

УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ АЛЬФРЕДА НОБЕЛЯ

КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ ТА ПЕДАГОГІКИ

# КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему

*“Особистісні особливості задоволеності  
професійною діяльністю працівників  
юридичної сфери”*

Виконала: здобувач 2 курсу,  
групи ПС-23-2вм  
Спеціальності 053 «Психологія»  
Чернишова Є.Ю.  
Керівник: Грисенко Н.В.,  
канд.психол.наук, доц.

м. Дніпро  
2025

**АНОТАЦІЯ**  
**кваліфікаційної роботи**  
**Чернишової Євгенії**

**на тему:**

***«Особистісні особливості задоволеності професійною діяльністю працівників юридичної сфери»***

Кваліфікаційна робота здобувача 2-го курсу, спеціальності «Психологія» (у форматі Магістр) (Університет імені Альфреда Нобеля, м. Дніпро, кафедра психології та педагогіки) присвячена проблемі теоретичного обґрунтування та емпіричного дослідження особистісних особливостей задоволеності професійною діяльністю працівників юридичної сфери.

Враховуючи значні зміни в психологічному стані українців, про що свідчать останні дослідження, ми припускаємо, що війна стала важливою категорією, що може впливати на задоволеність роботою серед працівників різних галузей, та особливо працівників юридичної сфери.

Розглянуто загальну характеристику особистісних особливостей людини. Сучасні дослідження особистісних рис, зокрема таких аспектів, як емоційна стабільність, екстраверсія, відкритість до нового досвіду, свідомість і доброзичливість, дозволяють не лише класифікувати особистість, але й прогнозувати поведінку в різних життєвих ситуаціях. Це, у свою чергу, сприяє більш ефективному використанню людського потенціалу у професійній, освітній та соціальній сферах. Отже, вивчення особистісних особливостей людини є важливим для розуміння механізмів її розвитку, адаптації до умов середовища та побудови гармонійних стосунків із суспільством.

З'ясовано, що задоволеність роботою певною мірою є індивідуальною характеристикою. З точки зору диспозиційного підходу було визначено взаємозв'язок між особистісними особливостями людини і його задоволеністю життям і роботою. Виділено 2 основні групи факторів задоволеності роботою і її ефективності: соціальні та особистісні.

Акцентується, що дослідження показали, що серед багатьох особистісних характеристик можна виділити п'ять ключових факторів, які мають зв'язок із задоволеністю професійною діяльністю: Сумлінність, Екстраверсія, Доброзичливість, Емоційна рівноваженість, Відкритість до нового.

Стверджується, що працівники можуть відчувати різні форми задоволеності працею, серед яких: прогресивна, стабільна задоволеність, задоволеність у змирності, а також конструктивна та фіксована незадоволеність та псевдозадоволеність.

Наголошено, що для того щоб вивчити особистісні якості, що визначають ефективність професійної діяльності працівників юридичної та співробітників органів внутрішніх справ, необхідно провести психологічний аналіз цієї діяльності, виявити її специфічні особливості і розкрити її структуру. Знаходження закономірності професійної діяльності дозволяє не тільки вивчити її, а й розробити систему організаційних заходів, спрямованих на її вдосконалення. На думку В. Васильєва, В. Коновалової, А. Столяренка та ін.,

професійну діяльність працівників органів внутрішніх справ характеризується особливими психологічними особливостями.

За результатами експериментального дослідження у роботі встановлено, що 62% учасників мають низький рівень задоволеності професійною діяльністю.

Визначено за допомогою методики *TIP1-Україна (Ten Item Personality Inventory)* 21% учасників є інтровертами, 50% - амбровертами і 29% екстравертами. За шкалою *доброзичливості* 50% респондентів мають середній рівень. Результати *емоційної стійкості* на найвищому рівні визначено на високому рівні – 39%. *Відкритість до нового досвіду* проявляється у працівників юридичної сфери на низькому рівні – 42%.

Найвищі показники комунікативних здібностей отримано на середньому рівні (44%). Щодо організаторських здібностей, що 28% респондентів показали нам низькі результати. Ситуативна та особистісна тривожність у працівників юридичної сфери за допомогою методики *Шкала тривоги Спілбергера*, виявлена на середньому та високому рівнях.

Під час підготовки до проведення емпіричного дослідження нами було сформовано емпіричні гіпотези, за результатами проведених методик можемо стверджувати: що високий рівень емоційної стійкості працівників юридичної сфери позитивно корелює із задоволеністю їхньою професійною діяльністю; працівники з високим рівнем комунікативних, організаторських навичок та рівнем емоційного інтелекту демонструють вищу задоволеність своєю роботою у юридичній сфері.

Отже, у контексті юридичної діяльності, що характеризується високим рівнем психологічного навантаження та складністю виконуваних завдань, проведене дослідження дозволяє визначити ключові особистісні характеристики, які сприяють задоволеності роботою. Результати стали основою для розробки практичних рекомендацій щодо професійного розвитку працівників. Основними факторами, які впливають на задоволеність професійною діяльністю, є комунікативні та організаторські здібності, емоційний інтелект, а також нейротизм і особистісна та ситуативна тривожність.

Практична значущість полягає в тому, що отримані результати можуть використовувати у практиці практичні психологи під час роботи з працівниками юридичної сфери.

**Перелік ключових слів:** *задоволеності професійною діяльністю, емоційної стійкості, емоційний інтелект, комунікативні та організаторські здібності, екстраверсія, інтроверсія, амбіверсія, ситуативна та особистісна тривожність.*

**SUMMARY**  
**qualification work**  
**on the topic:**  
**«Personality characteristics of job satisfaction among professionals in the legal sector»**

The qualification work of a 2nd-year Master's student in Psychology (Alfred Nobel University, Dnipro, Department of Psychology and Pedagogy) focuses on the theoretical substantiation and empirical investigation of personality traits associated with job satisfaction among professionals in the legal field.

Given the significant psychological changes among Ukrainians, as evidenced by recent studies, it is hypothesized that the war has become a critical factor influencing job satisfaction across various sectors, especially among legal professionals.

The thesis provides a general characterization of personality traits. Contemporary research on personality traits, particularly aspects such as emotional stability, extraversion, openness to new experiences, conscientiousness, and agreeableness, not only enables the classification of personality types but also helps predict behavior in various life situations. This facilitates a more effective utilization of human potential in professional, educational, and social contexts. Therefore, studying personality traits is essential for understanding mechanisms of human development, adaptation to environmental conditions, and fostering harmonious societal relationships.

It has been determined that job satisfaction is, to some extent, an individual characteristic. From the dispositional perspective, a connection has been established between personality traits and satisfaction with life and work. Two main groups of factors influencing job satisfaction and effectiveness are highlighted: social and personal.

Research emphasizes that among numerous personality traits, five key factors are strongly linked to professional satisfaction: Conscientiousness, Extraversion, Agreeableness, Emotional Stability, and Openness to New Experiences.

The study asserts that employees may experience various forms of job satisfaction, including progressive satisfaction, stable satisfaction, resignation satisfaction, as well as constructive and fixed dissatisfaction, and pseudo-satisfaction.

It is emphasized that to examine the personality traits that determine the professional effectiveness of legal professionals and law enforcement employees, it is necessary to conduct a psychological analysis of their activities, identify their specific features, and uncover their structure. Understanding the regularities of professional activities not only allows for their exploration but also facilitates the development of organizational measures aimed at improvement. According to V. Vasyliiev, V.

Konovalova, A. Stolyarenko, and others, the professional activities of law enforcement employees are characterized by unique psychological features.

Based on experimental research findings, the study revealed that 62% of participants exhibited low levels of job satisfaction. Using the TIPI-Ukraine methodology (Ten Item Personality Inventory), it was determined that 21% of participants were introverts, 50% ambiverts, and 29% extroverts. On the agreeableness scale, 50% of respondents scored at an average level. Emotional stability was found to be high among 39% of participants, while openness to new experiences was low in 42% of legal professionals.

The highest communicative abilities scores were at an average level (44%), while 28% of respondents displayed low organizational abilities. Situational and personal anxiety among legal professionals, measured using the Spielberger Anxiety Scale, was identified at medium and high levels.

During the preparation for the empirical study, hypotheses were formulated, and the results confirmed that high emotional stability in legal professionals positively correlates with job satisfaction. Employees with high levels of communication, organizational skills, and emotional intelligence exhibit greater satisfaction with their work in the legal field.

In the context of legal work, characterized by high psychological demands and task complexity, this research identifies key personality traits that contribute to job satisfaction. The findings form the basis for practical recommendations for professional development among legal professionals. The main factors influencing job satisfaction are communicative and organizational abilities, emotional intelligence, neuroticism, and situational and personal anxiety.

The practical significance lies in the fact that the results can be used by practicing psychologists working with professionals in the legal sector.

**Key words:** job satisfaction, emotional stability, emotional intelligence, communicative and organizational abilities, extraversion, introversion, ambiversion, situational and personal anxiety.

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП</b>	<b>9</b>
<b>РОЗДІЛ I ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ОСОБИСТІСНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЗАДОВОЛЕНОСТІ ПРОФЕСІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ПРАЦІВНИКІВ ЮРИДИЧНОЇ СФЕРИ</b>	<b>14</b>
1.1. Загальна характеристика особистісних особливостей людини	14
1.2. Задоволеність професійною діяльністю та її складові	18
1.3. Психологічні особливості професійної діяльності працівників юридичної сфери	29
Висновки до першого розділу	35
<b>РОЗДІЛ II МЕТОДОЛОГІЧНЕ ОБГРУНТУВАННЯ ОСОБИСТІСНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЗАДОВОЛЕНІСТЮ ПРОФЕСІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ПРАЦІВНИКІВ ЮРИДИЧНОЇ СФЕРИ</b>	<b>38</b>
2.1. Особливості взаємозв'язку індивідуально-психологічних характеристик особистості із задоволеністю професійною діяльністю	38
2.2. Взаємозв'язок задоволеності професійної діяльності з комунікативними та організаторськими здібностями працівників юридичної сфери	48
Висновки до другого розділу	54
<b>РОЗДІЛ III ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗАДОВОЛЕНОСТІ ПРОФЕСІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ПРАЦІВНИКІВ ЮРИДИЧНОЇ СФЕРИ</b>	<b>57</b>
3.1. Опис вибірки, психодіагностичного інструментарію та методика дослідження	57
3.2. Інтерпретація результатів констатувального дослідження особистісних особливостей та задоволеності професійною діяльністю	67
3.3. Практичні рекомендації з оптимізації задоволеності працівників юридичної сфери власною професійною діяльністю	87
Висновки до третього розділу	95
<b>ВИСНОВКИ</b>	<b>100</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ</b>	<b>106</b>
<b>ДОДАТКИ</b>	<b>114</b>

## ВСТУП

**Обґрунтування актуальності теми** визначається процесом фундаментальних і динамічних змін в сучасному суспільстві, які створюють масу труднощів і перешкод в досягненні людиною заздалегідь поставлених цілей. Тому важливим завданням на сьогоднішній день є розвиток і формування особистості, здатної долати складні життєві ситуації, негаразди і конструктивно вирішувати різні конфлікти. Під час кризи, яка охоплює практично всі сфери нашого життя, одним з важливих критеріїв професіоналізму є забезпечення людини знаннями, навичками та вміннями, що сприяють їх професійному розвитку.

Ескалація російської війни проти України у 2022 році має значний вплив на психічне здоров'я українців різного віку та статусу. Дослідники повідомляють про значне підвищення рівня стресу, депресії, тривожності та посттравматичного стресового розладу серед тих, хто залишився в Україні та виїхав за кордон. Малайзійські вчені Н. Золкаплі, С. Башірун, С. Ахмад, Н. Самудін та Н. Бадролхісам у 2020 році довели, що задоволеність роботою співробітників у сфері логістики пов'язана з розширенням психологічних можливостей за допомогою психологічних категорій: важливості діяльності, компетентності, самовизначення і впливовість [69].

Враховуючи значні зміни в психологічному стані українців, про що свідчать останні дослідження, ми припускаємо, що війна стала важливою подією категорією, що може впливати на задоволеність роботою серед працівників різних галузей, та особливо працівників юридичної сфери.

Центральне питання тут полягає в тому, наскільки людина задоволена своєю роботою, від чого залежить це задоволення, передумови якого закладені в самій природі людини, і в якій мірі це залежить від загальних соціальних умов, зокрема від організації праці та стилю керівництва.

Питання задоволеності працею привернуло увагу багатьох вчених як в нашій країні, так і за кордоном. Слід підкреслити, що історична першість у

вивченні проблеми задоволеності працею і факторів, що визначають її рівень, належить західним вченим. Вітчизняні вчені порівняно недавно приступили до вивчення проблеми задоволеності працею. За цей час вони отримали важливі результати, які, зокрема, виявили структуру та ієрархію мотивів трудової діяльності працівників промислових підприємств, сільського господарства і тощо. Слід зазначити, що більшість вітчизняних фахівців розглядають задоволеність роботою як психологічну або соціально-психологічну категорію. Велика частина досліджень, присвячених проблемі ставлення до праці, задоволеності роботою і плинності кадрів в Україні, розглядається в галузі філософської науки і філософських категорій (А. Левін, К. Хаава, І.Безсокирна).

Питання задоволеності людини власною професійною діяльністю становить інтерес для організаційних психологів. Така ситуація обумовлена тим, що це явище представляє цінність як для окремих співробітників, так і для організації в цілому. Питання задоволеності професійною діяльністю найбільш вивчався в 20 столітті в 70-80-і роки. Однак отримані результати, хоча і становлять значну наукову цінність, потребують подальших досліджень у зв'язку зі значними соціально-економічними змінами та ескалацією бойових дій, що відбуваються в Україні за останні роки.

