

ДЕРЖАВНИЙ ТОРГОВЕЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

**ОСОБЛИВОСТІ ПРОЯВУ РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ У ПРАЦІВНИКІВ
ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ В ЕКСТРЕМАЛЬНИХ УМОВАХ
ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

Студентки 4 курсу, 6 групи
053 «Психологія»
«Практична психологія»

БАБИЧ
Тетяни Леонідівни

Науковий керівник:
доктор психологічних наук,
завідувач кафедри психології

МИРОНЕЦЬ
Сергій Миколайович

Гарант освітньої програми,
кандидат психологічних наук,
доцент

ОВДІЄНКО
Ірина Михайлівна

КИЇВ 2023

ЗМІСТ

ВСТУП	4-7
РОЗДІЛ 1. Теоретичний аналіз наукових підходів до формування резильєнтності в професіогенезі особистості – професіонала та обґрунтування психодіагностичного інструментарію дослідження	8-20
1.1. Розв’язання проблеми та характеристика поняття «резильєнтність» в професійній діяльності	8-12
1.2. Професіографічний профіль працівника пенітенціарної структури	12-16
1.3. Обґрунтування психодіагностичного інструментарію та характеристика груп досліджуваних респондентів	7-19
Висновки до першого розділу.....	19-20
РОЗДІЛ 2. Результати емпіричного дослідження резильєнтності у працівників пенітенціарної структури.....	21-47
2.1. Аналіз результатів та інтерпретація емпіричного дослідження резильєнтності працівників пенітенціарної структури.....	21-46
2.2.1. Результати дослідження стресостійкості та соціальної адаптації за методикою Т. Холмса, Р. Раге.....	26-28
2.2.2. Результати дослідження самооцінки психічних станів за методикою Г. Айзенка.....	29-33
2.2.3. Результати дослідження акцентуації характеру. за методикою Леонгарда-Шмішека.....	33-36
2.2.4. Результати дослідження мотивації до успіху за методикою Т. Елерса.....	36-39
2.2.5. Результати дослідження оцінки емоційного інтелекту за методикою Н. Холла.....	39-44
2.3. Обґрунтування методичних рекомендацій формування резильєнтності у працівників пенітенціарної структури.....	44-46

Висновки до другого розділу.....	46-47
ВИСНОВКИ.....	48-51
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	52-54
ДОДАТКИ	55-66



ВСТУП

Останнє десятиліття ознаменувалося значними викликами для суспільства, що були пов'язані із соціально-економічними кризами, та складними політичними конфліктами. Враховуючи останні події, такі, як спалах SARS-CoV-2, який спричинив у людей прояви серйозних проблем із здоров'ям та повномасштабне вторгнення «рф» на територію України, яке призвело до руйнівних наслідків, як, економічних, соціальних, екологічних тощо. Ці події супроводжувались сильним психоемоційним напруженням, відчуттям тривоги та страху, не тільки за своє життя, а й за життя близьких. Люди зіштовхнулись із невизначеністю стосовно майбутнього, відсутністю стабільності та впевненості в завтрашньому дні.

Особливого значення тема резильєнтності набуває у професіях, що мають у своїй структурі чинники екстремальної діяльності, де готовність фахівців долати зазначені умови виступає однією з невід'ємних вимог до особистісних якостей працівника, серед яких особливе місце посідає й професійна діяльність співробітників пенітенціарної структури.

Службова діяльність зазначеної професійної категорії має свою специфіку, що обумовлено специфічними особливостями професійної комунікації співробітників зі спецконтингентом у контексті виконання кримінального покарання, також наявність завищених потреб до особистості співробітника, та умов праці, пов'язаних з обмеженнями пересування по території установи, обмеженнями у використанні особистих речей тощо. У зв'язку з цим проблема резильєнтності співробітників пенітенціарних установ набуває дедалі більшої актуальності та привертає увагу дослідників і практичних працівників не лише з теоретичних, а й з науково-практичних позицій.

Слід зазначити, що вплив екстремальних умов, пов'язаних із виконанням повсякденних функціональних обов'язків у складній і

напруженій службовій діяльності працівників, безпосередньо пов'язаний із проявом резильєнтності, на даний момент, це поняття залишається недостатньо вивченим. Проблемі формування резильєнтності, за різних часів, присвятили свої дослідження як вітчизняні так і зарубіжні вчені, такі як Г. Лазос, С. Кравчук, Грішин Е, Л. Прокоф'єва, О. Хамініч, Т. Титаренко, В. Чернобровкіна, В. Чернобровкін, А. Максименко, Т. Ларіна, Л. Зливков. G. Bonnano, K. Connor, J. Davidson, R. Neman, S. Fergus, S. Luthar, G. Wagnild, H. Young, M. Zimmerman, K. Bolton, A. Masten, D. Cicchetti, M. Payne, D. Hellerstein, E. Werner, M. Rutter, K. Bolton, та інші. Незважаючи на досить велику популярність даного поняття серед наукових робіт та емпіричних досліджень, резильєнтність є досі недостатньо вивченою.

Популярність досліджень в сфері резильєнтності за останні 20 років різко зросла, це пояснюється суттєвими результатами в специфіці розвитку у людини адаптивності до різноманітних обставин і змін, незалежно від віку. Актуальність висвітлення проблематики резильєнтності, проявляється в активному формуванні міжнародних центрів, в сфері вивчення даного феномену, появі достатньої кількості спеціальних сайтів та організаціях міжнародних конференцій, присвячених дослідженням у вказаній сфері.

За останні десятиліття зазначеній проблемі присвятили свої наукові роботи вітчизняні вчені: М. Корольчук, В. Крайнюк, С. Миронець, О. Тімченко, О. Кокур, О. Сафін, О. Хайрулін, В. Осьодло та ін.

Недостатнє дослідження даної проблеми та її практична значущість визначили актуальність нашого дослідження, на тему: «Особливості прояву резильєнтності у працівників пенітенціарної структури в екстремальних умовах професійної діяльності».

Об'єктом дослідження є особливості прояву резильєнтності особистості.

Предметом дослідження є особливості формування ресурсу резильєнтності у працівників пенітенціарної структури.

Мета дослідження: виявити за результатами емпіричного дослідження ознаки прояву резильєнтності; на основі отриманих результатів проаналізувати методичні рекомендації.

Відповідно до мети сформульовано такі **завдання дослідження:**

1. Здійснити теоретичний аналіз наукових підходів до формування резильєнтності в професіогенезі особистості – професіонала.
2. Визначити організаційні засади емпіричного дослідження резильєнтності у працівників та обґрунтувати психодіагностичний інструментарій.
3. Сформулювати та інтерпретувати результати проведеного емпіричного дослідження за обраними методиками.
4. Обґрунтувати методичні рекомендації для підвищення рівня резильєнтності у працівників пенітенціарної структури.

Методи дослідження:

Теоретичні методи, що включають вивчення та аналіз наукової літератури, проблеми дослідження, узагальнення, порівняння.

Емпіричні: спостереження, бесіда, метод експертних оцінок та психодіагностичний інструментарій, що складався з валідних та інформативних методик, а саме: Методика визначення стресостійкості та соціальної адаптації (Т. Холмс, Р. Раге); Методика самооцінка психічних станів (Г. Айзенк); Методика дослідження акцентуації характеру. (Леонгарда-Шмішека); Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху (Т. Елерс); Оцінка емоційного інтелекту (Н. Холла).

Математичні методи обробки результатів дослідження: отримані дані оброблялись методами математичної статистики, виявлення стандартного відхилення, застосовувався непараметричний коефіцієнт кореляції Пірсона кореляційний аналіз для виявлення зв'язку отриманих результатів.

Математично-статистичні процедури проводились з використанням статистичної програми Excel.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в уточненні особливостей виконання співробітниками пенітенціарної структури, своєї професійної діяльності виходячи із особливостей прояву резильєнтності.

Практичне значення одержаних результатів полягає у тому, що отримані результати проведеного дослідження можуть бути використані в практичному консультуванні працівників пенітенціарних установ, а також для роботодавців з питань професійної придатності в службах екстреного реагування.

Результати дослідження можуть бути корисними під час організації заходів із психологічного супроводу професійної діяльності працівників психологами, а також можуть бути використані в процесі підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців-психологів, практиків у рамках роботи психологічних служб під час розроблення програм профілактики, підвищення рівня резильєнтності фахівців, зокрема і співробітників виправної колонії.

Структура випускної кваліфікаційної роботи: Робота складається зі вступу, двох розділів, висновку, списку використаних джерел, що містить у собі 27 джерел із них 11 становлять іноземні джерела та 5 додатків. Ілюстративний матеріал містить 10 рисунків та 7 таблиць.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ НАУКОВИХ ПІДХОДІВ ДО ФОРМУВАННЯ РЕЗИЛЬЄНТНІСТІ В ПРОФЕСІОГЕНЕЗІ ОСОБИСТОСТІ – ПРОФЕСІОНАЛА ТА ОБҐРУНТУВАННЯ ПСИХОДАГНОСТИЧНОГО ІНСТРУМЕНТАРІЮ ДОСЛІДЖЕННЯ

1.1 Розв'язання проблеми та характеристика поняття «резильєнтність» в професійній діяльності

Дане поняття бере свій початок із фізики, де означає здатність твердих матеріалів відновлювати свою форму, після механічного впливу та здатність повертатися до попереднього стану. Концепція резильєнтності з'явилася в середині 1970-х років, коли психологи визнали, що деякі люди краще справляються зі стресами, спричиненими складними життєвими обставинами, порівняно з іншими людьми [18].

Термін «resilience» в перекладі з англійського означає «стійкість», «гнучкість», також його можна інтерпретувати як здатність швидко відновлювати фізичний і душевний стан [24].

Аналіз вітчизняних напрацювань, дозволяє зауважити, що в українських психологічних дослідженнях феномен резильєнтності недостатньо вивчений. Його опрацюванням займалися такі вчені як Г. Лазос, С. Кравчук, Е. Грішин, Л. Прокоф'єва, О. Хамініч, Т. Титаренко, В. Чернобровкіна, В. Чернобровкін, А. Максименко, Т. Ларіна, Л. Зливков. та інші.

За останні десятиліття зазначеній проблемі присвятили дослідження вітчизняні вчені, М. Корольчук, В. Крайнюк, С. Миронець, О. Тімченко, О. Кокун, О.Сафін, О. Хайрулін, В. Осьодло та інші.

У роботах вітчизняних науковців, можна знайти теоретичні підходи до визначення даного поняття, характеристику резильєнтності як освітньої чи

професійної компетенції, структурні компоненти і можливі напрями подальшого вивчення даного феномена.

Як зауважив О. Хамінич, який займався розмежуванням понять «життєстійкість», «резильєнтність», «життєздатність», розглядає поняття резильєнтність як динамічний процес, в контексті адаптації та саморегуляції [16], тому моделі копінг-поведінки та стратегії є загально визначеними кореляторами резильєнтності. Можна припустили, що резильєнтність крім стійкості до несприятливих обставин, відображає здатність людини до генерування і підтримання адаптивних поведінкових стратегій і здатності відновлювати нормальний стан після стресового впливу.

Поняття резильєнтність більшість авторів розглядає, як здатність стійко зустрічати і долати несприятливі обставини і виклики, стаючи при цьому сильнішим [15; 16; 9; 10]. Згідно із загальними висновками психологічних досліджень, формування резильєнтності відбувається в процесі накопичення життєвого досвіду і в межах різноманітних взаємодій індивіда із зовнішнім світом.

При теоретичному аналізі наукових підходів до формування резильєнтності в працях зарубіжних і вітчизняних дослідників, було сформовані короткі визначення, результати яких наведені в табл. 1.1.

Таблиця 1.1

Зміст феномену «резильєнтність» в дослідженнях вітчизняних і зарубіжних вчених

<i>Автор</i>	<i>Зміст феномену «резильєнтність» («resilience»)</i>
M. Rutter, 1985	Феномен взаємодії захисних факторів і факторів ризику, індивідуальних, сімейних і соціокультурних впливів [25, с. 603].
E. Werner, 1993	Баланс між факторами ризику і захисними факторами [27, с. 503-507].
E. Miller, 2003	Здатність швидко відновлювати фізичні та душевні сили [23, с. 239-244].
G. Bonanno, 2004	1) Динамічний процес встановлення позитивної адаптації у контексті несприятливих подій; здатність особистості підтримувати

	психологічну рівновагу під час потенційно небезпечних ситуацій. 2) Ресурсна адаптація до обставин, що змінюються, та непередбачуваних умов середовища [19, с. 21-27].
G. Richardson, 2007	Процес подолання стресів, змін та несприятливих чинників [24 с. 57].
American Psychological Association, 2010	Резильєнтність - це процес адаптації людини в умовах виснаження, травмування, після трагедій, загроз; за умови перебування в постійних джерелах стресу (наприклад, проблеми в сім'ї та у стосунках, серйозні проблеми зі здоров'ям, постійні стреси на робочому місці та фінансові негаразди) [17].
N. Henderson, 2013	Внутрішні захисні чинники, що сприяють підвищенню стійкості [20, с. 27].
Г. Лазос, 2018	1) Резильєнтність — це біопсихосоціальне явище, яке охоплює особистісні, міжособистісні та суспільні переживання і є природнім результатом різних процесів розвитку протягом певного часу. 2) Залежно від фокусу та предмету дослідження резильєнтність може розглядатися і як певна характеристика особистості, притаманна тій або іншій людині, і як динамічний процес. 3) Резильєнтність відіграє важливу роль у здатності та формуванні посттравматичного стресового зростання особистості [10, с. 34].
С. Кравчук, 2018	Динамічний процес, спрямований на збереження в критичних ситуаціях стабільного рівня психологічного та фізичного функціонування, здатність виходити з таких ситуацій без стійких порушень, успішно адаптуючись до несприятливих змін [9].
Е. Грішин, 2021	Психологічний ресурс особистості з подолання стресу та адаптації після травмуючої ситуації до нових обставин життя, що забезпечує її повноцінне функціонування та обумовлений регулятивними (здатність до саморегуляції, життєстійкості, самоконтроль, мотивація успіху, активні копінгі) [3].