За результатами проаналізованих матеріалів, можемо зазначити, що зріс інтерес до психологічних аспектів професійної діяльності в юридичній сфері (О. Бандурка, С. Бочарова, О. Землянська, В. Васильєв та інші). Аналізуючи психологічні особливості юридичної діяльності, варто враховувати, що вона відноситься до професії, пов'язаної з виконанням службових обов'язків в стресових, екстремальних і стресогенних ситуаціях. Якісна підготовка до роботи в юридичній сфері вимагає поєднання таких аспектів, як комплексний підхід, спеціальна службова підготовка, юридична освіта, формування певних професійно важливих психологічних рис характеру тощо. Основним фактором успіху в професійній діяльності юриста є система професійно важливих якостей його особистості як фахівця. Система включає в себе сукупність особистісних характеристик, експертних знань, навичок і умінь, що забезпечують успіх у

досягненні цілей, завдань і окремих етапів професійної діяльності юриста. У сучасній психологічній практиці з працівниками юридичної сфери приділяється увага вивченню психологічних аспектів роботи з персоналом, особливих «людських факторів», які досліджено не достатньо ґрунтовно.

**Мета роботи** полягає у теоретичному та емпіричному визначенні особистісних особливостей задоволеності професійною діяльністю працівників юридичної сфери та розробці практичних рекомендацій, які будуть сприяти підвищенню рівня задоволеності професійною діяльністю.

**Завдання роботи:**

1. Дати загальну характеристику особистісних особливостей людини.
2. Розкрити поняття «задоволеність професійною діяльністю» та її складових.
3. Визначити психологічні особливості професійної діяльності працівників юридичної сфери.
4. Обґрунтувати особливості взаємозв'язку індивідуально-психологічних характеристик особистості із задоволеністю професійною діяльністю.
5. Вивчити взаємозв'язок задоволеності професійною діяльністю з комунікативними та організаторськими здібностями працівників юридичної сфери.
6. Провести емпіричне дослідження з вивчення особистісних особливостей та задоволеності професійною діяльністю.
7. Розробити практичні рекомендації з оптимізації задоволеності працівників юридичної сфери власною професійною діяльністю.

**Об'єктом дослідження** виступає задоволеність професійною діяльністю працівників юридичної сфери.

**Предмет дослідження** – особистісні особливості задоволеності професійною діяльністю працівників юридичної сфери.

**Концептуальна гіпотеза** передбачає, що існує зв'язок між особистісними особливостями працівників юридичної сфери та рівнем їх задоволеності професійною діяльністю.

**Емпірична база дослідження.** Дослідження проводилося на базі Фастівського РУП ГУ НП в Київській області та Фастівського міськрайонного суду Київської області. В емпіричному дослідженні взяли участь 62 працівники правничої професії (працівники суду та поліції).

**Методи дослідження:** *теоретичні:* теоретичний аналіз, класифікація та систематизація наукових джерел, порівняння, узагальнення даних; *емпіричні:* спостереження, тестування, констатувальний експеримент, аналіз результатів дослідження, а також використано такі методики: «Інтегральна задоволеність професійною діяльністю» (А. Батаршев); Тест на задоволеність працею Р. Куніна; Методика ТІРІ-Україна (Ten Item Personality Inventory) для оцінки п'ятифакторної моделі особистості; «Комунікативні та організаторські здібності» (В. Синявський, Б. Федоришин); Опитувальник діагностики емоційного інтелекту М. Манойлової (українська адаптація В. Барко, В. Остапович, П. Олешко); Шкала тривоги Спілбергера; *методи математичної статистики* (порівняльний аналіз, кореляційний аналіз за Пірсоном).

**Теоретико-методологічна основа.** Значний внесок у дослідження задоволеності працею, зроблено наступними вченими, як К. Альдерфера, В. Врум, Ф. Герцберг, Ф. Тейлор, А. Файоль, Е. Мейо, Г. Форд, А. Маслоу, Д. Мак-Грегор, Д. Мак-Клелланд, Б. Скіннер, Р. Арві, Д. Бакоті, Р. Мурман та інші, які створили різні теорії і моделі мотивації і задоволеності працею, а також розробили практичні рекомендації щодо застосування своїх теорій.

Вітчизняні науковці досліджують проблеми задоволеності та ефективності праці порівняно недавно. Серед цих науковців можемо відзначити: І. Галецька, І. Зязюн, Л. Карамушки, О. Кокуна та інші.

**Теоретична значущість та наукова новизна.** Отримані результати пов'язані з виявленням основних факторів, що впливають на задоволеність роботою працівників юридичної сфери, що дозволяє координувати методологію і практику управлінських процесів в різних організаційних структурах. *Наукова новизна* отриманих результатів пов'язана з виявленням основних факторів, що впливають на задоволеність працею, це відкриває можливості для

вдосконалення методик і практик щодо покращення професійної діяльності та задоволеності професійною діяльністю працівників юридичної сфери.

**Практична значущість** полягає у тому, щоб обґрунтована теоретична інформація та отримані показники задоволеності професійною діяльністю як соціально-психологічного чинника особистісного та професійного розвитку сприяли розробці та підбору практичних рекомендацій з оптимізації задоволеності працівників юридичної сфери власною професійною діяльністю; виявлений зміст зв'язків між особистісними особливостями та задоволеністю професійною діяльністю працівників юридичної сфери та соціально-психологічними факторами, які на неї впливають.

**Апробація роботи.** За матеріалами дослідження було опубліковано тези із назвою «**Задоволеність професійною діяльністю та індивідуально-психологічні характеристики у працівників юридичної сфери**» у збірнику «Суспільство, наука, освіта: актуальні дослідження, теорія та практика: тези доповідей Всеукраїнської науково-практичної конференції (27-28 листопада 2024 року) / Білоцерківський інститут економіки та управління Університету «Україна»».

**Структура роботи.** Робота складається зі вступу, трьох розділів, загальних висновків, списку використаної літератури (70 джерел), додатків (6). Зміст роботи висвітлено на 97 сторінках основного тексту і містить 4 таблиці і 5 рисунків.

# **РОЗДІЛ I ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ОСОБИСТІСНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЗАДОВОЛЕНОСТІ ПРОФЕСІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ПРАЦІВНИКІВ ЮРИДИЧНОЇ СФЕРИ**

## **1.1. Загальна характеристика особистісних особливостей людини**

Особистість людини є однією з найскладніших і багатограних категорій у психології та суміжних науках. Особистісні особливості визначаються як стійкі індивідуальні риси, що впливають на поведінку, сприйняття, емоційні реакції та спосіб взаємодії з навколишнім світом. Вони формуються під впливом спадковості, соціального середовища, виховання та життєвого досвіду.

Особистісні риси відіграють ключову роль у визначенні життєвого шляху людини, її професійного вибору, міжособистісних стосунків і загального рівня задоволеності життям. Вивчення цих особливостей є важливим як у теоретичному аспекті (розуміння природи людини), так і в прикладному (розробка методик для оцінки та розвитку потенціалу особистості).

Сучасні дослідження особистісних рис, зокрема таких аспектів, як емоційна стабільність, екстраверсія, відкритість до нового досвіду, свідомість і доброзичливість, дозволяють не лише класифікувати особистість, але й прогнозувати поведінку в різних життєвих ситуаціях. Це, у свою чергу, сприяє більш ефективному використанню людського потенціалу у професійній, освітній та соціальній сферах.

Отже, вивчення особистісних особливостей людини є важливим для розуміння механізмів її розвитку, адаптації до умов середовища та побудови гармонійних стосунків із суспільством.

Тобто людина пов'язана не тільки з іншими людьми, а й опосередковано з усіма оточуючими. Життя включає взаємодію між людьми та взаємний вплив один на одного. У той же час вроджені особливості відіграють важливу роль у формуванні особистості. Зовнішні впливи впливають на її внутрішню, вроджену, раніше набуту, тому для того, щоб пізнати людину, необхідно

з'ясувати особливості її життя, виховання, роботи, оточення і певні умови взаємодії з ним. Проблема особистісного розвитку і виховання відноситься до найбільш актуальних соціальних аспектів суспільного життя і завжди вимагає глибокої наукової обґрунтування психологічної сутності факторів цього процесу.

У науковій літературі деякі автори поряд із особистісними властивостями визначають ідентичні терміни: «риси особистості», «особистісні риси» (Д. Мет'юз), «властивості особистості» (І. Зязюн, О. Колобич А. Шклярук), «здібності особистості» (Д. Гоулман, В. Рибалка), «психічні властивості» (Л.Велитченко) [28].

Питання про особистісні особливості людини і їх вплив на ефективність професійної діяльності вивчається багатьма вченими з різних точок зору. Для початку розглянемо, що означає термін «особистість».

На думку О. Колобича, особистість – «це свідомий індивід, що залучений до повноцінних суспільних взаємин, також це набута динамічна якість людини» [24, с. 31].

С. Максименко доводить, що «особистість» – це конкретний людський індивід з певними розумовими, емоційними, вольовими та фізичними властивостями. Особистість є продуктом тієї доби і тих суспільних відносин, сучасницею та учасницею яких вона є. Характерними ознаками особистості є такі: наявність у неї свідомості, виконувана нею суспільна роль та корисна спрямованість її професійної діяльності. Однією з найяскравіших характеристик особистості є її індивідуальність, неповторне поєднання таких психологічних особливостей людини, як характер, темперамент, особливості перебігу психічних процесів (сприймання, пам'яті, мислення, мовлення, почуттів, волі)» [30, с. 45].

В енциклопедичному словнику поняття «властивість» визначається як «особливість об'єкта, що притаманна йому як само тотожній цілісності та дозволяє ідентифікувати і відрізнити його від інших об'єктів або встановлювати схожість з іншими об'єктами» [54, с. 95].

Таким чином, поєднання описаних вище 2-х компонентів – «особистість» та «властивості» – формує особистісні характеристики, які вказують на внутрішні, властиві окремому індивіду особливості. Провідна роль особистісних властивостей людини полягає в забезпеченні і підтримці високого рівня успішності в освітній і професійній діяльності.

На думку Л. Велитченко, індивідуальні особливості психічні процеси, стани та властивості – сукупність психічних властивостей: темпераменту, характеру, задатків, здібностей як психічне віддзеркалення ставлення і функціональної готовності людини. Автор ставить поруч особистісні та психічні властивості та пов'язує між собою природний розвиток психіки та розвиток трудової діяльності. У процесі розвитку психіки прослідковуємо кількісні та якісні зміни, про процес саморуїнування від найпростіших до найскладніших форм психічної діяльності. «Усвідомлюючи свої досягнення та недоліки, людина прагне до самоудосконалення за допомогою власної діяльності. Розвиток трудової діяльності особистості являє собою процес оволодіння технологічними вимогами у професійній сфері того чи іншого виду праці та їх перетворення на психологічні патерни, що містять моральні особистісні характеристики [9, с. 82–84, с.101].

Як зазначають науковці, риси особистості – це сукупність рис, включаючи емоції. Люди звикли ділити емоції на хороші і погані. Але в психології такого поняття немає. Існують позитивні і умовно негативні емоції. Позитивні емоції включають радість, впевненість, доброту та любов. Умовно-негативними емоціями є гнів, туга, тривога і відчай. Існують також нейтральні емоції, такі як здивування, цікавість та байдужість. Проте, є і такі емоції з позитивними елементами, які проявляються в тому, що їх можна приборкати і скорегувати. Кажуть, що характер не піддається корегуванню, впливу, і змінити темперамент людини і пов'язані з ним емоції неможливо. Але набуті емоції через світогляд і виховання можна скорегувати.

І. Зязюн та інші співавтори ставлять поруч якості і властивості особистості, які розуміються наступним чином: оптимізм, вольові якості,

цілеспрямованість. В його основі лежить позитивне емоційне ставлення до себе і роботи, яке активізує впевненість в собі, викликає почуття радості, позитивно впливає на відносини з колегами. А негативні емоції в професійній діяльності, навпаки, уповільнюють активність, порушують робочий процес і викликають занепокоєння [38, с. 50].

Особистісні особливості це внутрішні і глибинні характеристики людей. Риси особистості включають внутрішні риси, які проявляються глибше, стійкіше (у довгостроковій перспективі) і впливають на всі інші риси людини. Особистісні характеристики це не стільки здібності, темперамент, психологічний характер і особливості статури, скільки мотиви людей, їх бажання і воля, їх особиста стабільність і індивідуальність. Якщо у людини є бажання і воля, вона прагне розвивати необхідні здібності, змінити свій темперамент і сформувати правильний характер. Особистісні особливості дозволяють змінювати психологічні характеристики.

На особливості особистісного розвитку людини впливає навколишнє середовище, серед яких можемо виділити колектив, в якому знаходиться людина, взаємини з іншими людьми, соціальну адаптацію. Якщо у людини проблеми з комунікативними навичками, варто звернутися до психолога і попросити про допомогу. Чим старшою стає людина, тим складніше налагодити спілкування, якщо з дитинства вона не могла опанувати навички вибудовування відносин з іншими людьми.

Особистісні особливості людини – це набір якостей, властивих тільки йому. Деякі з них можна скорегувати, з деякими потрібно змиритися. Як ми вже говорили вище, риси характеру – це сукупність рис, які включають в себе позитивні і негативні якості людини. Вони проявляються з дитинства, це не секрет. А також схильність до певних видів діяльності.

## 1.2. Задоволеність професійною діяльністю та її складові

Проблеми психологічного та емоційного ставлення до роботи в цілому, і зокрема задоволеності та її ефективності, розглядаються і моделюються різними науковими теоріями. У зарубіжній психології вивченням ефективності діяльності почали займатися на початку 20-го століття що пов'язано з вивчення малих груп, створених на основі ідей, розроблених в роботах К. Левіна. Виділялися структурні і функціональні параметри груп (розмір, канали взаємодії, комунікації і тощо), їх соціально-психологічні характеристики (стиль управління, система взаємовідносин) і вивчили їх вплив на продуктивність і задоволеність її учасників. Штучність створеної невеликої групи призводить до того, що отримані результати виявилися суперечливими і малоприматними для теоретичних узагальнень [5, с. 7-18].

Вивчення людини як суб'єкта професійної діяльності розкрито у працях Г. Костюка, С. Максименка, В. Моляко, Т. Титаренко та інших. Аналіз професійно важливих якостей прослідковується в роботах Л. Карамушки, Н. Коломінського, В. Шепеля. У деяких дослідженнях розглядаються індивідуальні проблеми формування особистості в процесі професійної діяльності, серед цих авторів можемо виділити: Б. Ананьєва, О. Бондарчук, В. Гордієнко, Л. Мітіної, Л. Мороз, О. Сафіна, В. Семиченко та інших науковців.