Отже, серед наведених визначень резильєнтності, вчені ґрунтуються на наступних поняттях: «захисні фактори» (М. Rutter, N. Henderson), «позитивна адаптація» (G. Bonanno, С. Кравчук), «процес» (G. Richardson, Г. Лазос, С. Кравчук), «ресурс» (Е. Грішин) та інші.

Резюмуючи визначення резильєнтності, зауважимо, що загальним тезисом для всіх проаналізованих дефініцій є те, що резильєнтність розуміється ширше, чим схожі поняття «справитись зі складною ситуацією», «подолати перешкоди», «знайти вихід», які передбачають виконання певних дій для вирішення проблеми, без потреби сформулювати тривалі стратегії. Резильєнтність, передбачає не лише подолання людиною певних складних

ситуацій, з подальшим поверненням до стійкого стану, а цілеспрямований рух вперед, через подолання труднощів, задля нових ефективних поведінкових стратегій.

S. Vanistendael виділяє наступні характеристики феномену «резильєнтність»:

- з теоретичної точки зору – це позитивні особистісні якості, стійка мотивація та успішна адаптація до складних умов життя.

- з практичної точки зору – опір руйнуванню, тобто ефективний захист власної особистості під час сильного тиску навколишнього середовища; здійснення повноцінного соціально адаптованого життя в складних умовах [26, с. 12].

Науковці сучасної доби зазначають, що на даний момент, немає єдиного підходу до опису цього феномена. У науковій літературі можна зустріти різні визначення даного поняття, зокрема: резильєнтність, резілієнс, резилієнтність.

Під час теоретичного аналізу наукових джерел, часто можна спостерігати як резильєнтність пов'язують з терміном «життестійкість», інші вчені розглядають його в контексті адаптації / дезадаптації, внутрішнього ресурсу, або інтерпретують як певний динамічний процес.

Теоретично значущою, є робота Д. Асонова та О. Хаустової [1], які систематизували та розмежували визначення поняття «резильєнтність» з іншими термінами, серед зарубіжної та вітчизняної наукової літератури. Результати дослідження показали, що найбільший відсоток використання в україномовній літературі має термін «резілієнс», що дорівнює 31,3 %. Найменше всього, в літературі, застосовують поняття «стійкість до травми» 8,2%.

Що стосується термінологічного змісту резильєнтності у вітчизняній літературі, то Д. Асонов та О. Хаустова наводять такі результати, інтерпретації даного терміну: «певна здатність» (54,3%), «процес» (54,3%), «стійкість до стресового впливу» (48,6%) «позитивна адаптація» (45,7%),

«повернення до попереднього стану, відновлення» (40%), «особистісна риса, властивість (20%), «здобуття нових рис та якостей» (17,1%), «наслідок» (2,9%)[1]. Виходячи з критичного аналізу джерела, можна виділити резильєнтність як: здатність соціальних суб'єктів і груп долати негаразди, кризи та проблеми; уміння використовувати адаптаційний потенціал особистості з метою сприймати та формувати гнучкі реакції на різноманітні виклики та ризики зовнішнього середовища; здатність власного перетворення–використовувати приховані можливості особистості, пов'язані з умовами використання потенціалу.

1.2. Професіографічний профіль працівника пенітенціарної структури

Згідно з багатьма дослідженнями було доведено, що співробітники пенітенціарної структури в порівнянні з вільнонайнятими працівниками частіше хворіють, зокрема, на хронічні захворювання, також в травматичній ситуації можуть здійснити самогубство. Причиною цього, безумовно є напружена службова діяльність, часто ненормований робочий графік, робота у вихідні дні, відсутність повноцінного відпочинку під час відпустки. Тому особливо варто, зауважити на психоемоційному перенавантаженні співробітників, а також враховувати складність і небезпеку їх професійної діяльності. Все це найбільш негативним чином впливає на захисні механізми організму [7].

Як зауважує Ю. Паскевська, досліджуючи працівників пенітенціарних установ [14]. Особливу роль в ефективності професійної діяльності співробітників, відіграє наявність у них необхідних психологічних якостей, відсутність яких не може компенсувати навіть високий професіоналізм фахівця. Без наявності моральної, емоційної, волевої стійкості, готовності діяти, вміння мобілізуватися, співробітник не може дійсним чином виконувати свої службові обов'язки.

Успішність функціонування пенітенціарної структури під час виникнення екстремальних умов багато в чому залежить від готовності співробітників виконувати поставлені завдання в нестандартних умовах.

С. Миронець психологічну готовність до професійної діяльності розглядає, як складне особистісне утворення, яке включає у свою структуру наявність професійно-психологічних знань, навичок, умінь і якостей, що гарантують успішне подолання труднощів професійної діяльності [11, с. 259].

Для успішної професійної діяльності співробітника пенітенціарної установи, йому мають бути властиві такі якості, як принциповість, справедливість, скромність, послідовність, тактовність, стриманість, доброзичливість, уважність, наполегливість, дружелюбність тощо. Особливе значення має гуманність, вміння прийти на допомогу, повірити людині, в її кращі якості та готовність змінюватися. Суттєву роль у діяльності відіграє вміння поєднання протилежних рис характеру, таких як вимогливість і доброзичливість, рішучість та обережність, швидкість реакції й обміркованість ситуацій тощо. Всі перераховані якості потребують в першу чергу, зрілості особистості, гнучкості, що обумовлює здатність приймати рішення в умовах дефіциту часу, розвитку вольового компоненту, стійкості мотиваційної сфери, адекватної самооцінки та самокритики. Наведені вище якості можна об'єднати за такими критеріями: інтелектуальний, комунікативний, критерій саморегуляції та мотиваційний, та внести ці данні в таблицю 1.2.

Також, для успішного виконання професійної діяльності співробітника, можна також виокремити такі важливі професійні якості:

- спостережливість і увага (стійкість уваги; розподіл уваги; об'єм уваги; вміння бачити малопомітні зміни на об'єкті, що охороняється, та ін.);
- емоційні та вольові якості (емоційна стійкість; самовладання; завзятість у подоланні труднощів, що виникають; висока активність; відповідальність; самокритичність тощо);

- пам'ять (хороша пам'ять на зовнішність і поведінку людини; чудова моторна, рухова пам'ять; здатність протягом тривалого часу утримувати в пам'яті велику кількість інформації; хороша зорова пам'ять на обстановку об'єкта, що охороняється, та ін.);
- моторні якості (швидка дія в умовах дефіциту часу; швидка реакція на несподіване слухове враження тощо).

Таблиця 1.2

Класифікація професійно важливих якостей працівника виправної колонії

<i>Внутрішній критерій розвитку професійно важливих якостей</i>	<i>Професійно важливі якості</i>
Компетентнісний критерій	оволодіння етичними нормами професії; спрямованість професійних результатів на благо інших людей, соціальна відповідальність за наслідки своїх вчинків; гнучка зміна соціальних ролей у професії; ; оволодіння нормами професійної діяльності, досягнення високих результатів; професійна майстерність; професійне мислення, професійна інтуїція, самостійність у розв'язанні професійних проблем.
Емоційного інтелекту	вміння виокремити в інформації головне, суттєве; швидкість мислення; здатність до аналізу і прогнозу, гнучкість мислення; вміння об'єктивно оцінити обстановку і свої дії; здатність до високої та тривалої концентрації уваги
Комунікативний критерій	вміння легко вступати в контакт; ефективно спілкуватися з різними людьми; вміння правильно оцінювати людей, виявляти свої сильні та слабкі сторони; уміння правильно доносити інформацію; здатність переконувати і залучати на свій бік
Критерій саморегуляції	здатність швидко адаптуватися в незнайомому, в тому числі агресивному (небезпечному) середовищі; стійкість до психоемоційних перевантажень; ситуативний рівень тривожності в межах норми; висока активність у професійній діяльності та наполегливість у досягненні мети; високий рівень особистої відповідальності та дисциплінованості; адекватна самооцінка
Мотиваційний критерій	прагнення до саморозвитку і самовдосконалення; націленість на самореалізацію в професії; інтерес до нових ділових контактів; захопленість пошуком розв'язання складних питань; інтерес до роботи з людьми; інтерес до нових знань і навичок.

Визначивши професіографічний профіль працівника пенітенціарної структури, ми можемо виявити особливості формування резильєнтності, як особистісного ресурсу.

Професійна діяльність співробітників пенітенціарної структури має власну специфіку, зумовлену не тільки високим рівнем виникнення певного виду екстремальної ситуації, скільки постійним контактом зі засудженими. Усе це призводить до виникнення великої кількості стресогенних чинників, впливу яких зазнає співробітник пенітенціарної структури, виконуючи професійну діяльність.

У професійній діяльності фахівців екстремального профілю, резильєнтність проявляється в умінні зберігати спокій, самовладання, витримку і високу продуктивність у роботі за складних, напружених і несподіваних ситуаціях. У процесі екстремальної трудової діяльності, це дозволяє виконувати на високому рівні свої посадові обов'язки та підвищити результативність професійної діяльності [13].

Дослідженням професійної діяльності в екстремальних умовах, займалися такі вітчизняні вчені, як С. Миронець, М. Корольчук, В. Корольчук, О. Кокун, О. Тімченко, В. Осьодло та інші.

За О. Кокун, екстремальні умови діяльності характеризуються постійною дією інтенсивних екстремальних факторів, що можуть становити потенційну небезпеку для здоров'я [4, с. 189].

Співробітники пенітенціарної структури стикаються з надскладними завданнями, більшу частину яких доводиться виконувати в екстремальних умовах. Для успішного вирішення подібних завдань у різних видах службової та професійної діяльності співробітникам необхідно виконувати складні дії, що вимагають від них максимального фізичного і психічного напруження.

Об'єктивними зовнішніми факторами є несення служби з бойовою зброєю та наявність агресивно налаштованих засуджених, наявність нестандартних позапланових ситуацій, таких як захоплення заручників,

масові заворушення, непокора засуджених, втечі або спроби втеч тощо. Наявність ситуацій, під час яких висока ймовірність заподіяння шкоди іншим людям, є чинниками професійної діяльності в екстремальних умовах. Ефективність професійної діяльності в екстремальних умовах напряму залежить від професіоналізму, психологічної підготовки, дисципліни і організованості особового складу.

Як зауважує С. Миронець - «нестандартні ситуації, які можуть відбуватися під час виконання професійної діяльності потребують вміння швидко адаптуватися до нових умов, приймати чіткі рішення, протистояти джерелу небезпеки та бути готовим до ризику як до альтернативної поведінки, що є складовими умовами формування резильєнтності у працівників» [12].

У професійній діяльності працівників пенітенціарної установи, резильєнтність, як особистісний ресурс, проявляється в здатності зберігати спокій самовладання, витримку і високу продуктивність при складних, напружених і несподіваних ситуаціях. У процесі екстремальної трудової діяльності, це дозволяє виконувати на високому рівні свої посадові обов'язки та підвищити результативність професійної діяльності.

Отже, резильєнтність проявляється в позитивній та активній оцінці стресових ситуацій. Людина перестає сприймати стрес як щось травматичне, адже усвідомлення, здатності змінити перебіг подій, додають впевненості у собі та своїх діях. Усе це допомагає активно долати службові труднощі і як наслідок сприяє професійному зростанню.

У результаті сформованого особистісного ресурсу, працівник спроможний взяти стресову ситуацію під контроль, що передбачає вміння звести можливі ризики при виконанні професійних завдань до мінімуму. Резильєнтність дає змогу гнучко і швидко пристосовуватися до постійно мінливих умов життєдіяльності.

1.3. Обґрунтування психодіагностичного інструментарію та характеристика груп досліджуваних респондентів

Діяльність фахівців у пенітенціарній структурі вимагає прояву різних особистісних якостей, серед яких можна виділити такі, як: емоційна стійкість, саморегуляція, стресостійкість тощо. Співробітник під час виконання своїх професійних обов'язків постійно перебуває під впливом різноманітних чинників. До числа таких чинників можна віднести: наявність психологічного тиску з боку спецконтингенту (значна частка засуджених із психічними відхиленнями, залежностями і т.д.), перебування в ситуації невизначеності (професійна діяльність передбачає розв'язання нестандартних ситуацій, що виникають у процесі службової діяльності), екстремальність умов несення служби (несення служби зі зброєю, готовність застосовувати спеціальні засоби, тощо).

Отже, за аналізом психологічної характеристики особистості працівника виправної колонії, було виявлено перелік основних професійно важливих якостей. З'ясувавши найбільш значущі компоненти у працівника пенітенціарної структури а саме: стресостійкість, соціальна адаптація, діагностика психічних станів, акцентуації характеру працівника, його емоційний інтелект та мотиваційна сфера.

Відповідно до наведеного переліку характеристик, професіографічного профілю, та тематики дослідження, для проведення емпіричного дослідження щодо виявлення ознак прояву резильєнтності у працівників пенітенціарної структури, ми використовували наступні валідні, інформативні методики :

Методика визначення стресостійкості та соціальної адаптації (Т. Холмс, Р. Раге). Методика являє собою психометричну шкалу самооцінки актуального рівня стресу впродовж останнього року та передбачає перелік ситуацій, подій і життєвих обставин, які можуть викликати стрес.

Шкала складається з переліку травмуючих подій, ранжированих по балам, що визначають їх міру стресогенності. Відмітною особливістю даної шкали є той факт, що стресогенність події визначається лише інтенсивністю

переживання. Тобто, іншими словами, хвороба або шлюб вважаються практично однаково стресогенними [2, с. 22].

Методика самооцінка психічних станів (Г. Айзенк). Для виявлення у працівників, психічних станів, як тривожність, фрустрація, агресивність, та ригідність, була використана методика самооцінка психічних станів Г. Айзенка.

Дана методика складається з 40 тверджень, на які слід відповісти: "ніколи", "рідко", "часто". Надалі твердження групуються в 4 шкали, у процесі аналізу результатів виявляється рівень: тривожності, агресії, фрустрації та ригідності особистості людини. На кожне із діагностованих станів припадає по 10 запитань [8].

Методика дослідження акцентуації характеру. (Леонгарда-Шмішека) дозволила отримати дані, стосовно розповсюдженості акцентуацій серед співробітників. Акцентуація означає надмірну вираженість окремих якостей характеру, але не обмежує можливості соціальної адаптації людини [5, с. 49].