Щоб зрозуміти поняття задоволеності професійною діяльністю потрібно проаналізувати психологічний підхід до поняття «задоволеність».

У великому психологічному словнику задоволеність «визначається як суб'єктивна оцінка якості тих чи інших об'єктів, умов життя та діяльності, життя у цілому, стосунків з людьми, самих людей та ставлення до самого себе (самооцінка)» [57].

У соціологічному словнику задоволеність описується «як стан збалансованості вимог, які працівник висуває до роботи, характеру та умов праці та суб'єктивної оцінки можливостей реалізації його потреб» [52].

В працях Є. Ільїна задоволеність розглядається, як стійке і довгострокове оціночне ставлення співробітника до виконуваної ним діяльності, що зберігається у співробітника в результаті його роздумів про умови, в яких вона виконувалася, і отриманих результатах, а також гарантованого задоволення в майбутньому, яке виникає в результаті багаторазового задоволення від повністю виконаної роботи, як в цілому, так і за окремими її компонентами.

Відома модель задоволеності працею була представлена американським психологом Е. Лоске в праці «Теорія впливу». Основною передумовою виникнення задоволеності залежить від відповідності або незгоди між тим, що ви хочете, і тим, що вам потрібно робити. Теорія тут оцінює певні аспекти роботи (наприклад, автор інтерпретує задоволеність роботою як комфортний або позитивний емоційний стан людини, обумовлений сприйняттям роботи) [64].

С. Хулін і Т. Йудге спробувало більш детально розглянути поняття задоволеності зі сторони багатовимірної психологічної реакції людини, яка включає: когнітивні (оцінні), афективні (емоційні) та поведінкові компоненти. Когнітивна задоволеність роботою є найбільш об'єктивною та логічною оцінкою різних аспектів роботи. Наприклад, вона є одновимірною, коли включає оцінку тільки одного аспекту роботи, такого як заробітна плата і відпустка, і багатовимірною, коли одночасно оцінюються два або більше аспекти роботи. Когнітивна задоволеність роботою оцінює рівень задоволеності або щастя не у зв'язку з конкретними аспектами роботи, а скоріше у зв'язку з наміченою метою. Ефективна задоволеність роботою відображає задоволеність від виконаної роботи в цілому. Когнітивне задоволення від роботи може допомогти досягти емоційного задоволення від роботи, однак ці дві структури різні, не завжди взаємопов'язані та мають різні предмети та результати [61].

Поведінкова складова задоволеності роботою була більш детально вивчена «теорією справедливості», в якій були запропоновані 3 моделі поведінкових реакцій на ситуації справедливості або нерівності Р. Нусеман, Й. Хатфілд, Е. Мілес: доброзичливе ставлення; висока чутливість; нейтральне

ставлення. На думку авторів, рівень кожного типу впливає на мотивацію, задоволеність роботою та її ефективність [62].

Задоволеність роботою певною мірою є індивідуальною характеристикою. З точки зору диспозиційного підходу було визначено взаємозв'язок між особистісними особливостями людини і його задоволеністю життям і роботою. Задоволеність різними аспектами життя передається у спадок, про що свідчить позитивна кореляція між щастям і екстраверсією і альтруїзмом і негативна кореляція з невротизмом. Дослідження також показують, що однайцеві близнюки, які вирости окремо мають однаковий рівень задоволеності роботою і особистим життям [59].

Запропонована Т. Йудге, Е. Лоске і С. Дурхам розробили «Модель основних самооцінок» (Core Self-evaluations Model) в якій звужили сферу застосування диспозиційного підходу до вивчення задоволеності та виділили основні чотири компоненти, що визначають прагнення особистості до задоволення роботою: «рівень самооцінки; загальна самоефективність; локус контролю; нейротизм» [63].

Т. Йудге, Е. Лоске і С. Дурхам зазначили, що «високий рівень самооцінки, загальної самоефективності (віра у власну компетентність), наявність внутрішнього локусу контролю та низький рівень нейротизму призводять до значно вищого рівня задоволеності працею. Відповідно низька самооцінка сприяє розвиткові сумнівів, невідповідності професійним вимогам, вмінням і навичкам є джерелом занепокоєння, жалю, тривожності, пригнічення через те, що людина не в змозі досягти своїх сподівань і прагнень» [63].

Мотиваційно-гігієнічна теорія (Двофакторна теорія) Ф. Герцберга пояснює задоволеність роботою та її ефективність з точки зору мотивації працівників на робочому місці. Мотивація працівників до роботи розглядається як сила внутрішньої мотивації для досягнення особистих та організаційних цілей.

Автор визначає два фактори трудової мотивації: 1) мотивуючі це сила, яка частково задовольняє людське Еґо і заснована на суспільному визнанні та

повазі (трудові досягнення, популярність, кар'єрні можливості); 2) гігієнічні – фактори, які утримують людину на конкретній роботі і перешкоджають його звільненню: корпоративна філософія і політика компанії, умови праці (навколишнє середовище, графік роботи, харчування); статус посади, рівень винагороди, міжособистісні відносини і взаємини з керівництвом, увага до співробітника і управління його діями.

Також теорія мотивації Ф. Герцберга розкриває, як впливати на співробітників для підвищення задоволеності роботою та ефективності її виконання. Ефективність цієї моделі не була доведена емпіричними дослідженнями, оскільки вона не враховує індивідуальні відмінності і передбачає, що всі співробітники однаково реагують на зміни мотиваційних і гігієнічних факторів. Однак, як і у випадку з іншими теоріями і моделями, це дало поштовх до розвитку декількох сучасних досліджень, спрямованих на вивчення таких факторів, як характеристики продуктивності (перевантаження і ненавантаженість), навколишнє середовище, «психологічний клімат» і спілкування в колективі, програма грошового заохочення і нематеріальне сприйняття співробітників, стратегії корпоративної культури, індивідуальні фактори, емоційні стани і так далі в різних науках (економіка, соціологія, психологія тощо) [5].

Таким чином, з урахуванням вищенаведених наукових теорій і моделей, на наш погляд, можна виділити 2 основні групи факторів задоволеності роботою і її ефективності: соціальні та особистісні. Соціальні фактори включають структурні і функціональні параметри колективу або групи, їх соціально-психологічні характеристики, елемент мотивації як спосіб впливу на особистість співробітника. Особистісні фактори: рівень відповідності трудової діяльності особистим очікуванням; індивідуальні психологічні особливості (екстраверсія, інтроверсія, нейротизм); когнітивні, емоційні та поведінкові фактори задоволеності роботою; рівень самооцінки; траєкторія самоефективності та контролю. Сучасні дослідники вивчають задоволеність та ефективність роботи відповідно до основних характеристик у контексті певних

видів, умов та деталей діяльності, беручи до уваги основні фактори. Найбільш загальноприйнятою характеристикою професійної діяльності на сучасному етапі є її ефективність. Як правило, це визначається високою продуктивністю, якістю, оптимальною витратою енергії, витратами на психоневрологічні послуги і задоволеністю персоналу.

У психологічній енциклопедії ефективність професійної діяльності визначається як «показник, що вимірюється відношенням досягнутого результату за певним критерієм до максимально можливого в даних або запланованих умовах. Це визначення можливе лише за умови існування чітких кількісних чи якісних критеріїв для порівняння досягнутого і запланованого результатів, а також встановленої одиниці вимірювання. Кінцевий результат ефективності професійної діяльності залежить від багатьох чинників, тому кількість критеріїв для її оцінювання може бути доволі великим. Багато авторів до основних параметрів ефективності відносять продуктивність (результативність), якість та надійність діяльності [41].

Використовуються два універсальні критерії: «1) продуктивність діяльності як економічний показник, що визначається відношенням кількості виробленої продукції до виробничих затрат; 2) задоволеність, яка розглядається як психічний стан, що характеризує рівень задоволення домагань суб'єкта перебігом запланованого процесу чи виду діяльності, умовами життя, стосунками з іншими людьми, власним здоров'ям, життєвими успіхами тощо» [41, с. 126].

Задоволеність роботою як показник ефективності особливо важлива в командах фахівців, що працюють з людьми (викладачі, виховательки, лікарі, спортсмени, військові, тощо), оскільки розрахувати прямі економічні показники цих професій практично неможливо. Таким чином, задоволеність професією і роботою, задоволеність соціальним становищем є основним показником ефективності фахівців у професії типу «людина-людина» як зазначають: І. Галецька, І. Зязюн та співавтори, Л. Карамушка, О. Кокур. О. Кокур ґрунтуючись на емпіричних дослідженнях, вважає, що задоволеність є

важливою ознакою професійної самореалізації, а також професійної спрямованістю фахівців, які працюють з людьми і приділяють їм особливу увагу: задоволеність зарплатою; задоволеність кар'єрою; задоволеність соціальним становищем [22, с. 14].

Згідно з дослідженням автора, незадоволеність власними професійними досягненнями і невідповідність індивідуальних особливостей людини виконуваним професійним діям призводять до підвищеної агресії, роздратування на посаду, професійного вигорання, деформації професійної діяльності персоналу, що безпосередньо впливає на ефективність роботи [22, с.14].

Дж. Шермерорн і співавтори вважають, що задоволеність професійною діяльністю є одним з критеріїв ефективної поведінки співробітника в організації. Якщо у співробітника низький рівень задоволеності своєю професійною діяльністю, його дії в організації неефективні. Тобто існує пропорційна залежність між задоволеністю професійною діяльністю та ефективною організаційною поведінкою працівника. Крім того, чим нижче задоволеність професійною діяльністю, тим менш ефективні його дії в організації.

В науковій літературі, задоволеність професійною діяльністю складається з наступних чинників: задоволеність престижністю професії, власним професійним статусом та роллю, задоволення їх професіоналізмом, перспективами кар'єрного зростання задоволеність від творчого та креативного підходів у роботі, задоволеність заробітною платою, пільгами, винагородами, умовами праці та стосунками в колективі.

О. Колесніченко, Я. Мацегора, В. Воробйова проаналізувавши погляди В. Ядова зазначають, що «існують об'єктивні та суб'єктивні чинники задоволеності професійною діяльністю. До перших він відносить умови та обставини, які формують незалежні від суб'єкта передумови його діяльності, а до других – ті, які пов'язані з зовнішніми умовами в свідомості та психіці індивіда» [23].

Л. Джуелл визначає, що психологічні умови задоволеності професійною діяльністю персоналу полягають у наявності у працівників стійких особистісних якостей, які впливають на формування задоволеності або незадоволеності роботою, незалежно від ситуації в організації. Дослідження показали, що серед багатьох особистісних характеристик можна виділити п'ять ключових факторів, які мають зв'язок із задоволеністю професійною діяльністю [31]:

➤ **Сумлінність** – це якість, яка характеризує працівників як трудолюбивих, організованих, надійних і наполегливих. Протилежною є лінь, неорганізованість і ненадійність.

➤ **Екстраверсія** – властивість, за якої працівники проявляють товариську, наполегливість і комунікабельність. Її протилежністю є інтроверсія, що включає замкнутість, сором'язливість і м'якість.

➤ **Доброчливість** – здатність викликати довіру та бути готовим до співпраці. Протилежними рисами є холодність і озлобленість.

➤ **Емоційна врівноваженість** – стан спокою, впевненості та гармонії. Протилежні риси – невпевненість, тривожність і емоційна нестабільність.

➤ **Відкритість до нового** – це креативність, зацікавленість, творчий підхід і здатність сприймати нове. Протилежними є прагматизм і обмеженість інтересів.

Особливий інтерес становить розуміння ситуаційних чинників в організації, які формують установки особистості. Розглянемо основні фактори, що впливають на рівень задоволеності роботою є:

1. Винагорода за працю. Розмір грошової компенсації (заробітної плати та допомоги) за роботу визначається з урахуванням соціальної справедливості (співвідношення з винагородою інших працівників) і відповідних особистих очікувань.

2. Фактична робота. Такий захід, щоб робота була цікавою, осмисленою, давала можливість успішно вчитися і брати на себе відповідальність, давала певну посаду і не приводила до надмірного психофізичної перевтоми.

3. Особиста зацікавленість в роботі. Робота як усвідомлена і бажана форма існування людини (наприклад, працьовиті і ледачі люди, «синдром» трудоголізму або свого роду хвороблива пристрасть до роботи).

4. Можливості просування по службі. Наявність можливостей для зростання і різних форм кар'єрного просування з урахуванням суб'єктивної цінності винагороди.

5. Стиль керівництва. Оточення, яке демонструє зацікавленість і турботу підлеглих, забезпечує технічну і моральну підтримку, пом'якшує рольові конфлікти і двозначність ситуації, а також залучає співробітників в процес прийняття рішень.

6. Колеги по роботі. Ступінь компетентності колег, рівень готовності надати соціальну підтримку (доброта, допомога, комфорт, співпраця, моральний дух), ступінь близькості базових цінностей.

7. Умови праці в порівнянні з індивідуальними фізичними потребами полегшують вирішення завдань.

Серед факторів, що впливають на задоволеність професійною діяльністю, рід авторів виділяє наступні:

- об'єктивні аспекти трудової діяльності, включаючи умови та зміст роботи;
- суб'єктивні фактори, пов'язані зі сприйняттям і переживанням працівника, такі як рівень його вимогливості, критичності та самодисципліни;
- рівень кваліфікації, освіта, трудовий стаж і набуті професійні навички працівника;
- етапи виконання трудових завдань, що охоплюють початковий, середній і завершальний етапи, визначені за ступенем готовності результату;
- обізнаність працівника щодо прогресу та підсумків трудової діяльності;
- особливі моральні й матеріальні стимули до роботи;
- адміністративний порядок і стиль управління в організації;
- підтримка позитивної оцінки діяльності та адекватної самооцінки;

- офіційна чи публічна увага до питань, пов'язаних із трудовою діяльністю;

- вплив громадської думки, яка може виражатися в схваленні або несхваленні праці.

У книзі «Психологія і робота» (Д. Шульц і С. Шульц) визначають особистісні якості, що впливають на задоволеність працею:

- вік – із його збільшенням рівень задоволеності роботою зазвичай зростає;

- стать – жінки часто отримують нижчу оплату за працю порівняно з чоловіками;

- статус – чим вища посада працівника, тим більша його задоволеність працею;

- расова приналежність – дискримінація за расовою ознакою здебільшого впливає на кар'єрний статус і фінансове становище працівників;

- когнітивні здібності – невідповідність інтелектуального рівня працівника завданням може викликати незадоволеність через недостатню реалізацію можливостей або надмірну складність роботи;

- відповідність роботи можливостям – задоволеність зростає, якщо завдання відповідають здібностям працівника;

- ставлення до працівника в компанії – справедливе або несправедливе ставлення, на думку працівника, суттєво впливає на його задоволеність;

- стан здоров'я – добрий стан здоров'я сприяє підвищенню задоволеності працею;

- стаж роботи – із набуттям досвіду рівень задоволеності роботою зазвичай підвищується;

- емоційна стабільність і адаптивність – чим кращі ці якості, тим вищий рівень задоволеності;

- організація дозвілля – участь у корпоративних заходах і дозвіллевих активностях сприяє підвищенню задоволеності працею;

➤ сім'я та позаробочі стосунки – підтримка сім'ї у ставленні до професійних обов'язків працівника позитивно впливає на його задоволеність роботою [36].

Працівники можуть відчувати різні форми задоволеності працею, серед яких: прогресивна, стабільна задоволеність, задоволеність у змиреності, а також конструктивна та фіксована незадоволеність та псевдозадоволеність. Розглянемо детальніше кожен з них [12]:

Прогресивна задоволеність характеризується радістю від роботи загалом і прагненням досягти ще більшого задоволення через підвищення рівня амбіцій. Працівник використовує «творчу незадоволеність» для вдосконалення своєї діяльності, демонструючи високі результати й ефективність.

Стабільна задоволеність виникає, коли працівник задоволений своєю роботою, але не прагне змінювати ситуацію через недостатність стимулів. При цьому його ефективність залишається на прийнятному рівні. Проте покращення системи мотивації могло б підвищити як задоволеність працею, так і результати діяльності.

Задоволеність у змиреності виникає, коли працівник знижує рівень своїх очікувань, пристосовуючись до негативних аспектів роботи. Це дозволяє йому відновити почуття задоволеності, але ефективність його діяльності може опинитися під загрозою зниження.

Конструктивна незадоволеність проявляється, коли працівник відчуває дискомфорт, але намагається вирішити проблеми, використовуючи мотивацію й цілеспрямованість. Незважаючи на це, рівень ефективності залишається низьким, що негативно впливає на результати роботи підприємства.

Фіксована незадоволеність — це стан, коли працівник відчуває незадоволення, але не вживає жодних заходів для вирішення проблем. Це може призвести до зниження ефективності роботи до критичного рівня, вимагаючи втручання з боку керівництва.

Псевдозадоволеність виникає, коли працівник, зіткнувшись із нерозв'язними проблемами чи стресовими умовами, заперечує негативні

аспекти роботи або викривлено їх сприймає. У такому стані ефективність також залишається низькою, і керівництво повинно активно працювати над вирішенням проблем, щоб відновити задоволеність працею.

Ці форми демонструють, як різні аспекти робочого середовища впливають на мотивацію, задоволення та ефективність праці, підкреслюючи важливість належного управління та підтримки персоналу.

На задоволеність професійною діяльністю працівників можуть впливати такі фактори, як демографічні зміни (стать, вік, рівень освіти), змінні, пов'язані з роботою (навички, досвід, рівень кваліфікації), організаційні зміни (розмір організації, галузь, трудовий договір, робоче середовище) та індивідуальні змінні (заробітна плата, безпека праці, оплата праці, працевлаштування) [66].

Коли співробітники задоволені своєю роботою, вони не збираються залишати організацію. З іншого боку, якщо рівень незадоволеності працівників високий, готовність залишити організацію також зростає. Лу та Гурсо [65] зазначають, що співробітники, які дуже задоволені своєю роботою, мають велике значення для організації, оскільки позитивні відгуки про їх роботу стають орієнтиром для розвитку як організації, так і співробітників. Ці твердження доводять, що задоволеність професійною діяльністю не тільки відображає добробут кожного працівника, але й має дуже важливий вплив на продуктивність та ефективність компанії. Незадоволені працівники працюють по-різному, на відміну від тих, хто відчуває себе комфортно на робочому місці.

Отже, задоволеність професійною діяльністю в різних її проявах є важливим показником її ефективності в будь-якій професії. Особливе значення надається при вивченні професій типу «людина-людина», як основного показника ефективності праці і важливої ознаки професійної самореалізації та професійної орієнтації.

### **1.3. Психологічні особливості професійної діяльності працівників юридичної сфери**

Професійна діяльність працівників юридичної сфери полягає в забезпеченні правопорядку. У юридичній практиці під правоохоронною діяльністю розуміється діяльність держави, здійснювана з метою захисту закону спеціально уповноваженими органами шляхом застосування правових заходів в суворій відповідності з законом і в неухильному дотриманні встановлених ним процедур.

Ефективність виконання професійних завдань часто залежить від деталей, операцій і способів застосування прийомів, технік виконання професійної діяльності. При цьому операції, техніки і прийоми виконання визначаються в першу чергу характеристиками об'єктів, завдань і умов, на яких виконується дія, а також психологічними особливостями особистості (її мотивацією, підготовленістю, здібностями, рівнем домагань, досягненнями і тощо).

Вітчизняними вченими недостатньо вивчені соціально-психологічні проблеми і психічні відхилення серед співробітників правоохоронних органів. Е. Шева, Сомодевілла, Р. Унковік, Н. Хайтшиза тільки в 70 - х роках минулого століття в роботах звернулись до питання психічного здоров'я співробітників поліції.

Для того щоб вивчити особистісні якості, що визначають ефективність професійної діяльності працівників юридичної та співробітників органів внутрішніх справ, необхідно провести психологічний аналіз цієї діяльності, виявити її специфічні особливості і розкрити її структуру. Знаходження закономірності професійної діяльності дозволяє не тільки вивчити її, а й розробити систему організаційних заходів, спрямованих на її вдосконалення. На думку В. Васильєва, В. Коновалової, А. Столяренка та ін., професійну діяльність працівників органів внутрішніх справ характеризується особливими психологічними особливостями.

Професія працівника правоохоронних органів висуває до нього значний спектр вимог, серед яких одне з ключових місць займає наявність розвинених професійно значущих якостей особистості. До таких якостей належать:

➤ **Професійно значущі пізнавальні якості:** професійна спостережливість, уважність, розвинена пам'ять, творча уява, аналітичне мислення, здатність до інтенсивної розумової роботи, інтуїція, швидкість реакції та здатність орієнтуватися в складних ситуаціях.

➤ **Морально-психологічна стійкість,** яка дозволяє витримувати стресові умови роботи.

➤ **Емоційно-вольові якості,** такі як самовладання в критичних ситуаціях, сміливість, мужність і здатність до розумного ризику.

➤ **Професійна психологічна орієнтованість,** яка забезпечує адекватну оцінку ситуацій і прийняття обґрунтованих рішень.

➤ **Комунікативні якості,** що включають здатність швидко встановлювати контакт із людьми різних категорій, будувати доброзичливі взаємини.

➤ **Уміння морально-психологічно впливати** на інших у процесі виконання оперативних завдань.

➤ **Рольові навички,** зокрема вміння адаптуватися до різних обставин і виконувати певні соціальні ролі [10].

За результатами опрацьованих джерел, психологи до професійно значущих психологічних компетенцій особистості працівників юридичної сфери можемо віднести: інноваційна спрямованість, психологічна стійкість, самоконтроль, товарицькість, соціальну проникливість, конфліктність, інтелектуальний потенціал тощо. Представлені компетенції, О. Зарічанський та О. Голуб вивчаючи лідерські якості майбутніх офіцерів, об'єднали їх у чотири групи: інтелектуальні, соціально-комунікативні, регуляторні та мотиваційно-орієнтовні [14].

За результатами оцінки фахівцем професійних якостей формується професійний показник (професіограма) і психологічний показник (психограма) певного виду професійної діяльності.

Професіограма це науково обґрунтована норма і вимога до професії і виду професійної діяльності, а також особистісних якостей фахівця. Це узагальнена еталонна модель успішних фахівців в певній області. У той же час професіограма це не сувора стандартна схема, а основа гнучких показників розвитку фахівців. Вимоги до створення професіограми:

- чітко викладається предмет і основні результати роботи;
- підкреслюється спрямованість роботи на благо конкретної людини;
- описується професія в цілому, не акцентуючи уваги на її складових і аспектах;
- демонструється можливі напрямки розвитку людини за професіями;
- надається перспектива змін у самій професії;
- зосередження на вирішенні практичних завдань.

Професіограма складається з працеграми, тобто опису професійної діяльності, і психограми, тобто опису характеру людини даної професії. До працеграми входить [10]: «призначення професії, її роль у суспільстві, спрямованість на людину; поширеність професії; предмет праці в професії; професійні знання; діяльність, дії, прийоми, уміння, способи праці, застосовувані в даній професії для досягнення результату; засоби праці, до яких належать інструменти, системи правил логічного мислення, моральні й естетичні оцінки та ін.; умови праці: режим праці і відпочинку, характеристика соціального оточення, санітарно-гігієнічні чинники праці, робоче місце; організація та кооперація праці; можливі рівні професіоналізму в даній професії; права представника даної професії; обов'язки представника даної професії; позитивний вплив даної професії на людину; негативні сторони професії».

До психограми належать [43]: «мотиви, цілі, завдання, потреби, інтереси, відносини, ціннісні орієнтації особистості, психологічні позиції; професійні

домагання, професійна самооцінка і самоусвідомлення себе як професіонала; емоції, психічні стани; задоволеність працею; психологічні знання про працю і професію; професійні здібності, професійна навченість, відкритість професійному зростанню; професійне мислення, зокрема творче; психологічні протипоказання, а також якості, відсутність яких може бути компенсована; лінії професійного зростання і лінії зниження рівня професійної діяльності та особистості фахівця, шляхи їх реабілітації.

За результатами зазначеного можемо виділити наступні психологічні характеристики, риси, якими має володіти працівник юридичної сфери: інтелект, відкритість, екстраверсія, емоційна і нервово-психічна стійкість, впевненість в собі, активність, ініціативність, вимогливість до себе, відповідальність, соціальна сміливість, відсутність придушення, відвага, зосередженість на завданнях, екстремальних ситуаціях, наявність власної думки і власних рішень, хороша пам'ять, розвинена уява, самоконтроль, терпіння і тощо.

У професійній діяльності співробітників юридичної сфери можемо виділити психологічні фактори серед яких: пізнавальні процеси, які в даний час активні або активізуються у відповідь на стимули, що мали місце в минулому досвіді діяльності працівників юридичної сфери, узагальнюють ці ефекти і забезпечують очікування результатів і способи їх досягнення. Посилюють або послаблюють активність співробітників в процесі забезпечення емоційно-вольового стану. Властивості особистості, які проявляються в особливостях поведінки співробітників юридичної сфери і наслідки їх професійної діяльності.

Сприйняття співробітника юридичної сфери залежить від його минулого досвіду, змісту його розумової діяльності. Ця характеристика сприйняття називається аперцепцією, що означає, що якщо в процесі виконання завдання надаються неповні, неоднозначні або суперечливі дані, людина інтерпретує їх відповідно до наявних у неї знань, потреб, мотивів, емоційного стану, змісту і системи завдань професійної діяльності. Саме тому при підготовці до служби

співробітників юридичної сфери велику увагу слід приділяти практичним заняттям, таким як ділові ігри та психологічні тренінги.

А. Столяренко детально аналізує психологічну структуру професійної спостережливості співробітників органів внутрішніх справ (ОВС). Він виділяє кілька ключових компонентів цієї структури [2]:

1. **Професійна уважність** – здатність зосереджувати увагу на об'єктах, подіях і явищах, що мають професійну значущість, у необхідний час і в потрібному місці.

2. **Професійна чутливість** – високий рівень розвитку органів чуттів (зору, слуху, нюху, дотику тощо), що досягається завдяки систематичному тренуванню.

3. **Професійне сприйняття** – здатність співробітника цілісно і точно сприймати професійно важливі об'єкти, явища та їхні характеристики.

Автор наголошує, що професійна спостережливість тісно пов'язана з психологічною підготовкою працівника, його інтелектуальними здібностями, рівнем розвитку волевих якостей, пам'яті, сумлінності та відповідальності. Вона також залежить від рівня професійних знань щодо об'єкта спостереження.

Будь-яка професійна діяльність включає в себе використання індивідуального досвіду співробітника як результату попередньої діяльності. Елементи досвіду фіксуються, зберігаються, відтворюються відповідно до вимог людської діяльності, формуючи зміст пам'яті. Пам'ять є основою психічного життя людини і забезпечує його орієнтацію в навколишньому середовищі. Збереження понять і виразів в пам'яті є необхідною умовою для мислення, яке ними оперує.

Виконання певних дій і операцій працівниками юридичної сфери здійснюється з використанням мнемічних процесів, які характеризуються як оперативна пам'ять. Оперативна пам'ять – це зберігання і репродукція інформації, яка надходить і обробляється в процесі виконання певних професійних дій і необхідна для досягнення цілей цієї конкретної дії. В оперативній пам'яті використовуються матеріали, які надходять як з

короткочасної, так і з довготривалої пам'яті. У той же час проміжні результати розумової діяльності зберігаються в пам'яті до тих пір, поки людина маніпулює ними. У міру наближення до кінцевого результату проміжний матеріал може бути забутий. Часто саме завдяки оперативці злочини розкриваються по гарячих слідах.

Формування та прояв індивідуальності працівника відбувається в процесі навчання, спілкування та виконання службових обов'язків. На основі аналізу структури й оцінки особистісних характеристик кожного співробітника створюється психологічний портрет. Цей портрет інтегрується до бази даних підрозділу та використовується для організації психоконсультативної, психокорекційної, соціальної та індивідуально-виховної роботи.