Опитувальник діагностує 10 типів акцентуації: демонстративність, педантичність, застрягання, збудженість, гіпертимність, дистимність, тривожність, циклотимність, екзальтованість, емотивність.

Показники в межах 8-12 балів є нормою; показники, що перевищують ці значення, вважаються ознакою акцентуації.

Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху (Т. Елерс). Для виявлення у співробітників мотивації на досягнення успіху використовувалась методика Т. Елерса [6, с. 146]. Особистість, у якої переважає мотивація до успіху, має середній або низький рівень ризику. Водночас, наявність сильної, надмірної мотивації до успіху буде скоріше заважати, ніж сприяти досягненню високих результатів у діяльності. Таким чином, слід говорити про наявність певного «мотиваційного оптимуму», за якого особистість ставить собі високі цілі, але водночас вони мають бути для неї реальними, досяжними, посильними.

Тест Н. Холла оцінка емоційного інтелекту. Для дослідження рівня емоційного інтелекту, був використаний тест Н. Холла [6, с. 200].

Опитувальник Н. Холла розроблено на основі таких аспектів:

1. Емоційна обізнаність - це здатність визначати й виражати ті емоції, які ви відчуваєте в певний момент, здатність зрозуміти зв'язок між вашими почуттями і вашими діями;
2. Управління своїми емоціями - це вміння людини визначати, усвідомлювати, відчувати свої емоції, давати їм точну характеристику, проживати їх;
3. Самомотивація - вміння контролювати себе за допомогою управління власними емоціями, здатність знаходити їм правильне застосування.
4. Емпатія – в даному контексті це усвідомлення, які почуття та емоції відчувають оточуючі в даний момент і чому;
5. Розпізнавання емоцій інших людей - здатність впливати на емоції та почуття інших людей, використовувати ці емоції для досягнення власних цілей і цілей команди;

Обґрунтування вибору в дослідженні саме опитувальника Н. Холла, полягає в тому що, емоційний інтелект виступає чинником, який дає змогу досягти високого рівня соціалізації, особистісного та професійного зростання. Успіху у своїй сфері діяльності досягають висококваліфіковані співробітники, які володіють знаннями, вміннями, навичками, власним світоглядом. Але що справді вирізняє найкомпетентніших співробітників пенітенціарної структури, так це емоційний інтелект, здатність розпізнавати і контролювати емоції (свої та чужі), що є важливим критерієм у побудові успішної кар'єри працівника та його професіоналізму.

Висновок до першого розділу

За результатами теоретичного аналізу наукових підходів до формування резильєнтності в професіогенезі особистості – професіонала,

встановлено, що на сьогоднішній день поняття «резильєнтність» має досить великий міждисциплінарний понятійний формат, який прагнуть по-своєму пояснити як зарубіжні, так і вітчизняні вчені, що ще раз вказує на вивчення даного поняття як складного, багатогранного, актуального питання сучасного суспільства.

Встановлено, що резильєнтність це вроджена динамічна властивість особистості, що виражається у здатності долати несприятливі життєві обставини з можливістю відновлюватися і розвиватися, використовуючи внутрішні та зовнішні ресурси.

Визначено, що у зв'язку з особливостями трудової діяльності, такими як кримінальний характер служби, високий рівень відповідальності, підвищений рівень стресу, постійна готовність до надзвичайних ситуацій, працівник пенітенціарної структури повинен мати набір професійно важливих якостей, таких як комунікативна компетентність, здатність брати на себе відповідальність у стресових ситуаціях, дисциплінованість, упевненість у собі та об'єктивна оцінка власних сил, високий рівень емоційної та нервово-психічної стійкості. Крім цього, співробітник повинен володіти самовладанням, здатністю швидко перемикаати увагу при зміні завдання та врівноваженістю.

Відповідно до отриманих результатів теоретичного аналізу вітчизняних і зарубіжних наукових робіт, фокус нашого емпіричного дослідження буде зосереджено на формуванні відповідного методичного інструментарію, та за результатами дослідження, в подальшому у наданні методичних рекомендацій.

Отже, виходячи із наведеної психологічної характеристики особистості, працівника виправної колонії його професіографічного профілю, та тематики дослідження, вибір подальшого психодіагностичного інструментарію буде спрямований на визначення стресостійкості, соціальної адаптації, діагностики психічних станів, визначення акцентуації характеру працівника, його емоційного інтелекту та мотиваційної сфери.

РОЗДІЛ 2

РЕЗУЛЬТАТИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ У ПРАЦІВНИКІВ ПЕНІТЕНЦІАРНОЇ СТРУКТУРИ

2.1 Аналіз результатів та інтерпретація емпіричного дослідження резильєнтності працівників пенітенціарної структури

Професійна діяльність працівника виправної колонії висуває певні вимоги до рівня інтелектуального та емоційного розвитку особистості. Аналізуючи вимоги, що висуваються до співробітників, можна стверджувати, що ефективний співробітник - це, насамперед, зріла в соціальному, психологічному та особистісному плані людина, з високим інтелектом, емоційно стійка, здатна адекватно сприймати дійсність, контролювати себе і взаємодіяти з оточуючими людьми.

Дослідження проводилось в декілька етапів :

1) Організаційний – здійснювалось обґрунтування теми дослідження, порівняльний аналіз літературних джерел, застосовувався збір та теоретичний аналіз наукових підходів до формування резильєнтності в професіогенезі особистості – професіонала.

2) Констатуючий- шляхом вивчення професіографічного профілю працівника було виявлено основні критерії для дослідження (стресостійкість, соціальна адаптація, діагностика психічних станів, акцентуації характеру працівника, його емоційний інтелект та мотиваційна сфера). На основі наведених критеріїв відбувався підбір діагностичних методик, формування вибірки випробовуваних та підготовка відповідного інструментарію.

3) Адекватні методики – виходячи із особливостей професійної діяльності працівника пенітенціарної структури підбір методик відбувався виходячи із вище наведених критеріїв. Також, важливо зауважити, що всі використані методики є валідними та відповідають зазначеним правилам.

4) Дослідницький етап – безпосередньо пов'язаний з проведенням дослідження та присвячений обробці та узагальненню отриманих емпіричних даних за результатами дослідження особливостей прояву резильєнтності у працівників пенітенціарної структури в екстремальних умовах професійної діяльності

5) Аналітичний етап – проведення порівняльного і кореляційного аналізу даних, отриманих за допомогою методів математичного опрацювання, виявлення психологічних особливостей прояву резильєнтності в досліджуваних групах.

6) Заключний етап – формування та проведення звіту дослідження, та обговорення методичних рекомендацій для працівників пенітенціарної установи.

Перед проведенням емпіричного дослідження зі співробітниками було проведено бесіду, з метою інформування працівників про цілі дослідження. Співробітникам було представлено інструкцію виконання тестових завдань, правила заповнення бланків. Оскільки у своїй професійній діяльності їм доводиться часто стикатися з ситуацією обстеження, питань щодо організації не виникло.

Реакція на обстеження нейтральна, співробітники не висловлювали невдоволення проявляли зацікавленість, тих, хто відмовився від тестування не було.

Мета дослідження полягає у виявленні ознак прояву резильєнтності та на основі отриманих результатів проаналізувати методичні рекомендації.

Вибірку склали 40 співробітників державної установи "Кам'янська виправна колонія 34"-виправна колонія управління Державної пенітенціарної служби України у Дніпропетровській області. У віці 27-43 років, середній вік – 35 роки, із стажем роботи - від 1 до 15 років.

Для діагностики виявлення ознак резильєнтності застосовувались наступні методики: «Методика визначення стресостійкості та соціальної адаптації» (Т. Холмс, Р. Раге), «Методика самооцінка психічних станів» (Г.

Айзенк), «Методика дослідження акцентуації характеру» (Леонгарда-Шмішека), «Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху» (Т. Елерс), та для оцінки вираженості емоційного інтелекту - «Методика діагностики емоційного інтелекту» (Н. Холл) .

Для обробки даних використовувались статистичні методи –виявлення стандартного відхилення, застосовувався непараметричний коефіцієнт кореляції Пірсона кореляційний аналіз для виявлення зв'язку отриманих результатів, обрахунок відбувався у статистичній програмі Excel.

За результатами методики визначення стресостійкості та соціальної адаптації Т. Холмса і Р. Раге, у співробітників пенітенціарної структури із меншим стажем роботи стресостійкість як характеристика остаточно ще не сформувалася, відповідно, її показники недостатньо високі для повністю успішної професійної діяльності в цій сфері. Але ми можемо припустити, що дана характеристика - стресостійкість - уже повністю сформована тому має високі показники у працівників виправної колонії із більшим стажем роботи.

Отже, із збільшенням стажу професійної діяльності відбувається підвищення рівня стресостійкості. Можна передбачити, що з часом працівники виправної колонії формують свого роду захисні механізми, компенсуючі негативну дію емоційно складних подій, з якими неминуче пов'язані, внаслідок екстремальних умов професійної діяльності.

За результатами методики самооцінки психічних станів Г. Айзенка, отримані дані дають змогу зробити висновок про те, що з виникненням екстремальної ситуації дії співробітників виправної колонії та їхня поведінка визначатимуться не лише рівнем їхньої спеціальної підготовленості, а й здатністю керувати своїм емоційним станом, а це напряду пов'язане з рівнем резильєнтності особистості.

Було визначено, що працівники мають середній рівень тривожності, який є нормою, тому ми можемо говорити що такі співробітники є емоційно зрівноважені, спокійні та готові до виконання службових завдань.

Виявлено, що більша частина працівників мають адекватне ставлення до різноманітних ситуацій, коли очікування результату не збігається з його фактичною реальністю, це говорить, що працівники виправної колонії мають психологічну стійкість в стресових та екстремальних ситуаціях, готові долати перешкоди і вирішувати складні завдання.

Діагностика агресивності показала, що в колективі у працівників значно переважає низький рівень агресії, що свідчить про спокій, прагнення уникати негативних емоцій по відношенню до оточуючих.

За нашим дослідженням ригідності було виявлено, що більшість респондентів, здатні до адекватного прийняття рішень і зміни свого ставлення до ситуації, що відбувається, відповідно до необхідності. Також ми можемо говорити про адекватне оцінювання обставин і навколишньої обстановки, про легкість у перемиканні уваги на важливіші проблеми і справи.

За кореляційним аналізом досліджуваних параметрів самооцінки психічних станів було визначено наявність прямих зв'язків середньої сили між ригідністю, агресивністю та фрустрацією.

Аналізуючи отримані результати емпіричного дослідження за методикою дослідження акцентуації характеру Леонгарда-Шмішека, можна стверджувати, що співробітникам виправної колонії притаманні такі акцентуйовані риси, як емотивність і гіпертимність. Меншою мірою виражені афективна екзальтованість і демонстративність.

Тобто ми можемо говорити що для більшої частини працівників виправної колонії характерна надзвичайно розвинена контактність, балакучість, енергійність, жага до діяльності, ініціативність, заповзятливість. Зрідка вони бувають ініціаторами конфліктів, у яких виступатимуть активною стороною. Можуть уміло викручуватись при труднощах, відрізняється високою працездатністю в напруженій обстановці. Конфліктні ситуації можуть виникнути у випадках, що вимагають спокійного аналізу,

зважаючи на оцінок, неквапливості, вимушеної самотності, одноманітності, монотонності.

Також для більшої частини працівників характерні емоційність, чутливість, характерними особливостями є альтруїзм, співчуття, радість за чужі удачі, почуття обов'язку, старанність, дисциплінованість. Конфліктні ситуації можуть виникнути у випадках хвороби близьких, перебуванні в оточенні грубих людей.

Такі співробітники часто спонтанно відхиляються від початкової теми в розмові. Не менш значущою їхньою характеристикою виступають: підвищена самооцінка, легковажність, поверховість і водночас діловитість, винахідливість та ініціативність.

Результати дослідження мають практичне значення і можуть бути використані при розробці психолого-педагогічних заходів профілактичної та корекційної роботи зі співробітниками пенітенціарної системи.

Також, виявлення акцентуєваних особистостей у колективі важливе для вироблення індивідуального підходу до працівників, для професійної орієнтації, закріплення за ними певного кола обов'язків, з якими вони здатні впоратися краще за інших (через свою психологічну схильність). Отримані результати дають змогу виділити групи підвищеного ризику, виявити який вид професійної діяльності може мати високу ймовірність виникнення адаптаційних порушень у професійній сфері.

Для діагностики мотиваційної спрямованості особистості, застосовувалась методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса. Аналізуючи отримані дані, ми можемо стверджувати, що в більшому співвідношенні співробітники (із низьким і високим стажем роботи) зберегли бажання і прагнення працювати краще, досягати вищих результатів у своїй професійній діяльності. Співробітники не бояться ставити перед собою складніші, як наслідок, більш значущі завдання. Також, можна припустити наявність у таких співробітників бажання продовжити службу в пенітенціарній структурі.

У результаті проведеного дослідження ми прийшли до висновку, що у працівників із низьким стажем роботи, мотивація до досягнення успіху вища, ніж у працівників з високим стажем роботи.

Таким чином, мотивація досягнення мети та успіху є стійкою рисою особистості, яка проявляється в бажанні, прагненні та здатності людини ставити перед собою більш високі та амбітніші цілі. Особливості мотиваційної сфери співробітників виправної колонії визначають ефективність їхньої діяльності, зумовлюють успішність виконання професійних цілей і завдань.

Для оцінки вираженості емоційного інтелекту, була використана методика діагностики емоційного інтелекту Н. Холла. У досліджуваній групі переважає середній рівень емоційної обізнаності, управління своїми емоціями, самомотивації та емпатії. Високий рівень під час діагностики було виявлено за шкалою «розпізнавання емоцій інших людей», що свідчить про загальну професійну спрямованість співробітників виправних установ.

Для того, щоб підвищити рівень емоційного інтелекту, працівникам виправної колонії необхідно бути компетентними в різних галузях психології (пенітенціарній, трудовій, екстремальній, загальній психології), вміти в екстремальних ситуаціях контролювати свої почуття й емоції, розвивати емпатію, а також адаптуватися до специфічних умов служби в пенітенціарній структурі.

2.2.1. Результати дослідження стресостійкості та соціальної адаптації за методикою Т. Холмса, Р. Раге

Розглянемо результати дослідження за методикою «Визначення стресостійкості та соціальної адаптації» (Т. Холмса і Р. Раге). Спираючись на табл. 2.1, спостерігаємо різні результати у співробітників з низьким стажем роботи і співробітників пенітенціарної установи з високим стажем роботи.

40% співробітників з низьким стажем роботи володіють високим рівнем опору до стресу і 40% мають порогове значення. Дані показники є тривожним чинником. Крім того, було виявлено, що у 20% співробітників низький рівень опору до стресу, що можна інтерпретувати як небезпечний чинник, вказуючий на нервові виснаження.

Таблиця 2.1.

Результати діагностики рівня стресостійкості (методика Хомса і Раге)

Рвень опірності	Працівники з низьким стажем роботи	Працівники з високим стажем роботи
Високий	4 (40%)	5 (50%)
Пороговий	4 (40%)	3 (30%)
Низький	2 (20%)	1 (10%)

Результати дослідження співробітників з високим стажем роботи демонструють, що 50% випробовуваних мають високий рівень опірності до стресу, 30% - пороговий і 10% - низький.

Порівнюючи обидві групи випробовуваних можна відзначити, що 60% і 40% мають низьку і порогову опірність. Високу – 40% і 50% відповідно.

Спираючись на перший етап дослідження, ми можемо передбачити, що співробітники пенітенціарної структури з високим стажем роботи (більше 7 років) мають високий рівень опору до стресу, на відміну від співробітників з низьким стажем роботи (менше 7 років). Наочно результати за діагностикою рівня стресостійкості по групах респондентів представлені на рис. 2.1.

Аналізуючи результати отримані за методикою «Визначення стресостійкості та соціальної адаптації» (Т. Холмса і Р. Раге), ми можемо визначити, що у працівників з низьким стажем роботи (менше 7 років) переважає висока та порогова ступінь опору стресу - (40%).

Власне, така ж ситуація стосується працівників з високим стажем роботи (більше 7 років) переважає висока – (50 %) та порогова – (30 %) ступінь опору стресу.

Висока ступінь опору до стресу, характеризується високим ступенем нервово-психічної стійкості, самоконтролем і самоусвідомленням емоцій.

Порогова ступінь опору до стресу, є тривожним показником, але при цьому знаходиться в межах норми.

Отримані результати свідчать, що такі працівники є стресостійкими до умов роботи, та здатні швидко і тверезо реагувати на екстремальні події, що супроводжують їх при виконанні робочих обов'язків.

Низька ступінь опору стресу, для працівників з низьким стажем роботи складає 20 %, для працівників високим стажем роботи, цей показник складає 10%. Низька ступінь опору стресу, характеризується нервовим виснаженням, втомлюваністю, нездатністю контролювати свої емоції, та негативно може вплинути на робочий процес, особливо якщо специфіка роботи пов'язана з постійним стресом та екстремальними умовами.



Рис. 2.1. Розподіл показників міри опірності стресу в групах випробовуваних на констатуючому етапі

2.2.2 Результати дослідження самооінки психічних станів за методикою Г. Айзенка

Довготривале перебування в стані підвищеного психічного напруження, у ситуаціях екстремального та невизначеного характеру під час виконання професійної діяльності, а у виняткових випадках - при зростанні фізичних навантажень, може призвести до зміни психологічних особистісних структур людини - розвитку тривожності, страху, тривоги, сумнівів, невпевненості, постійного очікування нападу з боку злочинних елементів, професійної деформації тощо, що як наслідок впливає на результативність фізичної та техніко-тактичної готовності співробітників виправної колонії (зниження уваги, когнітивної працездатності, настрою, емоційної стійкості, координації рухів тощо). Тому особливу увагу в дослідженні було приділено таким психічним станам як, тривожність, фрустрація, агресивність, ригідність.

Інтерпретуючи дані результати за методикою "Самооінка психічних станів", розробленою Г. Айзенком ми можемо спостерігати такі результати (Табл. 2.1.)

Таблиця 2.1.

Результати діагностики самооінки психічних станів за Г.Айзенком

	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
<i>Тривожність</i>	28%	52%	20%
<i>Фрустрація</i>	56%	40%	4%
<i>Агресивність</i>	53%	32%	15%
<i>Ригідність</i>	62%	27%	11%

Для того щоб провести більш якісний аналіз результатів розглянемо кожну із шкал окремо.

Шкала № 1 відповідає за тривожність. Згідно з отриманими даними (Рис. 2.1.), з усіх опитаних працівників 20 % від усієї групи показали високий рівень тривожності, такий індивід схильний до сильних переживань, емоційної нестійкості, напруженості, внутрішньої незадоволеності.

У 52 % працівників середній рівень тривожності, що є нормою для людини, і 28 % мають низький рівень тривожності. Якщо показник у нормі або низький, то особистість емоційно врівноважена, спокійна, розкута, готова до виконання службових завдань.

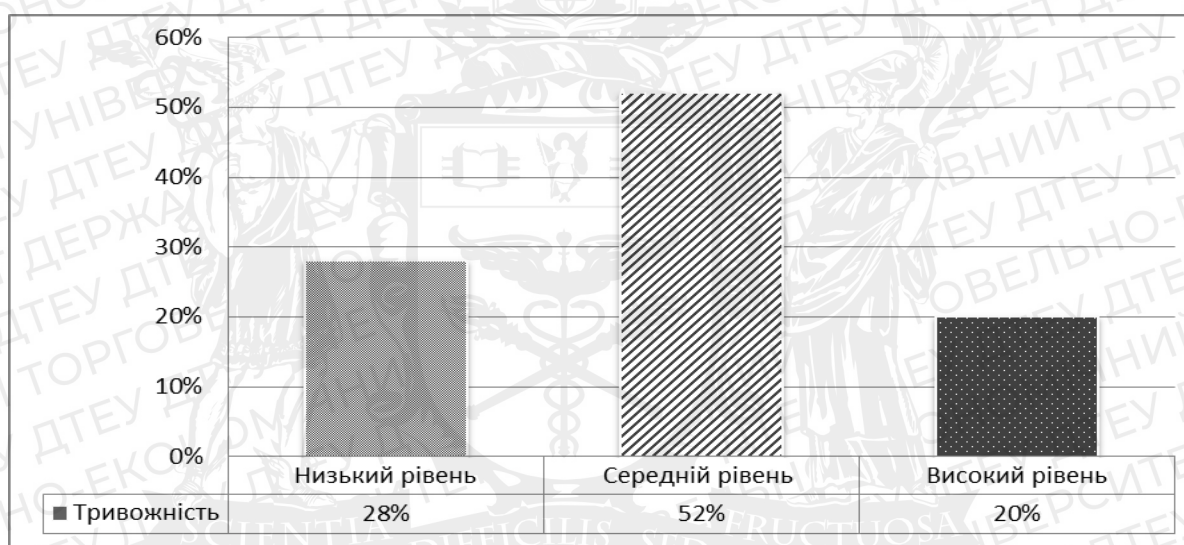


Рис. 2.1. Результати діагностики за шкалою тривожності

Шкала № 2 відповідає за фрустрацію. Серед респондентів 4 % від усієї групи були виявлені з високим рівнем фрустрації, для таких працівників характерний психологічний стрес, відчуття неспокою перед перешкодами, що виникають, домінування негативних емоцій і переконаність у тому, що негативні риси свого характеру неможливо змінити або відкоригувати.

У 56 % був виявлений низький рівень фрустрації така людина має психологічну стійкість в стресових та екстремальних ситуаціях, готова долати перешкоди і вирішувати складні завдання.

Та 40 % працівників із середнім рівнем фрустрації (Рис. 2.2.).



Рис. 2.2. Результати діагностики за шкалою фрустрації

Шкала № 3 відповідає за агресію. Серед респондентів виявилось з підвищеним рівнем агресії 15 % працівників, можна стверджувати, що такі співробітники мають низький самоконтроль, нестриманість емоцій, спалахи гніву.

У 53 % опитаних був виявлений низький рівень агресії, це свідчить про спокій, прагнення уникати негативних почуттів по відношенню до оточуючих, супроводжується настроєм на виконання необхідного професійного завдання.

Середнім рівень прояву агресії був виявлений у 32%. (Рис. 2.3).



Рис. 2.3. Результати діагностики за шкалою агресивності

Шкала № 4 відповідає за ригідність. Серед опитаних у групі 11 % мають високий рівень ригідності він свідчить про схильність до "гальмування" в складних ситуаціях, які потребують швидкої розумової активності та перемикання. Також у таких працівників можна спостерігати тенденцію до зайвих переживань і прояв нерішучості.

Низький рівень був виявлений у 62%, що відповідає про готовність у будь-який момент відмовитися від своєї точки зору у зв'язку з її неправильністю, про адекватне оцінювання обставин і навколишньої обстановки, про легкість у перемиканні уваги на важливіші проблеми і справи.

Що стосується середнього рівня ригідності, він був виявлений у 27 %, що є нормою (Рис. 2.4).

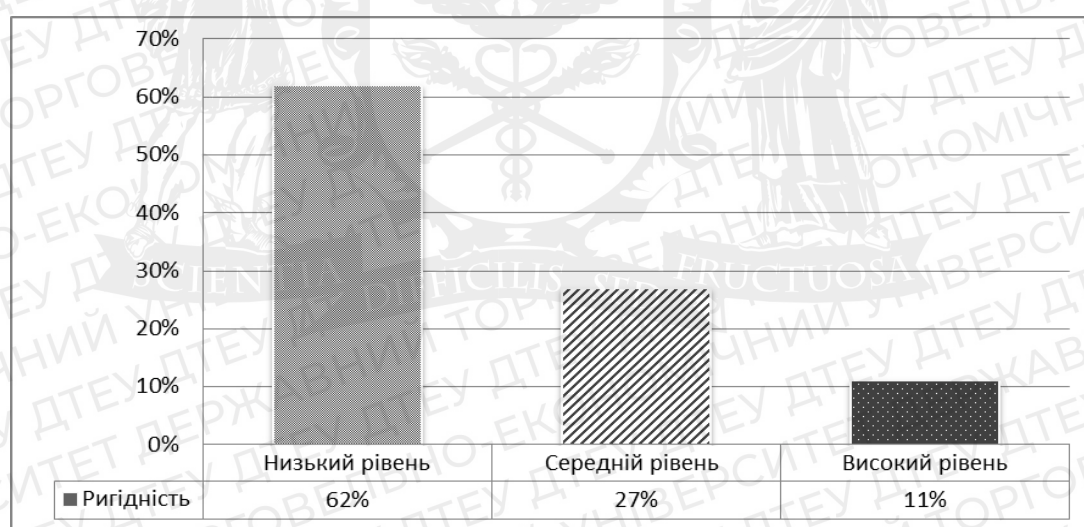


Рис. 2.4. Результати діагностики за шкалою ригідності

Результати кореляційного аналізу (Табл. 2.2) дали змогу виявити низку зв'язків між досліджуваними параметрами. Найбільше значення (r) було виявлено між ригідністю і агресивністю (прямий зв'язок середньої сили, $r=0,695$), між ригідністю і фрустрацією (прямий зв'язок середньої сили, $r=0,665$), між фрустрацією і тривожністю (прямий зв'язок середньої сили, $r=0,648$).

Таблиця 2.2

Кореляційні зв'язки досліджуваних параметрів

Параметри	Тривожність	Фрустрація	Агресивність	Ригідність
Тривожність		0,648	-0,019	0,469
Фрустрація	0,648		0,095	0,665
Агресивність	-0,019	0,095		0,695
Ригідність	0,469	0,665	0,695	

Таким чином, можна виявити, що найбільший показник серед середнього рівня віддано шкалі ригідність - 62 %, що пов'язано з професійною діяльністю співробітників виправної колонії, наступна шкала тривожності – 52 %, оскільки співробітники пенітенціарної структури несуть службу в екстремальних ситуаціях, від їхніх дій і рішень залежить результат перебігу конкретної ситуації.

Найбільший показник серед низького рівня - у шкалі фрустрації - 56 %, що свідчить про те, що ця група психологічно стійка до стресових ситуацій.

Аналізуючи отримані результати, необхідно зазначити, що досліджувана група має високу здатність до вирішення важливих професійних завдань, а також прослідковується висока психологічна готовність до дій у непередбачуваних обставинах. З одного боку, ця група готова до дій в екстремальних ситуаціях і має холонокровність, а з іншого боку, необхідно опрацювати момент зняття стрес-факторів у складних умовах службової діяльності.

2.2.3. Результати дослідження акцентуації характеру. за методикою Леонгарда-Шмішека

Ефективність функціонування виправних установ багато в чому залежить від професійної компетенції та психологічної придатності персоналу, й особливе місце приділяється вивченню прояву акцентуацій характеру фахівців пенітенціарних установ.

На підставі вищесказаного було проведено дослідження, метою якого стало вивчення вираженості проявів акцентуацій характеру працівників виправної колонії. Для досягнення мети емпіричного дослідження використовували методику дослідження акцентуації характеру (Леонгарда-Шмішека).