У практиці роботи з особовим складом особлива увага приділяється вивченню індивідуально-психологічних характеристик особистості. Серед ключових аспектів виділяються спрямованість, темперамент, характер і професійні здібності, які відіграють визначальну роль у формуванні професійної ефективності працівника. Беручи до уваги тип темпераменту, це допоможе краще спрогнозувати подальший розвиток особистості, правильно організувати ефективний вплив і полегшить процес управління змінами особистості в потрібному напрямку. Уміння виявляти, враховувати і управляти симптомами темпераменту в процесі впливу є ознакою високої кваліфікації співробітників юридичної сфери.

Працівники з холеричним темпераментом характеризуються високою швидкістю реакції, енергійністю та рухливістю у службовій діяльності. Вони демонструють постійне прагнення до самовдосконалення, проявляють комунікативні та організаторські здібності, та здатність діяти сміливо й самовіддано в екстремальних умовах, з готовністю ризикувати та долати небезпеки. Проте вони схильні до швидкої втомлюваності через раптове виснаження нервової енергії, що призводить до різкого зниження активності, втрати запалу та погіршення настрою. У соціальній взаємодії такі працівники є активними, критичними, ініціативними, комунікабельними, легко

встановлюють емоційні зв'язки та прагнуть лідерства. Водночас вони чутливі до громадської думки та оцінок оточення.

Найрівноваженішими серед типів темпераменту є флегматики. Їм притаманні зовнішній і внутрішній спокій, серйозність, наполегливість і продуманість у діяльності. Через слабку рухливість нервових процесів їхні емоційні реакції зазвичай виражаються слабо, сповільнено, хоча це не виключає можливості прояву сильного гніву за умов тривалого впливу провокуючих чинників. У стосунках із колегами та близькими вони демонструють рівновагу, товариську і емоційну стійкість. Однак флегматики можуть виявляти труднощі в оволодінні новими знаннями та навичками, повільно адаптуються до змін, мають схильність до збереження шкідливих звичок і стереотипів мислення, а також можуть проявляти пасивність у спілкуванні та упереджене ставлення до окремих осіб.

З огляду на те, що емоції та почуття є важливими факторами міжособистісної взаємодії, психопрофілактична робота з особовим складом має включати вивчення емоційних проявів працівників і розробку заходів для їхньої корекції та оптимізації.

### **Висновки до першого розділу**

Узагальнюючи наведений матеріал, можна зробити висновок, що особистість є складною, багатовимірною категорією, яка формується під впливом спадкових, соціальних, виховних та індивідуально-життєвих факторів. Особистісні риси та властивості визначають поведінку людини, її емоційні реакції, спосіб взаємодії з соціальним і професійним середовищем, а також впливають на її здатність адаптуватися до змінних умов життя.

Вивчення особистісних особливостей людини має як теоретичну, так і прикладну значимість. Дозволяє не лише глибше зрозуміти природу людини, але й розробляти методики для розвитку її потенціалу та корекції поведінкових особливостей. Особливу увагу слід приділяти емоційній сфері, що є важливим компонентом міжособистісної взаємодії та професійної ефективності.

Особистісний розвиток відображає індивідуальну динаміку змін, яка залежить від як внутрішніх, так і зовнішніх чинників. Характер, темперамент, емоційна стабільність, здатність до навчання та міжособистісна комунікація формують основу професійного та соціального успіху. Водночас соціальне середовище, колектив і якість міжособистісних відносин впливають на особистісний розвиток і адаптацію людини.

Наукові підходи до дослідження особистості, включаючи її емоційні та поведінкові аспекти, дають змогу визначати вплив особистісних рис на ефективність діяльності. Такі дослідження дозволяють прогнозувати поведінку людини, а також сприяти її особистісному та професійному вдосконаленню. У цьому контексті особливого значення набуває розуміння взаємозв'язку між вродженими якостями, умовами соціалізації та можливостями розвитку, що є ключовим завданням сучасної психології та педагогіки.

Аналіз людини як суб'єкта професійної діяльності виявляє багатогранність підходів до вивчення задоволеності працею та її впливу на ефективність діяльності. Задоволеність професійною діяльністю розглядається як багатовимірна конструкція, що включає когнітивні, афективні та поведінкові компоненти. Її формування залежить від особистісних і соціальних факторів, а також зовнішніх умов роботи. Особистісні фактори, такі як екстраверсія, сумлінність, доброзичливість, емоційна врівноваженість і відкритість до нового, істотно впливають на рівень задоволеності. Соціальні чинники включають структуру та атмосферу колективу, політику організації, можливості кар'єрного росту, рівень оплати праці й міжособистісні стосунки.

Моделі задоволеності працею, запропоновані різними дослідниками (Ф.Герцберг, Дж. Шермерорн, Л. Джуелл), демонструють, що задоволеність працею тісно пов'язана з ефективністю діяльності. Високий рівень задоволеності сприяє продуктивності, зменшенню професійного вигорання та підвищенню емоційної стабільності працівників.

Задоволеність професійною діяльністю, особливо в професіях типу «людина-людина», є ключовим показником як індивідуального самоздійснення,

так і загальної ефективності організації. Врахування цих факторів дозволяє створювати умови для підвищення якості роботи й покращення психоемоційного стану працівників.

Працівники можуть відчувати такі форми задоволеністю працею: прогресивна, стабільна задоволеність працею, задоволеність працею в змиреності, конструктивна, фіксована незадоволеність і псевдозадоволеність працею.

Ефективність виконання професійних завдань значною мірою залежить від техніки виконання, яка включає способи застосування операцій, прийомів і деталей. Ці елементи обумовлені особливостями об'єкта діяльності, завдань, умов виконання, а також психологічними характеристиками особистості працівника: його мотивами, підготовленістю, здібностями, рівнем домагань і досягнень. Для забезпечення ефективності професійної діяльності працівників юридичної сфери необхідно психологічно аналізувати цю діяльність, розкривати її структуру та закономірності. Такий підхід дозволяє не лише вивчити специфіку роботи, а й розробити систему організаційних заходів для її вдосконалення. Професія юриста вимагає від працівника розвитку професійно значущих особистісних якостей, серед яких ключовими є: пізнавальні якості (професійна спостережливість, уважність, розвинена пам'ять, творча уява, мислення, інтуїція, швидкість реакції, здатність орієнтуватися в складних обставинах); морально-психологічна стійкість (витримка, здатність долати труднощі); емоційно-вольові якості (уміння контролювати емоції, сміливість, мужність, розумний ризик); комунікативні навички (здатність встановлювати контакт, підтримувати доброзичливі відносини, здійснювати морально-психологічний вплив); рольові уміння (здатність до перевтілення для виконання оперативних завдань).

Таким чином, ефективність професійної діяльності працівників юридичної сфери базується на гармонійному поєднанні розвинених професійних якостей, що забезпечують успішне виконання завдань у складних умовах.

## **РОЗДІЛ II МЕТОДОЛОГІЧНЕ ОБГРУНТУВАННЯ ОСОБИСТІСНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЗАДОВОЛЕНІСТЮ ПРОФЕСІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ПРАЦІВНИКІВ ЮРИДИЧНОЇ СФЕРИ**

### **2.1. Особливості взаємозв'язку індивідуально-психологічних характеристик особистості із задоволеністю професійною діяльністю**

На думку вчених, найбільш перспективним напрямком у вивченні проблеми задоволеності професійною діяльністю є визначення взаємозв'язку між задоволеністю професійною діяльністю та індивідуально-психологічними особливостями співробітників. Загальна задоволеність професійною діяльністю залежить від того, наскільки професія відповідає характеру людини, оскільки при виконанні своїх обов'язків необхідно враховувати індивідуальні особливості.

Професійна діяльність працівників юридичної сфери пред'являє до них ряд вимог, однією з найважливіших з яких є те, щоб у них були розвинені професійно важливі якості особистості юриста [25]. До них відносяться: професійна і психологічна спрямованість особистості; психологічна стійкість; розвинені вольові якості: вміння контролювати себе в складних ситуаціях, сміливість, відвага, управління ризиками; добре розвинені комунікативні якості: вміння швидко встановлювати контакт з різними категоріями людей, встановлювати і підтримувати довірчі відносини при вирішенні різних завдань; розвинені професійно важливі когнітивні якості: професійна спостережливість і увагу, професійно розвинена пам'ять, творча уява; професійно розвинене мислення, схильність до інтенсивної розумової роботи, розвинена інтуїція; швидка реакція, вміння орієнтуватися в складній обстановці [26].

Задоволеність роботою пов'язана з індивідуально-психологічними особливостями людини: когнітивними здібностями, емоційною стабільністю, здатністю до адаптації, досвідом роботи, умінням використовувати набуті

знання і навички, відповідністю вимогам професії, тобто конгруентність роботи [35].

Задоволеність професійною діяльністю має наступні зовнішні і внутрішні детермінанти: рівень завдань, з якими фахівець може успішно справлятися; особиста цікавість до самого робочого процесу; наявність позитивного схвалення щодо правильно виконаної роботи в залежності від ступеня очікувань працівника; наявність інструментів і пристроїв, які допомагають полегшити завдання; високий рівень знань, умінь і навичок, що сприяють розвитку високої самооцінки; почуття взаємної підтримки між колегами по роботі при виконанні спеціальних завдань в складних епізодах [37].

Важливим джерелом наукових теорій, що стосуються властивостей особистості, є праця американського психолога Д. Гоулмана. У своїх дослідженнях він науково обґрунтував зв'язок між емоційним інтелектом і професійним успіхом. Відповідаючи на питання про те, що відрізняє успішних людей від менш успішних співробітників, автор довів, що індивіди, які краще справляються з напруженими теоретичними й практичними завданнями, легше долають професійні труднощі. Емоційний інтелект є ключовою властивістю особистості, яка суттєво впливає на інші наявні вміння, сприяючи або перешкоджаючи їх реалізації. Люди з високим рівнем емоційного інтелекту зазвичай відзначаються впевненістю та задоволеністю собою. Найвищим проявом емоційного інтелекту це здатність особистості увійти в стан творчого натхнення та зосередженості, спрямованої на досягнення професійного успіху [11, с.79., с. 171].

Емпатія в психології розуміється як розуміння емоційного стану іншої людини, здатність емоційно реагувати на переживання інших людей. Уміння співпереживати розвиває здатність проникливо, швидко і правильно розуміти людські взаємини і прогнозувати поведінку людини. На рівні особистісних характеристик проникливість передбачає наявність гуманістичної спрямованості, цінностей і вольових якостей особистості людини. Ґрунтуючись на твердженні про користь і важливість добре розвиненою емпатії в житті

людини, можна сказати, що не менш важливо володіти добре розвиненим емоційним інтелектом і тим фактом, що вони дуже тісно пов'язані один з одним, їх поєднанням і високим рівнем прояву, підносячи людину на найвищий рівень культурного розвитку і переживання різних емоцій протягом усього життя. Це допомагає легко просуватися в соціальній та професійній сфері.

Взаємозв'язок між емоційним інтелектом та характеристиками особистості широко вивчається. Відмінною особливістю дослідження зарубіжних колег є неоднозначний результат: високий емоційний інтелект не завжди є ресурсом для адаптації та подолання стресу. Точніше, деякі його компоненти сприяють успіху, а інші перешкоджають успіху. Так для прикладу К. Усик вивчивши погляди Д. Гомез-Байя та Р. Мендоса, зазначає, що ці автори «встановили позитивний вплив емоційного інтелекту (показник «емоційне відновлення») на адаптацію: зі зростанням даного параметра підвищувалися позитивні реакції обстежуваних на події, посилювалося оптимістичне сприйняття навколишньої дійсності. Водночас надмірна концентрація обстежуваних на власних переживаннях (показник «емоційна увага») призводила до почастішання негативних реакцій на те, що відбувається навколо, і посилення депресивних роздумів» [53, с. 248].

Особлива увага в літературі та програмах розвитку емоційного інтелекту приділяється вмінню регулювати власний емоційний стан. Щоб мати уявлення про те, як розвинути цей елемент емоційного інтелекту, необхідно звернутися до відомих на сьогоднішній день досліджень, присвячених регуляції емоцій. У вітчизняній літературі особлива увага приділяється питанню довільності емоцій і опосередкованості їх суб'єктом. Згідно з клінічними дослідженнями, всі емоційні розлади зводяться до втрати цих 2-х властивостей. Довільність передбачає регуляцію емоцій, але повністю контролювати емоції неможливо, оскільки процес емоційних реакцій здійснюється за участю вегетативної нервової системи. Крім того, емоції можуть виникати через потреби, які суб'єкт не завжди усвідомлює. Високий рівень людських рефлексів необхідний для того, щоб відстежувати взаємозв'язок між потребами та емоціями і ефективно

регулювати емоційні стани. Для цього потрібний високий рівень рефлексивних здібностей особистості.

Науковці відзначають, що підвищення посадового статусу особи супроводжується зростанням значення емоційного інтелекту (EI), який виступає ключовим чинником, що визначає успішність кар'єри, на відміну від стагнації професійного розвитку. Методика діагностики емоційного інтелекту (MEI), розроблена М. Манойловою у 2004–2005 роках, ґрунтується на концепції, згідно з якою EI є здатністю індивіда усвідомлювати, приймати та регулювати емоційні стани та почуття як власні, так і інших людей. У структурі емоційного інтелекту виокремлюються два аспекти: внутрішньоособистісний та міжособистісний [4].

З метою експериментального аналізу психодіагностичного потенціалу методики MEI та її адаптації для українськомовної аудиторії В. Барко, В. Остапович, П. Олешко було використано результати опитування, проведеного серед працівників Національної поліції України у 2018 році. Для тестування були відібрані співробітники, які користуються повагою у колективі та демонструють високі морально-ділові якості. Дослідження проводилося в 23 областях України, загальна кількість респондентів склала 390 осіб.

Отримані у дослідженні В. Барко, В. Остапович, П. Олешко серед поліцейських і керівників підрозділів поліції дані показують «про важливість емоційного інтелекту для поліцейської діяльності, поліцейського менеджменту, а також про залежність ступеня розвитку EI від досвіду керівної роботи і гендерних чинників. Визначено нові стандартизовані тестові норми щодо EI, впровадження яких сприятиме підвищенню якості оцінювання результатів тестування поліцейських при проведенні конкурсу на службу або зайняття вакантної посади. Розраховані показники надійності та валідності українськомовного опитувальника MEI. Отримані середньо-нормативні показники EI для загальної вибірки можливо враховувати при доборі на службу до підрозділів Національної поліції України» [4].