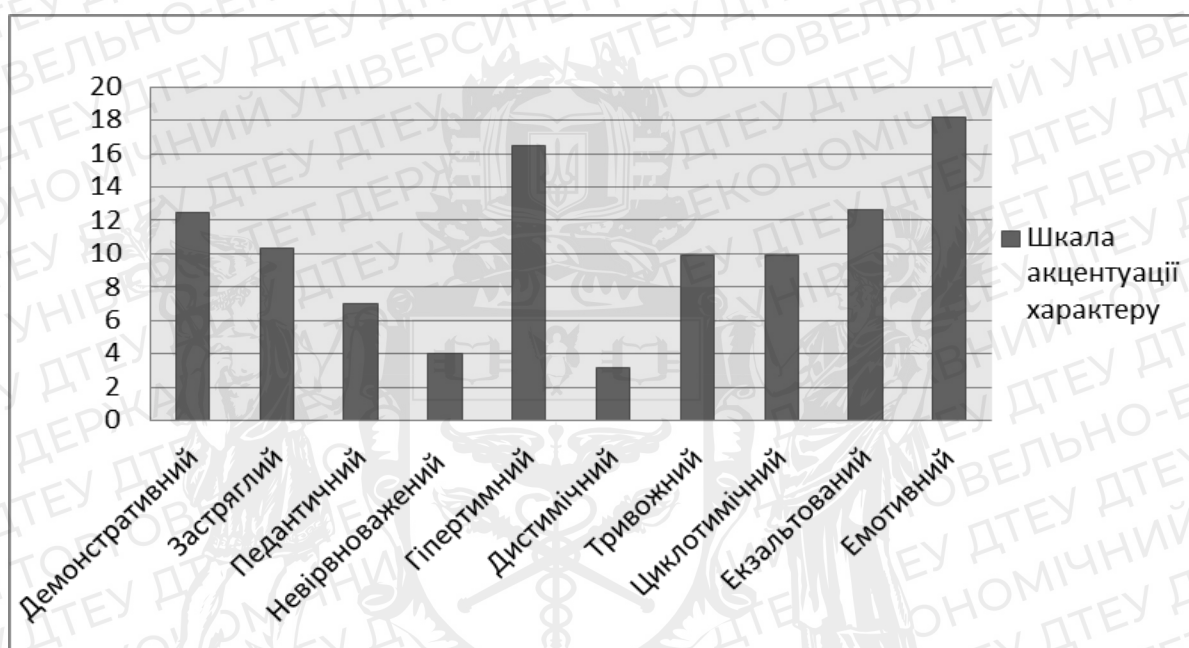


Рис. 2.1. Графічне представлення результатів діагностики акцентуації характеру працівників виправної колонії

За шкалою «емотивний тип» ця група співробітників показала високий бал ($M=18,2$) (Рис. 2.1). Для таких працівників характерні емоційність, чутливість, тривожність, боязкість. Така особистість віддає перевагу вузькому колу друзів і близьких, рідко вступає в конфлікти (пасивна роль), на роботі старанна, у сім'ї підтримує добрі стосунки.

Характерними особливостями є альтруїзм, співчуття, радість за чужі удачі, почуття обов'язку, старанність, дисциплінованість. Конфліктні ситуації можуть виникнути у випадках хвороби близьких, перебуванні в оточенні грубих людей.

З найвищими показниками ($M=16,5$), був встановлений гіпертимний тип акцентуації характеру, для таких працівників характерна надзвичайно розвинена контактність, балакучість, енергійність, жага до діяльності, ініціативність, заповзятливість. Зрідка буває ініціатором конфліктів, у яких виступає активною стороною. Може уміло викручуватись при труднощах, відрізняється високою працездатністю в напруженій обстановці. Конфліктні ситуації можуть виникнути у випадках, що вимагають спокійного аналізу, зважених оцінок, неквапливості, вимушеної самотності, одноманітності, монотонності.

Такі співробітники часто спонтанно відхиляються від початкової теми в розмові. Не менш значущою їхньою характеристикою виступають: підвищена самооцінка, легковажність, поверховість і водночас діловитість, винахідливість та ініціативність.

За шкалою «афективно-екзальтований тип» середній показник по групі становив ($M=12,65$), що дає змогу стверджувати наявність у працівників таких рис характеру, як здатність захоплюватися, а також усміхненість, відчуття щастя, радості, насолоди. Такі співробітники виправної колонії часто сперечаються, але не доводять справи до відкритих конфліктів. У конфліктних ситуаціях вони можуть виступати як активна, так і пасивна сторона. Вони прив'язані до друзів і близьких, альтруїстичні, мають почуття співчуття, гарний смак, виявляють яскравість і щирість почуттів.

Також високі бали було виявлено за такою акцентуацією характеру, як демонстративність ($M=12,5$), що означає рухливість характеру і легкість у встановленні контактів із засудженими та колегами по службі. Такі співробітники виправної колонії вирізняються високою самооцінкою, потребою в самоствердженні, гарним показником адаптивності та нестандартністю мислення. Особистість із вираженим демонстративним типом акцентуації характеру легко встановлює контакти, прагне до лідерства в колективі, у процесі спілкування прагне уваги й похвали, має високу пристосованість до людей.

Ввічливість, наполегливість, завзятість і спрямованість у досягненні мети, витримка і самовладання, мужність, сміливість і рішучість - основні особливості демонстративної особистості. Егоїзм, марнославство, кар'єризм, неприборканість вчинків, брехливість, самовихваляння, вихваляння, хвалькуватість є відмінними ознаками цієї акцентуації характеру.

Слід зазначити, що кожен тип акцентуації характеру має свої особливості, тобто має позитивні та негативні риси.

Виявлення акцентуацій характеру працівників у колективі, необхідне для вироблення індивідуального підходу до них, для професійної орієнтації, закріплення за ними певного кола обов'язків, з якими вони здатні впоратися краще за інших (через свою психологічну схильність), це дає змогу виділити групи підвищеного ризику, виявити від професійної діяльності може мати високу ймовірність виникнення адаптаційних порушень у професійній сфері.

2.2.4. Результати дослідження мотивації до успіху за методикою Т. Елерса

Мотивація досягнення мети й успіху у співробітників пенітенціарної установи є стійкою рисою, яка зазвичай не змінюється протягом життя. Якщо працівник не виявляє бажання досягти своєї поставленої мети й успіху, у нього немає прагнення якнайкраще виконати професійні обов'язки, то, можливо, у нього переважає мотивація уникнення невдачі.

Наявність мотивації до успіху, створює позитивний ґрунт для розвитку високої самооцінки, задоволеності працею, розвитку та підтримання власного професійного самовдосконалення. Крім того, ця якість сприятиме збільшенню суб'єктивної цінності під час виконання професійної діяльності. Для співробітника буде важливим і значущим бути частиною колективу пенітенціарної установи та системи загалом.

Дані отримані із результатів дослідження за методикою досягнення успіху Т. Елерса (Табл. 2.1), дозволяють визначити :

Працівники з високим стажем роботи, тобто більше 7 років, мають високий рівень мотивації до успіху 58 % (із них 4 % мають занадто високий рівень мотивації до успіху). У 37 % респондентів середнє значення мотивації.

Таблиця 2.1

**Результати діагностики мотивації до успіху працівників
виправної колонії (%)**

Мотивація до досягнення успіху	Набрані бали	Працівники з низьким стажем роботи (менше 7 років)	Працівники з високим стажем роботи (більше 7 років)
Низька мотивація	1-10	14%	5%
Середній рівень мотивації	11-16	24%	37%
Помірно високий рівень мотивації	17-20	46%	54%
Занадто високий рівень мотивації	Більше 21	16%	4%

У працівників з низьким стажем роботи, тобто менше 7 років, у 14 % було виявлено невпевненість і ненадійність. У 24 % респондентів було виявлено середнє значення рівня впевненості, і тільки 62 % впевнені в собі і в своїй професійній діяльності, тобто мають високий рівень мотивації.

Відповідно, результати компоненту «мотивація до успіху», як критерію для виявлення рівня сформованості готовності працівників пенітенціарної структури виконувати свої професійні обов'язки, враховуючи екстремальний профіль, їх професійної діяльності, вищий у працівників з низьким стажем роботи (менше 7 років).

Порівняльний аналіз критерію діагностики рівня мотивації досягнення успіху (Рис. 2.1.) показав, що домінуючим критерієм у групі працівників із низьким стажем роботи, став помірно високий рівень мотивації. Діагностика мотивації передбачає найбільш очевидний доказ результативності реалізації

структурно-функціональної моделі формування готовності працівників пенітенціарної структури до виконання своїх службових обов'язків, в екстремальних умовах професійної діяльності.

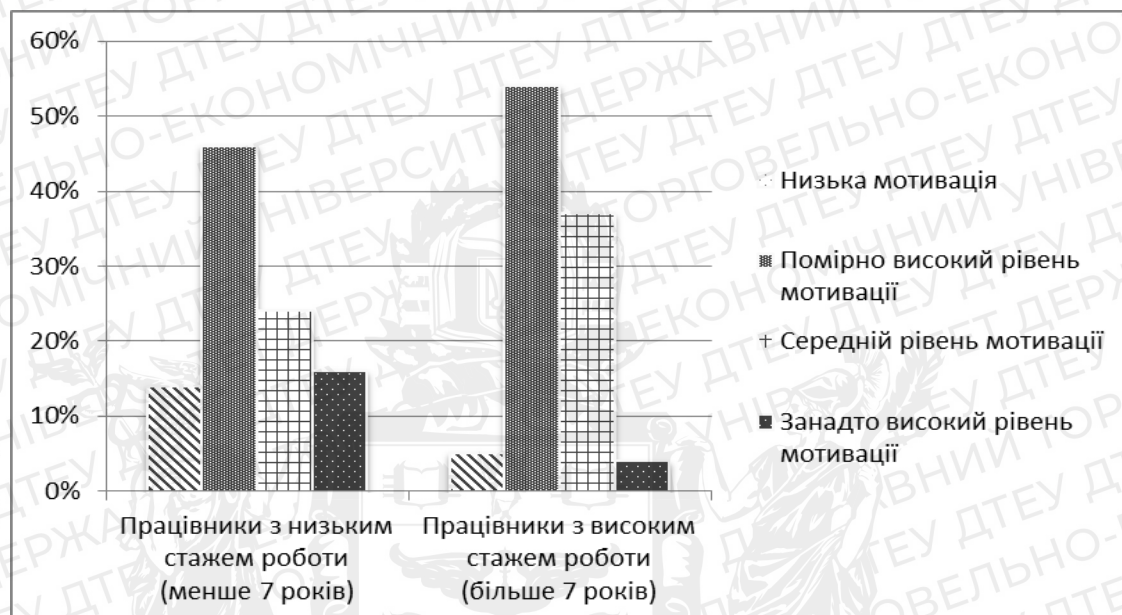


Рисунок 2.1. Графічне представлення результатів діагностики мотивації до успіху працівників

У результаті проведеного дослідження ми прийшли до висновку, що у працівників із низьким стажем роботи, мотивація до досягнення успіху вища, ніж у працівників з високим стажем роботи.

Аналізуючи отримані дані, слід зазначити, що в більшому співвідношенні співробітники (із низьким і високим стажем роботи) зберегли бажання і прагнення працювати краще, досягати вищих результатів у своїй професійній діяльності. Співробітники не бояться ставити перед собою складніші, як наслідок, більш значущі завдання. Також, можна припустити наявність у таких співробітників бажання продовжити службу в пенітенціарній структурі.

Однак, не менш важливо враховувати і результати із низьким рівнем мотивації у респондентів. Психологу, в подальшій роботі із такими працівниками, важливо знайти причини, чому співробітники не прагнуть

досягати вищих результатів. Чи пов'язано це з тим, що людина вимушено працює у виправній колонії, на протиправу своїм бажанням, психологічним схильностям та вподобанням, а лише, наприклад, через відсутність іншої альтернативи. Також можливо розцінювати наявність низької мотивації у співробітника як ознаку емоційного вигорання, коли через невміння справлятися зі стресовим впливом служби, співробітник емоційно і професійно деформується, не прагнучи більше розвиватися і як особистість, і як професіонал. Такі співробітники, особливо якщо їх досить великий відсоток у колективі, створюють реальну загрозу нормальному функціонуванню виправної установи, що, з урахуванням особливостей професійної діяльності є неприпустимо.

2.2.5. Результати дослідження оцінки емоційного інтелекту за методикою Н. Холла

Вивчення емоційного інтелекту співробітників кримінально-виконавчої системи є значущою складовою при встановленні професійної придатності (необхідним фактором формування та вибору відділу служби і надалі: займаної посади), сприяє реалізації контролю емоційного стану та емоційно-психологічного клімату в колективі співробітників при прямій взаємодії із засудженими та під час виконання поставлених службових завдань.

Під час опрацювання даних за методикою Н. Холла «Оцінка емоційного інтелекту» у процесі дослідження було визначено рівні парціального емоційного інтелекту у представників вибірки відповідно до результатів: високий, середній і низький. Отримані результати подано в Табл. 2.1.

Як видно з Рис. 2.1 і Табл.2.1, для співробітників виправної колонії характерний середній рівень емоційної обізнаності, що свідчить про сформовану здатність до усвідомлення та розуміння своїх емоцій і переживань.

Високий рівень емоційної обізнаності продемонстрували 24 % випробовуваних. Однією з провідних здібностей цієї групи співробітників є систематичне спостереження над динамікою своїх почуттів, аналіз як негативних, так і позитивних емоцій, розуміння джерела їх виникнення і проблем, які їх спровокували.

Таблиця 2. 1

**Результати діагностики емоційного інтелекту працівників
виправної колонії (%)**

№	Назва шкали	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
1.	Емоційна обізнаність	28 %	48 %	24 %
2.	Управління своїми емоціями	38 %	43 %	19 %
3.	Самомотивація	14 %	57 %	29 %
4.	Емпатія	33 %	57 %	10 %
5.	Розпізнавання емоцій інших людей	10 %	47 %	43 %

Емоційна обізнаність дає змогу визначати та виражати зв'язок між емоціями, почуттями та вчинками. Для співробітників пенітенціарних структур емоційна обізнаність має велике значення і проявляється в здатності до емпатії та рефлексії під час реалізації професійних завдань. Також емоційна обізнаність у службовій діяльності фахівців пенітенціарної системи дає змогу адекватно використовувати навички стресостійкості в екстремальних ситуаціях.

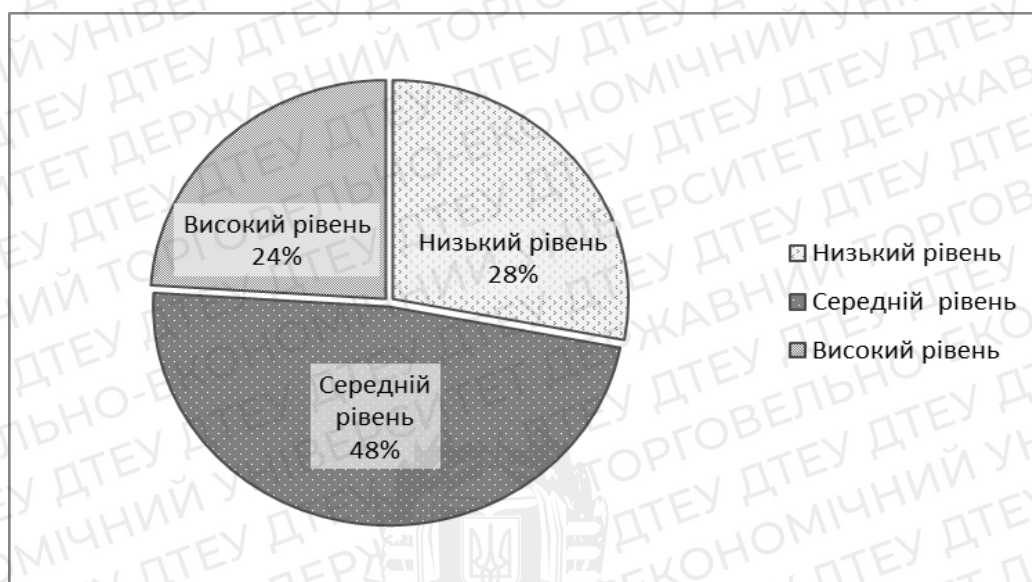


Рисунок.2.1. Показники емоційної обізнаності у працівників

Результати діагностики за шкалою "управління емоціями" відображають середній показник (43 %) загострення уваги на негативно забарвлених переживаннях з приводу неприємностей або проблем, що трапилися (Рис. 2.2). Ця обставина, ймовірно, зумовлена специфікою взаємодії із засудженими, які схильні до кримінальної зараженості та дотримуються норм злочинної субкультури. У подібних умовах професійної діяльності виникає необхідність контролювати прояв і вираження своїх емоцій.

Високий рівень управління емоціями властивий для 19 % співробітників, що дає можливість припустити наявність у структурі особистості та професійної діяльності емоційної поступливості та гнучкості й розвинену здатність керувати своїми емоціями.



Рис. 2.2. Показники управління своїми емоціями у працівників

Схильність відчувати труднощі за необхідності доволіньо керувати своїми емоціями, входити в стан спокою, готовності та зосередженості, вміння відкидати негативні почуття, викликати в себе широкий спектр позитивних емоцій, діяти відповідно до запитів життя, було виявлено у 57 % респондентів (Рис. 2.3). Самомотивація відіграє велику роль у професійній діяльності співробітників виправної колонії, оскільки передбачає здійснення контролю над діяльністю, сенсом якої стає особистісний розвиток співробітника. Розвиток самомотивації передбачає наявність як внутрішніх, так і зовнішніх стимулів.



Рис. 2.3. Показники самомотивації у працівників

На підставі отриманих результатів можна зробити висновок про те, що здатність до емпатії представлена у співробітників виправної колонії таким чином: високий рівень - 10 %, середній - 57 %, низький - 33 % (Рис.2.4). Розуміння емоцій інших людей, вміння співпереживати поточному емоційному стану іншої людини, а також готовність надати підтримку є невід'ємними якостями співробітників виправних установ.

Зауважимо, що здатність до емпатії дає змогу співробітнику не тільки зрозуміти емоційний стан засудженого, а й мати можливість оцінювати достовірність інформації, що надходить від нього, давати більш точний прогноз щодо його поведінки в тій чи іншій ситуації.

Прояв емпатійних здібностей співробітників виправної колонії співвідносяться з отриманими результатами за шкалою "розпізнавання емоцій інших". Для представників досліджуваної вибірки властива тенденція до адекватності реагування на настрої, спонукання і бажання інших людей.

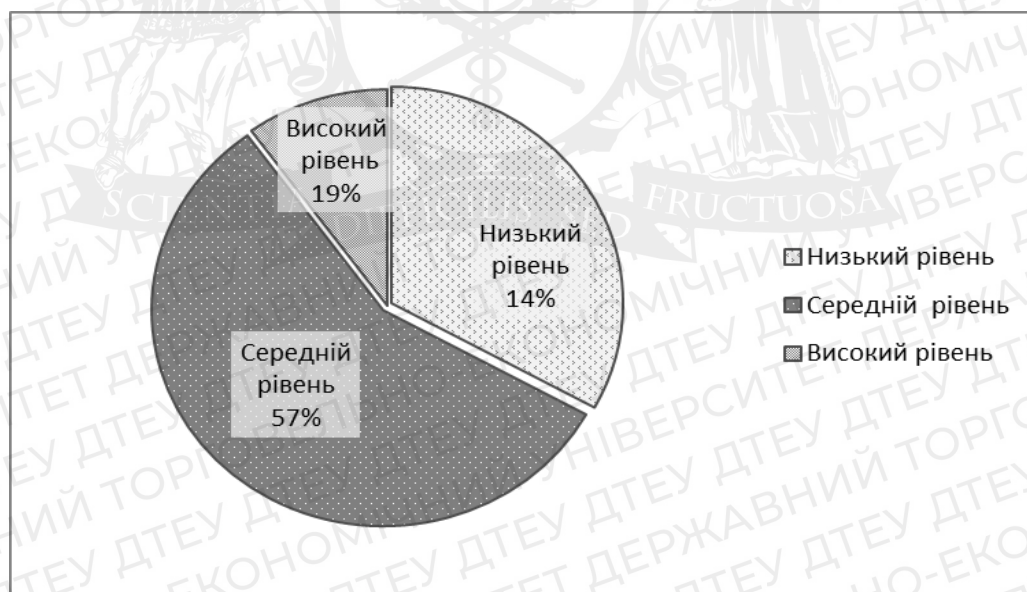


Рис. 2.4. Показники емпатії у працівників

Таким чином, проведене дослідження дає змогу зробити висновки про актуальність вивчення проблеми емоційного інтелекту у співробітників пенітенціарної структури. У досліджуваній групі переважає середній рівень емоційної обізнаності, управління своїми емоціями, самомотивації та емпатії.

Високий рівень під час діагностики було виявлено за шкалою "розпізнавання емоцій інших людей", що свідчить про загальну професійну спрямованість співробітників виправних установ.

2.3. Обґрунтування методичних рекомендацій формування резильєнтності у працівників пенітенціарної структури

Вплив специфіки професійної діяльності на особистість працівника пенітенціарної структури, розвиток проявів вербальної і невербальної агресії, негативізму робить актуальним питання створення методичних рекомендацій для підвищення рівня резильєнтності серед працівників.

Ціллю даних методичних рекомендацій є описання методичних підходів та практичних прийомів, підвищення рівня резильєнтності працівників виправної колонії, враховуючи екстремальні умови професійної діяльності.

Практична спрямованість рекомендацій, полягає в розвитку системи психологічної безпеки та в підвищенні ефективності підготовки працівників до професійної діяльності.

Забезпечення працівників методичними рекомендаціями для підвищення рівня резильєнтності має особливу актуальність, оскільки їх адекватне реагування під час критичних ситуацій, пов'язане з характеристиками готовності працівників до екстрених дій.

Завдання розвитку резильєнтності можна розділити на 2 групи:

До першої групи входять завдання, пов'язані з розвитком і вдосконаленням широкого спектру особистісних і поведінкових здібностей, що розглядаються в аспекті різнобічної підготовки професіонала. Це передбачає удосконалення знань, навичок та вмінь включаючи діагностичну та корекційну роботу з розвитку копінг-стратегій, запобігання психологічної деформації особистості, професійного вигорання, запобігання виникненню

синдрому хронічної втоми, підтримання психологічної безпеки та збереження психологічного благополуччя і здоров'я.

Друга група завдань включає спеціальні прийоми розвитку резильєнтності, які вирішуються в процесі індивідуальної корекційної роботи з урахуванням специфіки професійних завдань, які виконують, та професійного навчання і перепідготовки в процесі трудової діяльності.

Оцінка працівниками пенітенціарної структури свого психоемоційного стану є суттєвим компонентом який має безпосереднє відношення до рівня резильєнтності особистості. Для підвищення рівня резильєнтності до стресів необхідно ознайомити працівників із комплексом вправ з регуляції свого психоемоційного стану, та вироблення правильної резильєнтної поведінки.

1) Одним із найважливіших методичних прийомів формування резильєнтності є систематичне формування нових трудових навичок, ускладнення наявних та розширення практичного професійного досвіду. Припинення формування нових навичок знижує здатність до їхнього опанування та вираженість якостей резильєнтності. До таких навичок ми можемо віднести надання першої домедичної допомоги потерпілому. Також це спілкування з представниками конфліктуючих сторін та спецконтингентом, вміння за зовнішніми ознаками визначати готовність співрозмовника до агресивних дій тощо.

2) Іншим важливим методичним прийомом формування резильєнтності є використання позитивного або негативного перенесення здібностей з одного виду діяльності в інший. Наприклад, участь у спортивних і творчих змаганнях формує навички резильєнтності, які можуть потім переноситися в професійну діяльність.

3) Під час розвитку резильєнтності можуть застосовувати набір методів та мотодик, для покращення та корекції проблемних запитів.

4) Наступний підхід для розвитку резильєнтності пов'язаний із подоланням м'язової напруженості. Зайва напруженість м'язів пов'язана з психічним напруженням і приносить дизкоординацію рухів та загальне

погіршення стану кістково-м'язової системи. Застосовуються масажні, теплові та інші релаксаційні процедури.

5) Важливим підходом можна вважати використання різноманітних прийомів регуляції дихання.

Особливості використання численних прийомів, технік, методик, для формування резильєнтності полягають у тому, що їх потрібно використовувати систематично, якомога частіше, тобто припинення занять або значна перерва в заняттях знижує їхню ефективність.

Підсумовуючи вищесказане, зазначимо, що резильєнтна поведінка співробітників виправної колонії в умовах стресових або конфліктних ситуацій є однією із важливих психологічних чинників забезпечення надійності, ефективності та успіху професійної діяльності.

Висновки до другого розділу

Службова діяльність співробітників пенітенціарної структури здійснюється в напружених умовах і нерідко супроводжується тривалим, психоемоційно виснажливим стресом. Вплив негативних психофізичних чинників призводять до зниження інтересу до роботи, підвищення загальної напруженості у колективі, що може проявлятися у грубості з підлеглими, конфліктах, порушенні дисципліни, законності, посадовій бездіяльності або у вседозволеності.

Таким чином, особливості професійної діяльності працівника пенітенціарної структури, можуть сприяти розвитку особистісних девіацій, пов'язаних з алкоголізацією, підвищеним рівнем агресії або наявністю пригніченості із суїцидальними реакціями. Саме тому результатам емпіричного дослідження працівників, надається особливе значення.

Отже, працівникам пенітенціарної структури, має бути властивий високий рівень резильєнтності, який включає стресостійкість, соціальну адаптацію, діагностику психічних станів, визначення акцентуації характеру

працівника, його емоційного інтелекту та мотиваційної сфери. Резильєнтність є тим компонентом який дає змогу особистості протидіяти розвитку станів професійно-особистісної дезадаптації, забезпечити повноцінне психічне здоров'я та оптимальне застосування своїх внутрішніх ресурсів.

У зв'язку з чим нами було розглянуто деякі методи, спрямовані на поліпшення психоемоційного стану та підвищення рівня резильєнтності, а саме: релаксаційні техніки, дихальні вправи, комплекс технік із саморегуляції, психокорекційні та інші методики.

Це означає, що за допомогою цих методик кожен здатен навчитися спокійніше переносити стресові ситуації, адекватно реагувати на те, що відбувається, свідомо контролювати і регулювати власні емоційні стани та стійко переносити фізичні та інтелектуальні перевантаження з мінімальною шкодою для свого здоров'я.

Таким чином, запропоновані методичні рекомендації розвитку професійної резильєнтності, характеризуються докладанням зусиль у напрямі розвитку резильєнтності як якості саморегуляції і самоконтролю дій і тісно пов'язані зі здатністю усвідомлювати окремі компоненти процесу саморегуляції, управління рухом, м'язовою напругою та розслабленням, процесом зміни часових, просторових і динамічних характеристик дій. Також запропоновані методичні рекомендації передбачають формування особистої культури безпеки, що відображає взаємовідносини особистості та організаційних складових професійного середовища.

ВИСНОВКИ

У дослідженні представлено теоретичне узагальнення та емпіричне визначення, яке спрямоване на виявлення ознак прояву резильєнтності, та аналізу методичних рекомендацій у працівників виправної колонії, на основі емпіричних результатів дослідження, враховуючи специфіку та умови роботи.

Оскільки, професійна діяльність кожного працівника пенітенціарної структури відбувається в умовах виснажливого психоемоційного стресу, пов'язаного з постійною психологічною напругою, що детермінована перебуванням в потенційно небезпечному середовищі. Особлива складність створюється через постійне перебування в колективі засуджених, більшість із яких мають психічні відхилення та девіації, також наявність завищених потреб до особистості співробітника, та умов праці, пов'язаних з обмеженнями пересування по території установи, обмеженнями у використанні особистих речей тощо.

Тому, нами проведено теоретичне дослідження, що вможливило дійти таких висновків.

Підсумовуючи, аналіз теоретичних наукових джерел можна виділити резильєнтність як здатність соціальних суб'єктів і груп долати негаразди, кризи та проблеми; уміння використовувати адаптаційний потенціал особистості з метою сприймати та формувати гнучкі реакції на різноманітні виклики та ризики зовнішнього середовища; здатність власного перетворення – використовувати приховані можливості особистості, пов'язані з умовами використання потенціалу.

Встановлено, що резильєнтність це вроджена динамічна властивість особистості, що виражається у здатності долати несприятливі життєві обставини з можливістю відновлюватися і розвиватися, використовуючи внутрішні та зовнішні ресурси.

Було здійснено теоретичний аналіз наукових підходів до формування резильєнтності в професіогенезі особистості – професіонала.

Визначено, що у зв'язку з особливостями трудової діяльності, такими як кримінальний характер служби, високий рівень відповідальності, підвищений рівень стресу, постійна готовність до надзвичайних ситуацій, працівник пенітенціарної структури повинен мати набір професійно важливих якостей, таких як комунікативна компетентність, здатність брати на себе відповідальність у стресових ситуаціях, дисциплінованість, упевненість у собі та об'єктивна оцінка власних сил, високий рівень емоційної та нервово-психічної стійкості. Крім цього, співробітник повинен володіти самовладанням, здатністю швидко перемикаати увагу при зміні завдання та врівноваженістю.