Таким чином, емоції відіграють незбагненну, але важливу роль у професійному житті. Вони впливають на наше ставлення до роботи, взаємини з колегами та ефективність нашої роботи. Якщо ми зможемо керувати своїми емоціями, це може позитивно вплинути на наш професійний успіх. Однією з важливих ролей емоцій у професійному житті є вплив на наше ставлення до роботи. Задоволення та ентузіазм, які ми відчуваємо від виконання своїх обов'язків, можуть бути джерелом мотивації та натхнення. Натомість негативні емоції, такі як стрес, фрустрація та нудьга, можуть придушити бажання працювати та вплинути на якість виконуваних завдань. Крім того, емоції мають значний вплив на взаємини з колегами. Позитивні емоції, такі як доброта, вдячність та співчуття, сприяють позитивній робочій атмосфері та зміцненню командного духу. Навпаки, негативні емоції, такі як гнів, роздратування і заздрість, можуть вплинути на відносини з колегами, перешкодити співпраці і викликати конфронтацію.

Працівники юридичної сфери також повинні усвідомлювати, що емоції можуть впливати на виконання професійних обов'язків. Позитивні емоції не тільки сприяють підвищенню концентрації уваги та продуктивності, але й сприяють творчому мисленню та впровадженню інновацій. Натомість негативні емоції можуть вплинути на здатність вирішувати проблеми та приймати рішення, а також призвести до втрати мотивації та енергії. Як результат емоції мають значний вплив на професійне життя. Управління своїми емоціями та розвиток емоційного інтелекту можуть допомогти нам покращити якість роботи, стосунки з колегами та досягти професійного успіху.

Ефективне виконання професійної діяльності значною мірою залежить від такої важливої властивості особистості, як емоційна стійкість. Вона забезпечує контроль над стабільністю емоційних процесів і рівнем емоційного збудження, що виникають під впливом різноманітних стресорів. Основними показниками емоційної стійкості є мотиваційні, моральні, вольові та інтелектуальні властивості фахівця, а також специфічні риси нервової системи. У сукупності ці властивості спрямовані на запобігання розвитку емоційної

напруги, яка може дезорганізувати професійну діяльність. Задоволеність працею також залежить від взаємозв'язку між мотивацією і професійними можливостями працівника. Фахівець, незадоволений собою, часто виявляє незадоволеність і своєю діяльністю. Емоційно нестійкі особи може проявляти нестабільне ставлення до власної професійної діяльності, що, своєю чергою, призводить до низького рівня задоволеності працею. Оскільки задоволеність роботою є емоційно-оціночним ставленням фахівця до виконуваних завдань, вона може стати основою просоціальної поведінки. Водночас незадоволеність працею здатна провокувати контрпродуктивну поведінку, що ускладнює досягнення організаційних цілей [46].

Тривалий вплив стресорів може значно підвищити рівень нейротизму, що впливає на рівень професійної стійкості (працездатності стійкої до перешкод), що провокує непрацездатність об'єкта праці і знижує рівень задоволеності професійною діяльністю. Виходячи з того, що задоволеність роботою і професійною діяльністю визначає рівень ефективності і продуктивності праці, його стійкості (високу продуктивність і стабільність), необхідно визнати це показником, який доводить перевагу стійкого емоційного стану у об'єкта праці, є показником рівня про нейротизації об'єкта праці. На жаль, в нинішній кризовій ситуації рівню задоволеності суб'єкта праці професійною діяльністю і працею приділяється недостатня увага, оскільки найважливішим для самого суб'єкта праці є збереження становища працюючої людини.

Психологи виділяють в структурі нейротизму наступні показники: індекс задоволеності життям і домінуючого емоційного стану (гнів, ситуативна тривожність, управління емоціями власними та чужими і самоконтроль). У той же час основними детермінантами нейротизму працівників юридичної сфери є професійні здібності, комунікативні навички, стресостійкість, відсутність вираженої професійної деформації і синдрому емоційного (професійного) вигорання.

I. Щербакова зазначає, що емоційна стійкість як властивість особистості, «забезпечує стабільність емоційних процесів і емоційного збудження під час впливу різних стресорів, сприяє успішному здійсненню діяльності. Показниками емоційної стійкості є: мотиваційні, моральні, волеві, інтелектуальні якості суб'єктів праці, властивості їх нервової системи, які в комплексі повинні перешкоджати виникненню емоційно напруженого стану, що дезорганізує поведінку та професійну діяльність. При цьому варто враховувати, що нейротизм (підвищена емоційна нестійкість) є вагомим характеристикою емоційності, адже характеризує чутливість людини до емоціогенних ситуацій (досягнення емоціями такого оптимального ступеня інтенсивності, за якого людина втрачає здатність регулювати свої емоційні стани)» [58].

Важливо розрізнити нейротизм і симптоми емоційної лабільності, які характеризується нестабільністю емоційного фону, залежністю від зовнішніх ситуацій, частими змінами настрою навіть при найменшій зміні ситуації. Нейротизм на поведінковому рівні проявляється в збільшенні кількості соматичних скарг (головні болі, порушення сну, перепади настрою, внутрішня тривога, занепокоєння і страхи). При цьому у працівників підвищується емоційна нестійкість, тривожність, знижується самооцінка, в результаті чого з'являється вегетативний невроз. Як правило, людина, яка незадоволена собою, незадоволена і своєю діяльністю. Емоційно нестійкі (невротичні) люди мають емоційно нестійке оціночне ставлення до праці, професійної діяльності та предмету праці. Тому при спробах внести зміни в професійну діяльність суб'єктів праці, в першу чергу, необхідно звертати увагу на психологічні показники емоційної стійкості.

Якщо проаналізувати взаємозв'язок між задоволеністю професійною діяльністю і нейротизмом працівників юридичної сфери, то слід визнати, що працівники, незадоволені роботою або професійною діяльністю, як правило, мають високий відсоток нейротизму. Середній і низький рівні нейротизму корелюють з досить високим рівнем задоволеності роботою. При цьому слід

пам'ятати, що задоволеність професією, роботою і професійною діяльністю повинна бути не максимальною, а оптимальною, що відповідає її ефективності.

Варто звернути увагу на таку властивість особистості як тривожність, яку також прийнято розглядати як одну з основних рис співробітників юридичної сфери. Тривожність це відносно стійку індивідуальна характеристика. Залежно від інтенсивності і напруження емоційної реакції на ситуацію (як в даний момент, так і в цілому) людей можна розділити на дуже тривожних, помірних і з низькою тривожністю. Дуже тривожні працівники схильні сприймати досить широкий спектр ситуацій як можливу загрозу своєму престижу, самоповазі та статусу, і іноді це може перерости в катастрофу. Помірно тривожні працівники можуть правильно оцінити напружену ситуацію і адекватно на неї відреагувати. Якщо є оперативна необхідність, то використовується метод «вибуху» (за А. Макаренком). У повсякденному житті для людей з помірною тривожністю поради та допомога в діях більш корисні, ніж інструкції та вимоги. Людина з низькою тривожністю заспокоюється аж до апатії. Вони схильні сприймати загрозу своєму престижу, самоповазі в самих різних ситуаціях, навіть якщо вона дійсно існує, вважаючи, що причин для занепокоєння немає, а ймовірність конфліктів, зривів і емоційних сплесків дуже мала. Вони відчують тривогу тільки в особливо важливих і особистісно значущих випадках (реальна загроза ситуації в сім'ї, висока ймовірність розкриття скоєного злочину).

Агресія вважається найсильнішою негативною властивістю особистості. На думку науковців, агресія це прояв сформованої установки, обумовленої несприятливими умовами соціального оточення, яка перешкоджає самореалізації і самоствердження особистості. Це реалізується в різних не адаптивних діях (сварки, глузування, цькування, бійки, деструктивні дії, насильницькі злочини і тощо).

У працівників юридичної сфери при виконанні службових обов'язків спостерігається різна ступінь агресії. Висока агресивність – внутрішня схильність до вибухів, емоційних сплесків при самих незначних ситуаціях, яскраво виражений негативізм, підозрілість і постійна готовність атакувати всіх

і кожного, сумніваючись в чому-небудь, навіть в неконфліктних ситуаціях. Середній рівень агресивності може яскраво проявлятися тільки в особистісно значущих або екстремальних ситуаціях. Низька агресивність не проявляється навіть в екстремальних психогенних ситуаціях.

Виходячи з психологічних особливостей професійної діяльності юридичних правників, стресостійкість можна виділити як окрему обов'язкову психологічну компетенцію. Існує 2-х основних зовнішніх фактори, через які стресостійкість особливо важлива для працівників юридичної сфери. Чим вищу посаду займає співробітник, тим вище рівень відповідальності, яка лягає на нього, і чим більше роботи пов'язано з міжособистісним спілкуванням, тим більший спектр можливих стресових ситуацій, а отже, тим значно вище ймовірність виникнення стресових ситуацій в цих умовах. Високий рівень стресостійкості є ключовим фактором успішної професійної діяльності працівників юридичної сфери, тому що забезпечує здатність ефективно справлятися з регулярними емоційними навантаженнями, швидко адаптуватися до нових умов та, найважливіше, запобігати переходу стресу в стадію дистресу. Стадія дистресу характеризується деструктивними процесами, такими як апатія, підвищена вразливість, суттєве зниження працездатності, погіршення психофізичних показників і проблеми зі здоров'ям через ослаблення імунної системи. Вплив стресу на працівників є індивідуальним, однак критичним є їхня реакція на складні ситуації. Важливо враховувати рівень зниження працездатності та швидкість її відновлення після впливу стресу. Ефективне управління стресом дозволяє уникати його негативного впливу на продуктивність. Якщо стрес суттєво впливає на діяльність, це може унеможливити якісне виконання професійних обов'язків.

Методика ТІРІ належить до інструментів, спрямованих на виявлення та оцінювання базових психологічних рис особистості, які визначені в межах п'ятифакторної теорії особистості. П'ятифакторна теорія, сформована на основі багаточисельних досліджень, спрямованих на ідентифікацію ключових факторів особистості, протягом останніх п'ятдесяти років залишається

провідною концепцією у вивченні психологічних детермінант та індивідуальних відмінностей особистості.

П'ять основних вимірів особистості — екстраверсія, дружелюбність, добросовісність, емоційна стабільність та відкритість до нового досвіду — вважаються універсальними, надкультуральними та наддемографічними характеристиками. Вони слугують найбільш узагальненими параметрами, що забезпечують можливість отримання повної та всебічної оцінки особистості [68], а модель «Великої п'ятірки» розглядається як канонічна структура для опису особистості як на прикладному рівні повсякденного сприйняття, так і в контексті розробки особистісних опитувальників [70].

Адаптація методики М. Кліманською, І. Галецькою здійснювалася в декілька етапів. «Після отримання згоди від одного з авторів методики (Семюела Гослінга), текст методики три незалежні перекладачі переклали українською. Тож перший варіант української методики було запропоновано 233 особам. Для перевірки узгодженості шкал методики було визначено альфа Кронбаха, який виявився загалом низьким, а для деяких шкал – незадовільним. Процедура адаптації ТІРІ українською мовою, а також аналіз процесу розробки методики її автором та знайомство із досвідом адаптації методики різними мовами відображає контрверсійність окремих моментів розробки психологічних тестів. Отримані перші результати свідчать про надійність та валідність української версії п'ятифакторного опитувальника особистості ТІРІ-UKR та широкі можливості її використання» [18].

Отже, за результатами проведеного аналізу літературних джерел, щодо вивчення особистісних особливостей працівників юридичної сфери, вважаємо що доречним буде використати в експериментальному дослідженні наступні методики: Методика ТІРІ-Україна (Ten Item Personality Inventory) для оцінки п'ятифакторної моделі особистості (українська адаптація М. Б. Кліманська, І. І. Галецька) та Опитувальник діагностики емоційного інтелекту М. Манойлової (українська адаптація В. І. Барко, В.П. Остапович, П. С. Олешко) які дозволять вивчити окремі особистісні особливості працівників поліції та суду та

проаналізувати, який саме вони мають взаємозв'язок з їх задоволеністю працею.

## **2.2. Взаємозв'язок задоволеності професійної діяльності з комунікативними та організаторськими здібностями працівників юридичної сфери**

У професійній діяльності працівників юридичної сфери можемо виділити основні елементи: пізнавальна, конструктивна, організаційна та комунікативна діяльність, які функціонують в органічній єдності.

Професійна діяльність працівників юридичної сфери відрізняється яскраво вираженим пізнавальним характером, який вимагає не тільки різних рішень психічних проблем і труднощів, а й організації її практичної реалізації. При цьому діяльність носить суто розумовий характер, який поєднується з практичною організацією праці, яка вибудовує різні версії, розробляє плани здійснення оперативної і службової діяльності, розробляє плани роботи в цілому, реалізує уявні схеми і рішення. З огляду на складність, різноманіття вирішуваних юристами завдань, варіативність і наявність елементів несподіванки, можна віднести пізнавальну діяльність юристів до творчої, а основною формою, що забезпечує пізнання, є творче мислення. Під конструктивною діяльністю розуміється розумова діяльність фахівця, спрямована на планування етапів пізнавальної діяльності і вирішення питання про те, в якому порядку шукати невідоме. Організаційна діяльність допомагає юристам забезпечити оптимальні умови для здійснення всіх видів професійної діяльності. Вона полягає в передачі, обміні інформацією та організації діяльності людини відповідно до вказівок юриста. Діяльність таких юристів характеризується широким спектром спілкування, який складається з бесід з метою отримання важливої інформації, необхідної для прийняття рішень; колективного (групового) мислення як форми пошуку найкращого рішення в

складних ситуаціях; спостереження за промовою і поведінкою співрозмовника і тощо [50].

О. Кобець визначив, що «установлення психологічного контакту, інакше іменованого емоційним контактом, – важлива умова будь-якого спілкування, тим паче такого, метою якого є отримання інформації, необхідної для прийняття рішень у конкретних ситуаціях. Комунікативна діяльність у роботі юриста посідає одне з провідних місць і визначає рівень його професіоналізму» [19, с. 284].

Для людини, що працює в юридичній сфері, велике значення має психологічна культура, яка передбачає розвиток високих особистісних психічних якостей. Психологічна культура юристів – це органічна єдність психологічної освіченості (знань, умінь, навичок аутотренінгу, прийомів саморегуляції тощо), волі, відповідних професійних і психологічних якостей, які ефективно впливають на вирішення правової ситуації.

Для прикладу, професійна діяльність співробітників поліції для ефективного вирішення професійних завдань вимагає психологічних знань, навичок, умінь і професійно важливих особистісних якостей. Однією з незамінних особистісних характеристик, яка відображає рівень професіоналізму співробітника поліції, є його комунікативна навичка, тобто, перш за все, мета службової діяльності, вміння грамотно і ефективно спілкуватися з громадянами, колегами. Для співробітників поліції спілкування є основним інструментом у виконанні їх професійної роботи і основним засобом здійснення всіх інших аспектів поліцейської діяльності. Саме тому співробітникам поліції необхідно знати як конкретні умови службової діяльності, специфічні психологічні прийоми, так і загальну схему спілкування в психологічних техніках комунікації та особливості її прояву.

В. Семиченко визначає, що спілкування це «складний процес взаємодії між людьми, що полягає в обміні інформацією пізнавального або афективно-оцінного характеру, а також у сприйнятті й розумінні партнерами один одного» [47].

Професія юриста характеризується дуже різноманітним спектром завдань, які необхідно вирішити, але майже для всіх юридичних професій одним з основних аспектів діяльності є комунікаційна діяльність, яка здійснюється відповідно до законів і нормативних актів. Дане правове (процесуальне) регулювання накладає відбиток на всіх учасників комунікативного процесу, наділяє особливими правами і обов'язками, надає певний відтінок спілкуванню [20].

О. Євдокімова, І. Жданова, Д. Швець та ін. визначають професійне спілкування поліцейських як «такий акт комунікативної поведінки, який здійснюється для вирішення поліцейським певних професійних завдань. Професійні особливості такого спілкування визначаються [44]:

- результатом, який повинен бути досягнутим (отримання показань, встановлення істини, зміна поведінки громадянина та ін.);
- протіканням його у режимі права і правовідносин;
- контактом з різними категоріями людей;
- обстановкою напруженості, конфліктності, протиборства.

Отже, професійне спілкування співробітників поліції це свого роду спеціально організована взаємодія людей (керівників і підлеглих; рівноправних співробітників на службових посадах; працівник і громадян; працівник і злочинець), зміст якого впливає на взаємовплив учасників пізнавального, інформаційного обміну та комунікативного процесу для вирішення поставлених завдань правоохоронних органів.

Формування та розвиток комунікативної компетентності й культури спілкування в професійній діяльності працівників юридичної сфери є одним із ключових завдань їхньої професійно-психологічної підготовки. Структуру спілкування, зокрема професійного, можна проаналізувати через виділення трьох взаємопов'язаних аспектів: перцептивного, комунікативного та інтерактивного. Перцептивний аспект відображає процес сприйняття партнерами один одного та встановлення взаєморозуміння на цій основі. Комунікативний аспект характеризує обмін інформацією між суб'єктами

спілкування. Інтерактивний аспект визначає обмін діями, що відбувається між учасниками взаємодії. У практиці ці аспекти тісно переплітаються й не існують у відриві один від одного; їхнє розділення можливе лише в рамках психологічного аналізу для глибшого розуміння процесу спілкування.

Аналіз структури професійного спілкування професійної діяльності працівників поліції та його динаміки дозволяє виділити чотири основні етапи: 1) психологічне «читання» особливостей поведінки, зовнішнього вигляду, використання наявної інформації про конкретну людину й складання первинного психологічного портрету взаємодіючої особи; 2) пошук психологічних передумов ефективності спілкування й створення сприятливих умов для міжособистісного контакту; 3) взаємодія і вплив у процесі професійного спілкування на інших осіб з боку працівника з метою вирішення службових завдань; 4) оцінка результатів конкретного акту спілкування, планування змісту і процесу подальших контактів з певними особами [44].

Психологічне «читання» поведінки і зовнішності людини відображає так званий перцептивний аспект спілкування (міжособистісну перцепцію): I. Сприйняття зовнішніх ознак інших людей (зовнішнього вигляду й манери поведінки). II. Співвіднесення отриманих результатів з особистісними характеристиками (розшифровка зовнішніх даних – розумні очі, вольове підборіддя й т. п.) III. Інтерпретація й прогнозування на цій основі можливих вчинків і поведінки інших людей (уявленнями, ідеями, інтересами, настроями, почуттями, установками тощо) [44].

Основними параметрами якісної вербальної комунікації працівників юридичної сфери є правильне значення використовуваних слів і фраз, їх акуратність, доступність, дотримання правил складання фраз, вимова звуків, виразність слів і інтонацій. Саме тому їх мова має відрізнятися: грамотністю, доступністю, ясністю смислових описів для всіх категорій громадян, логічністю, переконливістю, юридичною раціональністю з посиланням на різні доказові факти, правові норми; дотриманням морально-етичних норм поведінки; широким спектром виразних, емоційних засобів впливу – від

підкреслено нейтральних мовних форм до емоційно експресивних висловлювань, супроводжуваних невербальними формами і засобами впливу; варіативністю висловлювань: від запрошень до участі в спілкуванні до використання фраз, повних категоричних вимог, в залежності від різних ситуацій спілкування; висловлювання повинні містити саме ту інформацію, яка необхідна для досягнення поточних цілей комунікації, зайва інформація вводить в оману; висловлювання мають бути правдивими; пропозиції мають бути доречними; необхідно уникати двозначних виразів, двозначності і непотрібної надмірності.

Професійне спілкування в поліцейській діяльності з об'єктом професійної діяльності здійснюється, перш за все, у формі діалогу. Дуже важливо, щоб співробітники вміли правильно задавати питання. Важливо ставити питання в потрібному порядку, зберігаючи логіку подання інформації у відповідній формі. Це важливо навіть тоді, коли йдеться про спільну професійну діяльність, а не про дії правоохоронних органів. Найважливішою особливістю невербальної комунікації є те, що вона здійснюється за участю різних сенсорних систем: зору, слуху, дотику, смаку і нюху.

Види питань представлено в таблиці 1.1. [44].

Таблиця 1.1.

## Види питань

Види питань	Сутність питання	Техніка постановки питання
Відкрите питання	Спонукає на висловлення інформації	Наприклад: «Де Ви були 12-го вересня о 22.00 год?»
Закрите питання	Розраховане на відповідь «так» або «ні»	Наприклад: «Ви проживаєте за адресою...?»
Нейтральне питання	Питання, що не стосується справи і її наслідків	Наприклад: «Ви, звісно, вчилися у школі?»
Дзеркальне питання	Дозволяє виходити за межі смислового поля, що окреслено співрозмовником, звертати до першооснови думки або переживання, неусвідомленої причини	Повторення із питальною інтонацією частини твердження, яке тільки що було вимовлено співрозмовником. Інтонацією робиться акцент на необхідному слові
Естафетне питання	Робить діалог більш динамічним. Це питання випереджує висловлення партнера, допомагаючи йому сказати більше	Уважно слухаючи партнера, швидко схоплюємо його репліку і провокуємо його сказати ще більше, сказати по-іншому
Питання, що фокусує	Примушує співрозмовника замислитися щодо наслідків певних дій або рішень	Наприклад: «Як Ви гадаєте, що буде, якщо...?» «Чого Ви хочете добитися, коли...?»
Питання, що заповнює мовчання	Заповнення паузи або спрямування розмови в іншому напрямку	Наприклад: «Якщо б Ви були на моєму місці, які б питання задали собі?»
Уточнююче питання	Спрямоване на уточнення раніше висловленої інформації	Наприклад: «Деякі хвилини тому Ви казали, що... Як це співвідноситься з Вашими останніми словами?»
Маніпулююче питання	Питання, що в завуальованій формі має маніпулятивний вплив на людину	Наприклад, питання типу «вибір без вибору» («Ви будете підписувати протокол своєю рукою чи моєю?»)
Риторичне питання	Питання, яке не потребує відповіді	Ставиться емоційно, з акцентом на необхідному словосполученні
Альтернативне питання	Дозволяють співбесіднику обрати один із запропонованих варіантів	Надає співбесіднику право вибору з запропонованих вами варіантів. «Ви хотіли би сплатити картою чи через банк?». Перевіряє окремий факт «Ви бачили одного чи двох нападників?»

Зрозуміло, що спілкування між співробітниками юридичної сфери і громадянами має відбуватися в рамках соціальної дистанції. Порушення оптимальної дистанції спілкування найчастіше сприймається негативно і розглядається як засіб впливу. Однак, якщо ви наближаєтеся до людини на тому ж рівні, що і «готуєте підґрунтя» (наприклад, від соціальної дистанції до особистої), це свідчить про прихильність працівника, тому зближення на 2 рівня довіри до людини неприпустимо. Якщо всім учасникам процесу

спілкування відомий інформаційний обмін між людьми, знаки, а головне, закріплений за ними сенс, то, тільки прийнявши систему єдиних цінностей, партнери можуть зрозуміти один одного. Іншими словами, «кожен повинен говорити однією мовою». В іншому випадку виникнуть різні комунікативні бар'єри.

О. Євдокімова, І. Жданова, Д. Швець та ін. визначають комунікативний бар'єр як «психологічна перешкода на шляху до адекватної передачі інформації між партнерами по спілкуванню. Він не пов'язаний з уразливими місцями в якому-небудь каналі комунікації або з погрішностями кодування й декодування, а частіше за все носить соціальний або психологічний характер» [44].

Значні труднощі під час комунікації виникають через те, що співробітник юридичної сфери вимушений вступати в спілкування, не звертаючи уваги на власне ставлення до співбесідника, переважно негативне, на власний стан, бажання спілкуватися адже комунікація є невід'ємною частиною професійної діяльності, та відповідно впливає на задоволеність працею.

Таким чином, перспективним напрямком подальших досліджень професійної комунікації є розробка спеціальних методів усунення комунікативних бар'єрів у професійній взаємодії співробітників юридичної сфери, та відповідно сприяти задоволенню працею.

## **Висновки до другого розділу**

Працівникам юридичної сфери необхідно постійно вдосконалювати свої знання в області психології, щоб забезпечити баланс між внутрішніми і зовнішніми психічними процесами. Це, звичайно, впливає на зміст професійної діяльності та задоволеність працею. Але цього недостатньо. Адже юристи як особистості можуть відрізнитися високими психічними якостями, але вони не можуть бути втілені в практичній діяльності. В результаті ефективний

психологічний вплив на громадян не гарантується, що негативно позначається на юридичній діяльності.

На основі проведеного теоретичного аналізу можна зробити висновок, що задоволеність професійною діяльністю працівників юридичної сфери є багатовимірним феноменом, який визначається взаємодією індивідуально-психологічних особливостей працівника та характеристик професійного середовища. Найбільш перспективним напрямом дослідження цієї проблеми є вивчення зв'язку між задоволеністю трудовою діяльністю та індивідуальними особливостями, такими як когнітивні здібності, емоційна стійкість, адаптивність і відповідність особистісних якостей вимогам професії.

Зокрема, професійна діяльність юристів висуває підвищені вимоги до їхніх особистісних і професійних якостей. До таких якостей належать психологічна стійкість, розвинені волевільні риси, високий рівень комунікативних та організаційних здібностей, здатність до творчого мислення, інтуїція, а також професійна спостережливість та уважність. Важливою умовою задоволеності працею є відповідність професії характеру і здібностям працівника, що забезпечує реалізацію його індивідуальних особливостей.

Таким чином, задоволеність трудовою діяльністю багато в чому залежить від конгруентності професійної діяльності індивідуальним характеристикам особистості та можливості ефективно реалізувати свої знання, навички й потенціал у професійному середовищі.

Враховуючи наведені вище результати досліджень, можна зробити висновок, що емоційний інтелект є важливим психічним ресурсом людини. Це допомагає підвищити ефективність діяльності, розуміючи та координуючи емоції, з одного боку, та покращуючи взаємодію із соціальним середовищем, розпізнаючи та керуючи емоціями інших людей – з іншого. Крім того, в стресових ситуаціях емоційний інтелект дозволяє оптимізувати енерговитрати, справлятися зі стресовими факторами, набувати корисний досвід і більш ефективно вирішувати завдання. Управління емоціями на роботі є важливим аспектом професійного успіху. Для поліпшення управління емоціями можна

використовувати наступні стратегії: постановка реалістичних цілей, розвиток навичок емоційного інтелекту, використання технік релаксації, а також важливо вибудовувати відносини співпраці з колегами і шукати способи конструктивного вирішення конфліктів.

Вплив тривалих стресових факторів значно впливає на рівень нейротизму, що може негативно позначитися на професійній сценічності. Зростання нейротизму призводить до астенизації, тобто емоційного виснаження, що своєю чергою знижує рівень задоволеності професійною діяльністю та продуктивність праці. Оскільки задоволеність професійною діяльністю є ключовим показником ефективності роботи, вона відображає переважання стеничних емоційних станів і виступає індикатором невротизації працівника. Таким чином, формування емоційної стійкості, поряд із розвитком професійної компетентності, комунікативності та стресостійкості, є критично важливим для запобігання професійній деформації й емоційному вигоранню. Особливу увагу слід приділити зниженню рівня нейротизму, оскільки цей показник визначає здатність працівника адаптуватися до емоційно насичених ситуацій і підтримувати високу продуктивність у складних умовах.

У професійній діяльності працівників юридичної сфери можемо виділити основні елементи: пізнавальна, конструктивна, організаційна та комунікативна діяльність, які функціонують в органічній єдності та визначають задоволеність чи незадоволеність професійною діяльністю.

## **РОЗДІЛ III ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗАДОВОЛЕНОСТІ ПРОФЕСІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ПРАЦІВНИКІВ ЮРИДИЧНОЇ СФЕРИ**

### **3.1. Опис вибірки, психодіагностичного інструментарію та методик дослідження**

Актуальність емпіричного дослідження особистісних особливостей задоволеності професійною діяльністю працівників юридичної сфери обумовлена потребою підвищення ефективності та якості їхньої роботи. Задоволеність професійною діяльністю є важливим чинником, що впливає на мотивацію, стресостійкість та професійну продуктивність. В умовах складних робочих завдань та високого емоційного навантаження в юридичній сфері дослідження дозволяє визначити, які саме особистісні характеристики (наприклад, стресостійкість, відповідальність, комунікабельність) сприяють більшій задоволеності роботою. Це може бути основою для підбору кадрів, розробки програм підтримки та підвищення якості професійної діяльності.