Відповідно до мети і завдань було проведено емпіричне дослідження психологічних особливостей резильєнтності у співробітників пенітенціарної структури, а також запропоновано методичні рекомендації щодо підвищення рівня резильєнтності.

У роботі для діагностики виявлення ознак резильєнтності застосовувались наступні методики: «Методика визначення стресостійкості та соціальної адаптації» (Т. Холмс, Р. Раге), «Методика самооцінка психічних станів» (Г. Айзенк), «Методика дослідження акцентуації характеру» (Леонгарда-Шмішека), «Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху» (Т. Елерс), та для оцінки вираженості емоційного інтелекту - «Методика діагностики емоційного інтелекту» Н. Холла.

За результатами методик визначення стресостійкості та соціальної адаптації Т. Холмса і Р. Раге, у співробітників пенітенціарної структури із збільшенням стажу професійної діяльності відбувається підвищення рівня стресостійкості. Можна передбачити, що з часом працівники виправної колонії формують свого роду захисні механізми, компенсуючи негативну дію емоційно складних подій, з якими неминуче пов'язані, внаслідок екстремальних умов професійної діяльності.

За результатами методики самооінки психічних станів Г. Айзенка, отримані дані дають змогу зробити висновок про те, що співробітники мають психологічну стійкість у стресових та екстремальних ситуаціях, готові долати перешкоди і вирішувати складні завдання. Також ми можемо говорити про адекватне оцінювання обставин і навколишньої обстановки, про легкість у перемиканні уваги на важливіші проблеми і справи.

Аналізуючи отримані результати емпіричного дослідження за методикою дослідження акцентуації характеру Леонгарда-Шмішека, можемо говорити що для більшої частини працівників виправної колонії характерна надзвичайно розвинена контактність, балакучість, енергійність, жага до діяльності, ініціативність, заповзятливість. Зрідка вони бувають ініціаторами конфліктів, у яких виступатимуть активною стороною. Можуть уміло викручуватись при труднощах, відрізняється високою працездатністю в напруженій обстановці. Конфліктні ситуації можуть виникнути у випадках, що вимагають спокійного аналізу, зважених оцінок, неквапливості, вимушеної самотності, одноманітності, монотонності. Також для більшої частини працівників характерні емоційність, чутливість, характерними особливостями є альтруїзм, співчуття, радість за чужі удачі, почуття обов'язку, старанність, дисциплінованість.

Для діагностики мотиваційної спрямованості особистості, застосовувалась методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса. Аналізуючи отримані дані, ми можемо стверджувати, що в більшому співвідношенні співробітники (із низьким і високим стажем роботи) зберегли бажання і прагнення працювати краще, досягати вищих результатів у своїй професійній діяльності. Співробітники не бояться ставити перед собою складніші, як наслідок, більш значущі завдання. Також, можна припустити наявність у таких співробітників бажання продовжити службу в пенітенціарній структурі. У результаті проведеного дослідження ми прийшли до висновку, що у працівників із низьким стажем роботи, мотивація до досягнення успіху вища, ніж у працівників з високим стажем роботи.

Для оцінки вираженості емоційного інтелекту, була використана методика діагностики емоційного інтелекту Н. Холла. У досліджуваній групі переважає середній рівень емоційної обізнаності, управління своїми емоціями, самомотивації та емпатії. Високий рівень під час діагностики було виявлено за шкалою «розпізнавання емоцій інших людей», що свідчить про загальну професійну спрямованість співробітників виправних установ.

Отже, за результатами емпіричного дослідження, ми можемо стверджувати, що опитані працівники Кам'янської виправної колонії № 34, мають високі ознаки прояву резильєнтності, що матиме позитивний вплив на загальні показники під час виконання професійної діяльності та на особисте самовідчуття кожного працівника.

Отримані результати прояву ознак резильєнтності у колективі важливі для виробленні індивідуального підходу до працівників, для професійної орієнтації, закріплення за ними певного кола обов'язків, з якими вони здатні впоратися краще за інших (через свою психологічну схильність).

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Асонов Д. О., Хаустова О. О. Розвиток концепції резилієнсу в науковій літературі протягом останніх років. 2019.
2. Баношенко В.О., Копаниця Н.І., Литвиненко Е.С., Солодовніков В.Є Динамічне психологічне вивчення особового складу. Київ: СПЦ ЗСУ, 2009, 60 с.
3. Грішин Е. Резилієнтність особистості: сутність феномену, психодіагностика та засоби розвитку //Вісник ХНПУ імені Г.С. Сковороди" Психологія". 2021. №. 64. С. 62-81.
4. Кокун, О. М, Нічик О. В. "Психофізіологічна оптимізація діяльності фахівців в особливих та екстремальних умовах." Актуальні проблеми психології.-Т. V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія 6 (2007). С. 183-190.
5. Кокун О.М., Пішко І.О., Лозінська Н.С., Копаниця О.В., Малхазов О.Р. Збірник методик для діагностики психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом до діяльності у складі миротворчих підрозділів: Методичний посібник. Київ: НДЦ ГП ЗСУ, 2011. 281 с.
6. Кокун О.М., Пішко І.О., Лозінська Н.С., Копаниця О.В., Герасименко М.В., Ткаченко В.В. Збірник методик діагностики лідерських якостей курсантського, сержантського та офіцерського складу: Методичний посібник. Київ: НДЦ ГП ЗСУ, 2012. 433 с.
7. Корольчук, М.С., Крайнюк В.М. Теорія і практика професійного психологічного відбору: навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. Київ: Ніка-Центр. 2006, 536 с.
8. Корольчук М.С., Осьодло В.І. Психодіагностика: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. Київ: «Ника-Центр» 2009. 399 с.

9. Кравчук С. Л. Особливості життєстійкості як фактора психологічної пружності особистості юнацького віку в умовах воєнного конфлікту. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки». 2018. Т. 1. №. 1, С. 99-105.

10. Лазос Г. П. Резильєнтність: концептуалізація понять, огляд сучасних досліджень. Г. П. Лазос. Актуальні проблеми психології. Том 3: Консультативна психологія і психотерапія. – Вип. 14. – Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України; – Вінниця, ФОП Рогальська І. О., 2018. Вип. 14. С. 26 – 64.

11. Миронець С. М. Сучасні технології формування психологічної готовності фахівців до діяльності в екстремальних умовах // Матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції «Вектори соціальної, організаційної та економічної психології». Київ. ДТЕУ. С. 259.

12. Миронець, С. М. "Негативні психічні стани та реакції працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України в умовах надзвичайної ситуації: дис.. кандидата психол. Наук: 19.00. 09. С. М.Миронець . Харків, 2007. 250 с.

13. Осьодло В. І. Діагностика, формування і розвиток психологічної готовності до професійної діяльності: методичні аспекти //Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Військово-спеціальні науки. 2015. №. 1. С. 30-32.

14. Паскевська Ю. В. Психологічна готовність персоналу пенітенціарних установ до екстремальних професійних ситуацій //організаційна психологія. економічна психологія. Київ: 2022. №. 3-4 (27). С. 113-117.

15. Прокоф'єва Л. Аналіз феномену «резильєнтність»: вивчення та перспективи. 2021.

16. Хамініч О.М. Резильєнтність: життєстійкість, життєздатність або резильєнтність? О.М. Хамініч Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія “Психологічні науки”. Вип. 6, Т. 2, 2016. С. 160- 165

17. American Psychological Association. (2010). The road to resilience. Washington D C.
18. Burt, K. B., & Paysnick, A. A. (2012). Resilience in the transition to adulthood. *Development and psychopathology*, 24(2), P. 493–505.
19. Bonanno G.A. Loss, trauma, and human resilience: Have we underestimated the human capacity to thrive after extremely adverse events? // *American Psychologist*. 2004. Vol. 59. P. 20-28.
20. Henderson N. Havens of Resilience // *Educational Leadership*, September. 2013. Vol. 71. № 1. P. 22-27.
21. Neman, R. (2005). APA's resilience initiative. *Professional psychology: research and practice*, P. 36, 227.
22. Masten, A. (2014). *Ordinary magic: resilience in development*. New York: The Guilford press.
23. Miller E.D. Reconceptualizing the role of resiliency in coping and treatment // *Journal of loss and trauma*. 2003. №8. P. 239-246.
24. Richardson, G. (2002). The metatheory of resilience and resiliency. *Journal of clinical Psychology*, 58 (3), P. 307-321.
25. Rutter M. Resilience in the face of adversity // *British Journ. of Psychiatry*. 1985. V.147. P. 598-611.
26. Vanistendael, Stefan. "Resilience in a Nutshell." *Child Rights and Resilience Conference Notes*. 2005.
27. Werner E. Risk, resilience, and recovery: perspectives from the Kauai longitudinal study // *Development and psychopathology*. 1993. V. 5. P. 503-515.

ДОДАТКИ

Додаток А

МЕТОДИКА «ВИЗНАЧЕННЯ СТРЕСОСТІЙКОСТІ ТА СОЦІАЛЬНОЇ АДАПТАЦІЇ» (Т. ХОЛМСА І Р. РАГЕ).

Інструкція. Уважно прочитайте весь перелік, щоб мати загальне уявлення про те, які ситуації, події і життєві обставини, що викликають стрес, в ньому представлені. Потім спробуйте пригадати всі події, що трапилися з Вами протягом останнього року, і підрахуйте загальне число «зароблених» вами балів. Якщо яка-небудь ситуація виникала у вас більше одного разу, то отриманий результат слід помножити на дану кількість разів і вписати помножене значення у відповідну клітинку колонки «Ваша сума».

№	Життєві події	Бали	Кількість разів за рік	Ваша сума
1	Смерть чоловіка або жінки	100		
2	Розлучення	73		
3	Розрив стосунків подружжя (без оформлення розлучення), розрив стосунків з партнером	65		
4	Арешт	63		
5	Смерть близького члена сім'ї	63		
6	Травма або хвороба	53		
7	Одруження, весілля	50		
8	Звільнення з роботи	47		
9	Примирення подружжя	45		
10	Вихід на пенсію	45		
11	Проблеми із здоров'ям членів сім'ї	44		
12	Вагітність (вагітність партнера)	40		
13	Сексуальні проблеми	39		
14	Поява нового члена сім'ї, народження дитини	39		
15	Реорганізація на роботі	39		
16	Зміна фінансового положення	38		
17	Смерть близького друга	37		
18	Зміна професійної орієнтації, зміна місця роботи	36		
19	Посилення конфліктності відносин з чоловіком (жінкою)	35		

20	Позика на значну покупку (наприклад, будинок)	31		
21	Закінчення терміну виплати позики, поява боргів що зростають	30		
22	Зміна посади, підвищення службової відповідальності	29		
23	Син або дочка покидають дім	29		
24	Проблеми з родичами чоловіка (дружини)	29		
25	Видатне особисте досягнення, успіх	28		
26	Чоловік кидає роботу (або приступає до роботи)	28		
27	Початок або кінець навчання в учбовому закладі	26		
28	Зміна умов життя	26		
29	Відмова від якихось індивідуальних звичок, зміна стереотипів поведінки	25		
30	Проблеми з начальством, конфлікти	24		
31	Зміна умов або годин роботи	23		
32	Зміна місця проживання	20		
33	Зміна місця навчання	20		
34	Зміна звичок, пов'язаних з проведенням дозвілля або відпустки	19		
35	Зміна звичок, пов'язаних з віросповіданням	19		
36	Зміна соціальної активності	18		
37	Позика для придбання незначних речей (машини, телевізора)	17		
38	Зміна індивідуальних звичок, пов'язаних зі сном, порушення сну	16		
39	Зміна кількості членів сім'ї, що живуть разом, зміна характеру і частоти зустрічей з іншими членами сім'ї	15		
40	Зміна звичок, пов'язаних з харчуванням (кількість споживаної їжі, дієта, відсутність апетиту і т. п.)	15		
41	Відпустка	13		
42	Різдво, зустріч Нового року, день народження	12		
43	Незначне порушення правопорядку (штраф за порушення правил дорожнього руху)	11		

МЕТОДИКА "САМООЦІНКА ПСИХІЧНИХ СТАНІВ" (ЗА Г. АЙЗЕНКОМ)

Інструкція. Уважно прочитайте опис різних психічних станів. Якщо цей опис збігається з Вашим станом і стан виникає часто, то необхідно оцінити його в 2 бали. Якщо цей стан виникає зрідка, то ставиться один бал. Якщо не збігається з Вашим станом – 0 балів.

№ з/п	Психічні стани	Підходить	Не дуже підходить	Не підходить
		2	1	0
1	Не відчуваю у собі впевненості			
2	Часто червонію без причини			
3	Мій сон мене непокоїть			
4	Легко починаю нудьгувати			
5	Непокоюся через неприємності, які є тільки в уяві			
6	Мене лякають труднощі			
7	Люблю аналізувати свої недоліки			
8	Мене легко переконати			
9	Я підозріливий			
10	Важко переносу час очікування			
11	Нерідко мені здаються безвихідними ситуації, із яких можна знайти вихід			
12	Неприємності мене сильно засмучують, я падаю духом			
13	У неприємних ситуаціях я схильний без поважних причин звинувачувати себе			
14	Нещастя та невдачі нічому мене не вчать			
15	Я часто відмовляюся від боротьби, вважаю її даремною			
16	Я часто почуваю себе беззахисним			
17	Іноді у мене буває стан відчаю			
18	Відчуваю розгубленість перед труднощами			
19	У важкі хвилини життя іноді поводжуся як дитина, хочу, щоб мене пожаліли			
20	Вважаю недоліки свого характеру невинними			
21	Залишаю за собою право вирішального голосу			
22	Часто при розмові перебиваю співрозмовника			
23	Мене легко розсердити			

24	Люблю робити зауваження іншим			
25	Хочу бути авторитетом для оточуючих			
26	Не задовольняюсь малим, хочу більшого			
27	Коли розгніваюсь, погано себе стримую			
28	Більше люблю керувати, ніж підкорятися			
29	У мене різка, грубувата жестикуляція			
30	Я злопам'ятний			
31	Мені важко змінювати звички			
32	Нелегко переключати увагу			
33	З обережністю ставлюся до всього нового			
34	Мене важко переконати			
35	Нерідко у мене з голови не виходять думки, яких потрібно позбутися			
36	Нелегко зближуюся з людьми			
37	Мене розчаровує навіть незначні зміни плану			
38	Я проявляю впертість			
39	Неохоче йду на ризик			
40	Різко реагую на відхилення від прийнятого мною режиму			

МЕТОДИКА ДОСЛІДЖЕННЯ АКЦЕНТУАЦІЇ ХАРАКТЕРУ. (ЛЕОНГАРДА-ШМІШЕКА)

Інструкція: “Вам пропонується відповісти на 88 запитань, які стосуються різних сторін Вашої особистості. Якщо Ви згодні із ствердженням, поставте в реєстраційному бланку поруч з номером запитання знак “+” (“так”), якщо ні – знак “-”. Довго над питаннями не розмірковуюйте, правильних і неправильних відповідей немає”.

Текст опитувальника

1. У Вас часто веселий і безтурботний настрій?
2. Ви чутливі до образ?
3. Чи буває так, що у Вас на очі навертаються сльози в кіно, театрі, в бесіді тощо?
4. Зробивши щось, Ви сумніваєтеся, чи все зроблено правильно, до тих пір, поки ще раз не переконаєтеся в тому, що все зроблено правильно?
5. В дитинстві Ви були таким же сміливим і відчайдушним, як усі Ваші однолітки?
6. Чи часто у Вас змінюється настрій від стану безпричинної радості до стану глибокого суму?
7. Чи є Ви центром уваги в колективі, в компанії?
8. Чи буває так, що Ви безпричинно знаходитеся в такому буркотливому настрої, що з Вами краще не розмовляти?
9. Ви серйозна людина?
10. Чи здатні Ви захоплюватися будь-чим?
11. Ви підприємливий?
12. Ви швидко забуваєте, якщо Вас хтось образить?
13. Чи Ви м'якосердий?
14. Опускаючи лист у поштову скриньку, чи перевіряєте Ви, проводячи рукою по щілині скриньки, що лист повністю впав?
15. Чи прагнете Ви бути в числі кращих співробітників?
16. Чи було Вам страшно в дитинстві під час грози або при зустрічі з незнайомим собакою, а може, таке відчуття буває і тепер?
17. Чи прагнете Ви в усьому і всюди дотримуватися порядку?
18. Чи залежить Ваш настрій від зовнішніх обставин?

19. Чи люблять Вас Ваші знайомі?
20. Чи часто у Вас буває відчуття сильного внутрішнього занепокоєння, відчуття можливої біди, неприємності?
21. У Вас часто буває дещо пригнічений настрій?
22. Чи була у Вас хоча б один раз істерика або нервовий зрив?
23. Чи важко Вам усидіти на одному місці?
24. Якщо до Вас поставилися несправедливо, чи енергійно Ви відстоюєте свої інтереси?
25. Чи можете Ви зарізати курку, вівцю?
26. Чи роздратовує Вас, якщо вдома занавіска або край скатертини висять нерівно, і чи відразу Ви прагнете поправити їх?
27. У дитинстві Ви боялися залишатися один у будинку?
28. Чи часто у Вас безпричинно змінюється настрій?
29. Чи завжди Ви прагнете бути достатньо сильним фахівцем у своїй справі?
30. Чи швидко Ви починаєте злитися або впадати в гнів?
31. Чи можете Ви бути дуже веселим?
32. Чи буває так, що відчуття повного щастя буквально пронизує Вас?
33. Як Ви думаєте, чи вийшов би з Вас ведучий, конференсьє в концерті, виставі?
34. Ви звичайно виказуєте свою думку достатньо відверто і недвозначно?
35. Вам важко переносити вид крові? Чи не викликає це у Вас неприємного відчуття?
36. Чи любите Ви роботу, де необхідна висока особистісна відповідальність?
37. Чи схильні Ви захищати тих, по відношенню до кого, на Ваш погляд, учинили несправедливо?
38. Вам важко, страшно спускатися в темний підвал?
39. Чи віддаєте Ви перевагу роботі, де необхідно діяти швидко, але не вимагається високої її якості?
40. Чи товариська Ви людина?
41. В школі Ви охоче декламували вірші?
42. Чи тікали Ви в дитинстві з домівки?
43. Чи здається Вам життя важким?
44. Чи буває так, що після конфлікту або образи Ви були до того засмучені, що займатися справою здавалося просто нестерпно?
45. Чи можна сказати, що при невдачі Ви не втрачаєте відчуття гумору?

46. Чи робите Ви першим кроки до примирення, якщо Вас хтонебудь образив?
47. Ви дуже любите тварин?
48. Чи повертаєтеся Ви, щоб переконатися, що залишили будинок або робоче місце в порядку?
49. Чи переслідує Вас неясна думка про те, що з Вами, Вашими близькими може трапитися щось страшне?
50. Чи вважаєте Ви, що Ваш настрій дуже мінливий?
51. Чи важко Вам доповідати, виступати перед аудиторією?
52. Чи можете Ви вдарити кривдника, якщо він Вас образить?
53. У Вас велика потреба в спілкуванні з іншими людьми?
54. Ви належите до тих, хто при розчаруванні впадає в глибокий відчай?
55. Вам подобається робота, що вимагає енергійної організаторської діяльності?
56. Чи наполегливо Ви добиваєтеся наміченої мети, якщо на шляху до неї доводиться долати масу перешкод?
57. Чи може трагічний фільм зворушити Вас так, що на очах виступлять сльози?
58. Чи часто Вам важко заснути через те, що проблеми попереднього або майбутнього дня весь час крутяться у Вас у голові?
59. У школі Ви іноді підказували своїм товаришам або давали їм списувати?
60. Чи потрібне Вам велике напруження волі, щоб вночі пройти через кладовище?
61. Чи ретельно Ви стежите за тим, щоб кожна річ у Вашій квартирі була точно на одному й тому ж місці?
62. Чи буває так, що перед сном у Вас гарний настрій, а вранці Ви встаєте похмурим?
63. Чи легко Ви звикаєте до нових ситуацій?
64. Чи бувають у Вас головні болі?
65. Ви часто смієтеся?
66. Чи можете Ви бути привітним із тими, кого явно не цінуєте, не любите, не поважаєте?
67. Ви рухлива людина?
68. Ви дуже переживаєте через несправедливість?
69. Ви настільки любите природу, що можете назвати себе її

другом?

70. Йдучи з дому або лягаючи спати, Ви перевіряєте, чи вимкнено скрізь світло і чи замкнуті двері?

71. Ви дуже боязливі?

72. Чи зміниться Ваш настрій при вживанні алкоголю?

73. Раніше Ви охоче брали участь у гуртках художньої самодіяльності, а може, і зараз берете участь?

74. Чи відчуваєте Ви іноді потяг до чогось невідомого, цікавого?

75. Ви розцінюєте життя більш песимістично, ніж радісно?

76. Чи може Ваш настрій змінитися так різко, що стан радості раптом змінюється похмурою пригніченістю?

77. Чи вдається Вам під час спілкування з людьми підняти їм настрій?

78. Чи довго Ви переживаєте гнів, зберігаєте почуття образи?

79. Чи переживаєте Ви довгий час горе інших людей?

80. Чи часто Ви, будучи школярем, переписували сторінки у вашому зошиті, якщо допускали виправлення?

81. Чи ставитеся Ви до людей більше з недовірою та обережністю, ніж із довірливістю?

82. Чи часто Ви бачите страшні сни?

83. Чи буває, що Ви остерігаєтеся того, що можете кинутися під колеса потягу, що рухається, або вистрибнути з високо розташованого відкритого вікна?

84. У веселій компанії Вам стає веселіше?

85. Чи здатні Ви відволіктися від важкої проблеми, яка вимагає обов'язкового рішення?

86. Ви стаєте менш стриманим і відчуваєте себе більш вільно, якщо приймете алкоголь?

87. У бесіді Ви скупі на слова?

88. Якби Вам необхідно було грати на сцені, Ви змогли б так увійти в роль, щоб забули про те, що це тільки гра?

МЕТОДИКА ДІАГНОСТИКИ ОСОБИСТОСТІ НА МОТИВАЦІЮ ДО УСПІХУ (Т. ЕЛЕРС)

Інструкція: “Вам буде запропоновано 41 твердження, які вимагають однозначних відповідей (“так” або “ні”). У реєстраційному банку, у клітинці, відповідній номеру твердження, поставте знак “+” (так), якщо згодні, або “-” (ні), якщо не згодні. Відповідайте швидко, довго не замислюйтесь”.

Тестовий матеріал (питання) опитувальника

1. Якщо між двома варіантами є вибір, його краще зробити швидше, ніж відкласти на потім.
2. Якщо помічаю, що не можу на всі 100% виконати завдання, я легко дратуюся.
3. Коли я працюю, це виглядає так, ніби я ставлю на карту все.
4. Якщо виникає проблемна ситуація, найчастіше я приймаю рішення одним з останніх.
5. Якщо два дні поспіль у мене немає справи, я втрачаю спокій.
6. У деякі дні мої успіхи нижче середніх.
7. Я більш вимогливий до себе, ніж до інших.
8. Я доброзичливіший за інших.
9. Якщо я відмовляюся від складного завдання, згодом суворо засуджую себе, бо знаю, що в ньому я домігся б успіху.
10. У процесі роботи я потребую невеликі паузи для відпочинку.
11. Старанність - це не основна моя риса.
12. Мої досягнення в роботі не завжди однакові.
13. Інша робота приваблює мене більше тієї, якої я зайнятий.
14. Осуд стимулює мене сильніше похвали.
15. Знаю, що колеги вважають мене діловою людиною.
16. Подолання перешкод сприяє тому, що мої рішення стають більш категоричними.
17. На моєму честолюбстві легко зіграти.
18. Якщо я працюю без натхнення, це зазвичай помітно.
19. Виконуючи роботу, я не розраховую на допомогу інших.
20. Іноді я відкладаю на завтра те, що повинен зробити сьогодні.
21. Потрібно покладатися тільки на самого себе.
22. У житті небагато речей важливіше грошей.

23. Якщо мені треба буде виконати важливе завдання, я ніколи не думаю ні про що інше.
24. Я менш честолюбний, ніж багато інших.
25. Наприкінці відпустки я зазвичай радію, що скоро вийду на роботу.
26. Якщо я розташований до роботи, роблю її краще і більш кваліфіковано, ніж інші.
27. Мені простіше і легше спілкуватися з людьми, здатними наполегливо працювати.
28. Коли у мене немає роботи, мені не по собі.
29. Відповідальну роботу мені доводиться виконувати частіше за інших.
30. Якщо мені доводиться приймати рішення, намагаюся робити це якомога краще.
31. Іноді друзі вважають мене ледачим.
32. Мої успіхи в якійсь мірі залежать від колег.
33. Протидіяти волі керівника безглуздо.
34. Іноді не знаєш, яку роботу доведеться виконувати.
35. Якщо у мене щось не ладиться, я стаю нетерплячим.
36. Зазвичай я звертаю мало уваги на свої досягнення.
37. Якщо я працюю разом з іншими, моя робота більш результативна, ніж у інших.
38. Не доводжу до кінця багато, за що беруся.
39. Заздрю людям, які не завантажені роботою.
40. Не заздрю тим, хто прагне до влади.
41. Якщо я впевнений, що стою на правильному шляху, для доведення своєї правоти піду на крайні заходи.

ТЕСТ Н. ХОЛЛА ОЦІНКА ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ

Інструкція: “Методика складається з ряду тверджень, які відображають різні сторони Вашого життя. Уважно прочитайте кожне з них і зробіть позначку в реєстраційному бланку, в клітинці, з відповідним номером твердження. Виберіть варіант відповіді, який Вам найбільш підходить:

Текст опитувальника

1. Для мене як негативні, так і позитивні емоції служать джерелом знання про те, як поступати в житті.
2. Негативні емоції допомагають мені зрозуміти, що я повинен змінити в моєму житті.
3. Я спокійний, коли відчуваю тиск із сторони.
4. Я здатний спостерігати зміну своїх відчуттів.
5. Коли необхідно, я можу бути спокійним і зосередженим, щоб діяти відповідно до вимог життя.
6. Коли необхідно, я можу викликати у себе широкий спектр позитивних емоцій, таких, як веселощі, радість, внутрішній підйом і гумор.
7. Я стежу за тим, як я себе відчуваю.
8. Після того, як щось розстроїло мене, я можу легко побороти свої відчуття.
9. Я здатний вислуховувати проблеми інших людей.
10. Я не зациклююсь на негативних емоціях.
11. Я чутливий до емоційних потреб інших.
12. Я можу діяти заспокоїливо на інших людей.
13. Я можу примусити себе знову і знову вставати на шляху до перешкоди.
14. Я намагаюсь підходити творчо до життєвих проблем.
15. Я адекватно реагую на настрої, спонукання і бажання інших людей.
16. Я можу легко входити в стан спокою, готовності і зосередженості.
17. Коли дозволяє час, я повертаюся до своїх негативних відчуттів і розбираюся, в чому проблема.
18. Я здатний швидко заспокоїтися після несподіваного засмучення.
19. Знання моїх істинних відчуттів важливо для підтримки “гарної форми”.
20. Я добре розумію емоції інших людей, навіть якщо вони не виражені відкрито.
21. Я добре можу розпізнавати емоції за виразом обличчя.
22. Я можу легко відкинути негативні відчуття, коли необхідно діяти.

23. Я добре уловлюю знаки під час спілкування, які указують на те, в чому інші мають потребу.
24. Люди вважають мене добрим знавцем переживань інших людей.
25. Люди, які усвідомлюють свої справжні відчуття, краще управляють своїм життям.
26. Я здатний покращити настрій іншим людям.
27. Зі мною можна порадитися з питань відносин між людьми.
28. Я добре налаштовуюся на емоції інших людей.
29. Я допомагаю іншим використовувати їх спонукання для досягнення власних цілей.
30. Я можу легко відключитися від переживання неприємностей.