Емпіричне дослідження проводилося на базі Фастівського РУП ГУ НП в київській області та Фастівського міськрайонного суду Київської області. В експерименті взяли участь 62 працівники юридичної сфери (працівники поліції та суду). Дослідження проводилось восени 2024 року. Учасники не були обмежені в часі у момент тестування. Кожна методика супроводжувалась інструкцією та стимульним матеріалом.

Нагадаємо, що об'єктом нашого дослідження є задоволеність професійною діяльністю працівників юридичної сфери, а предметом – особистісні особливості задоволеності професійною діяльністю працівників юридичної сфери.

Мета дослідження полягає у емпіричному визначенні особистісних особливостей задоволеності професійною діяльністю працівників юридичної сфери та розробці практичних рекомендацій, які будуть сприяти підвищенню рівня задоволеності професійною діяльністю.

**Концептуальна гіпотеза** передбачає, що існує зв'язок між особистісними особливостями працівників юридичної сфери та рівнем їх задоволеності професійною діяльністю.

Емпіричні гіпотези:

1) Високий рівень емоційної стійкості, екстраверсія, доброзичливість, сумлінність, відкритість до нового досвіду працівників юридичної сфери позитивно корелює із задоволеністю їхньою професійною діяльністю;

2) Працівники з високим рівнем комунікативних, організаторських навичок та рівнем емоційного інтелекту демонструють вищу задоволеність своєю роботою у юридичній сфері.

3) Працівники з високим рівнем емоційного інтелекту демонструють вищу задоволеність професійною діяльністю.

4) Працівники юридичної сфери, які мають низький рівень ситуативної та особистісної тривожності демонструють вищий рівень задоволеності професійною діяльністю.

Дослідження особистісних особливостей задоволеності професійною діяльністю працівників юридичної сфери є важливим напрямком в галузі психології. Варто зазначити, що в психодіагностиці існує велика кількість різних методів для дослідження задоволеності професійною діяльністю, а саме: анкети та опитувальники, бесіда та інтерв'ю (структуроване чи не структуроване), бібліографічний метод, тести та проєктивні методики, спостереження та експеримент.

Ці методи можуть використовуватися окремо або в поєднанні для отримання повного анамнезу. Важливо враховувати, що дослідження задоволеності професійною діяльністю може бути складним і вимагати комплексного підходу та врахування вікової особливості, сферу професійної діяльності (юридична) чи соціальної ситуації особистості.

Так, для реалізації мети та завдань нашого дослідження, нами обрано 6 методик:

- «Інтегральна задоволеність професійною діяльністю» (А. Батаршев);
- Тест на задоволеність працею Р. Куніна;
- Методика ТІРІ-Україна (Ten Item Personality Inventory) для оцінки п'ятифакторної моделі особистості (українська адаптація М. Б. Кліманська, І. І. Галецька);
- «Комунікативні та організаторські здібності» (В. Синявський, Б. Федоришин);
- Опитувальник діагностики емоційного інтелекту М. Манойлової (українська адаптація В. І. Барко, В.П. Остапович, П. С. Олешко);
- Шкала тривоги Спілбергера.

Далі розглянуто опис і специфіку кожної методики:

*«Інтегральна задоволеність професійною діяльністю» (А. Батаршев)* (Додаток А). Ця методика призначена для оцінки загального рівня задоволеності людини своєю професійною діяльністю. Вона допомагає виявити, наскільки працівник задоволений різними аспектами своєї роботи, що впливають на його ефективність, мотивацію та емоційний стан. Мета тесту полягає у дослідженні інтегративних показників, що відбивають благополуччя/неблагополуччя людини в трудовому колективі, і навіть визначення рівня задоволеності особистості різними аспектами праці.

Опитувальник складається з 18 тверджень, які описують різні аспекти роботи: зміст завдань, організаційні умови, стосунки в колективі, можливості для професійного зростання, оплата праці тощо. Учасник оцінює кожне твердження за шкалою задоволеності.

Респонденти висловлюють рівень своєї задоволеності за кожним пунктом, наприклад, за шкалою від «повністю незадоволений» до «повністю задоволений». Сума балів або середній бал по шкалі дозволяє оцінити інтегральний рівень задоволеності.

На основі підсумкових балів методика визначає загальний рівень задоволеності працівника професійною діяльністю (низький, середній,

високий). Крім того, можна виділити найбільш проблемні чи, навпаки, сильні сторони роботи, що дозволяє розробити рекомендації для підвищення задоволеності.

Методика А. Батаршева широко використовується в кадровій та психологічній практиці для діагностики та поліпшення умов праці, підвищення мотивації, зниження рівня стресу та покращення ефективності працівників.

2) *Тест на задоволеність працею Р. Куніна*. Це методика, яка дозволяє швидко оцінити рівень загальної задоволеності працівника своєю роботою. Методика розроблена Р. Куніним і використовує візуальний підхід у вигляді «лицемірних» (емоційних) піктограм, що допомагає отримати інтуїтивну і наочну оцінку емоційного ставлення людини до своєї праці.

Тест складається з набору піктограм (облич) з різними емоціями, які виражають задоволення, нейтральність або незадоволення. Вони варіюються від усміненого обличчя (високий рівень задоволеності) до сумного або сердитого (низький рівень задоволеності).

Респонденту потрібно вибрати одне обличчя, яке найкраще відповідає його загальному ставленню до роботи або до конкретного аспекту роботи (наприклад, умов праці, стосунків з колегами, рівня оплати тощо).

Обрана піктограма дозволяє досить швидко оцінити рівень задоволеності працівника, не вимагаючи великих витрат часу на проходження тесту. Це дає змогу менеджерам і психологам отримати загальне уявлення про емоційний стан співробітників.

Методика має свої переваги та недоліки:

*Переваги тесту:*

- підходить для масових опитувань, особливо коли необхідно зібрати дані в короткі терміни.
- візуальні елементи полегшують сприйняття та допомагають респондентам інтуїтивно вибрати відповідь.
- простий для використання навіть серед респондентів без психологічної підготовки.

*Недоліки:*

- методика дає лише загальне уявлення про задоволеність, але не розкриває конкретні причини чи аспекти роботи, що потребують покращення.
- оцінка може бути занадто узагальненою, оскільки спирається лише на емоційний вибір, без детального аналізу.

Цей тест широко використовується в організаційній психології, кадровому управлінні та соціології праці, особливо коли необхідно швидко отримати попередню інформацію про рівень задоволеності працівників для подальшого аналізу.

3) *Методика ТІРІ-Україна (Ten Item Personality Inventory)* для оцінки п'ятифакторної моделі особистості (Додаток Б). Це адаптована версія відомого опитувальника Ten Item Personality Inventory (TIPI) для оцінки п'яти основних факторів особистості за моделлю «Великої п'ятірки» (Big Five). Методика дає можливість швидко виміряти риси особистості та складається з 10 тверджень.

Відтак, п'яти факторна модель передбачає п'ять фундаментальних вимірів для опису і оцінки особистості. Ними є:

- екстраверсія — соціальність, енергійність, активність;
- доброзичливість — співпраця, альтруїзм, чуйність;
- сумлінність — організованість, самодисципліна, відповідальність;
- емоційна стабільність — рівень емоційної стабільності, спокій (низька тривожність);
- відкритість до нового досвіду — цікавість, креативність, інтелектуальна гнучкість.

Вище описані фактори розуміються як універсальні, надкультуральні та наддемографічні, найбільш загальні характеристики, що дозволяють отримати повні та всебічні характеристики особистості. Разом з тим, велику п'ятірку розглядають як канонічну структуру для опису особистості на «побутовому» рівні та в контексті складання особистісних опитувальників.

ТІРІ складається з 10 тверджень, кожне з яких оцінює одну з рис особистості. Кожен фактор представлений двома твердженнями: одне позитивне та одне негативне.

Методика супроводжується такою інструкцією «Інструкція: Учаснику пропонують оцінити, наскільки кожне твердження відповідає його самооцінці на 7-бальній шкалі: 1 — зовсім не згоден, а 7 — повністю згоден».

Час проведення: Методика займає близько 2-3 хвилин.

Обробка: Результати розраховуються як середнє арифметичне за кожним фактором (після реверсування негативних тверджень).

Перевагами методики ТІРІ є:

- швидкість виконання респондентами, адже оцінка п'яти факторів здійснюється за короткий час;
- універсальність у використанні так, як методика може використовуватися як у дослідницьких цілях, так і в практиці;
- адаптованість в Україні – ТІРІ-Україна адаптована з урахуванням українських культурних особливостей, що робить її відповідною психометричним характеристикам.

Проте, є деякі недоліки – менша достовірність результатів (точність) через коротку форму можливі деякі спрощення у порівнянні з розгорнутими методиками (наприклад, NEO-PI-R). Адаптація ТІРІ для української вибірки передбачає психометричну перевірку її валідності та надійності, зокрема аналіз факторної структури та кореляції з більш детальними тестами особистості [18].

4) *«Комунікативні та організаторські здібності»* (В. Синявський, Б. Федоришин) (Додаток В). Це методика, розроблена В. Синявським та Б. Федоришином, яка використовується для оцінки рівня розвитку комунікативних і організаторських навичок у особистості. Цей тест дозволяє визначити, наскільки ефективно людина взаємодіє з іншими людьми, а також її здатність організовувати робочі процеси та групову діяльність.

Тест оцінює два основних аспекти:

- комунікативні здібності: здатність ефективно спілкуватися, розуміти інших, правильно передавати свої думки та емоції;
- організаторські здібності: здатність планувати, координувати та контролювати діяльність групи або колективу, а також приймати управлінські рішення в різних ситуаціях.

Тест складається з ряду питань або тверджень, на які респондент відповідає, оцінюючи свою здатність в різних ситуаціях (як правило, на шкалі від «зовсім не так» до «повністю так»). Питання охоплюють різноманітні аспекти комунікації та організації, зокрема:

- Як людина реагує на критичні зауваження або конфлікти?
- Як вона справляється з лідерськими ролями в колективі?
- Які стратегії застосовує для організації роботи групи чи колективу?
- Наскільки успішно вона передає ідеї, пояснює завдання, розподіляє обов'язки.

Після того як респондент заповнює тест, отримані бали підсумовуються та аналізуються для визначення рівня розвитку комунікативних і організаторських здібностей. Високі бали вказують на добре розвинуті навички в обох сферах, середні або низькі бали можуть свідчити про потребу в розвитку цих здібностей.

Інтерпретація результатів:

- високий рівень – така особа має добре розвинені комунікативні та організаторські здібності, ефективно працює в групах і команді, здатна організувати робочі процеси і вести за собою інших;
- середній рівень – така особа володіє базовими навичками, але вимагає додаткової практики для вдосконалення своїх здібностей у складних ситуаціях.
- низький рівень – така людина потребує розвитку комунікативних та організаторських навичок для більш ефективної взаємодії в колективі та організації діяльності.

Тест використовується в психології праці, кадрових дослідженнях, при відборі кандидатів на керівні посади, а також для оцінки потенціалу працівників у сфері управління та організації. Методика дозволяє точно визначити, які навички потребують розвитку у кандидатів або співробітників для покращення їх професійної ефективності та взаємодії з колегами.

5) *Опитувальник діагностики емоційного інтелекту* М. Манойлової (українська адаптація В. І. Барко, В.П. Остапович, П. С. Олешко) (Додаток Г). Методика МЕІ була розроблена М. Манойловою у 2004–2005 роках. Згідно концепції авторки, емоційний інтелект – це здатність людини до усвідомлення, прийняття та регуляції емоційних станів і почуттів як інших людей, так і своїх власних.

У структурі емоційного інтелекту існують два аспекти:

- внутрішньо особистісний, що відображає здатність розпізнавати, розуміти та керувати власними емоціями..
- міжособистісний, що охоплює здатність розуміти емоції інших людей та ефективно взаємодіяти з ними.

Згодом, методика була адаптована українськими вченими (В. Барко, В.Остапович, П. Олешко) у 2018 році для поліцейських, за участі трьох філологів та психологів Державного науково-дослідного інституту МВС України. Текст методики залишився максимально наближений до змісту оригінальної версії, в якій використовувалися традиційні для української мови особистісні дескриптори. З метою перевірки надійності та валідності опитувальника здійснено відповідні розрахунки.

Відтак, адаптована методика складається з 40 тверджень, які дають можливість оцінити наступні шкали:

Шкала 1. Усвідомлення своїх емоцій і почуттів – це здатність розпізнавати та чітко розуміти власні емоційні стани, відслідковувати їхній вплив на думки, поведінку та прийняття рішень.

Шкала 2. Управління своїми емоціями та почуттями — це здатність контролювати власні емоційні реакції, адаптуватися до ситуацій, щоб досягати поставлених цілей.

Шкала 3. Усвідомлення емоцій і почуттів інших – це можливість розпізнавати та розуміти емоції та почуття інших, відслідковувати їх вплив на думки, поведінку та прийняття рішень.

Шкала 4. Управління емоціями та почуттями інших — це можливість управляти та контролювати емоційні реакції інших (друзів, колег, клієнтів).

В методиці виокремлюють наступні рівні емоційного інтелекту поліцейських:

5-й (дуже високий рівень EI) – (більше 8)«сірих» балів;

4-й (високий рівень) –(5-8)«сірих» балів;

3-й (проміжний рівень) – (1-4)«сірих» балів;

2-й (знижений рівень) – (-3- 0)«сірих» балів;

1-й (дуже низький рівень) – (менше-3)«сірих» балів.

Відтак визначають наступні інтегральні індекси:

1) внутрішньо-особистісний аспект емоційного інтелекту (здатність до усвідомлення і прийняття своїх емоцій, почуттів і станів – самоконтроль): сума балів за 1 і 2 шкалами;

2) міжособистісний аспект емоційного інтелекту (здатність до розпізнавання, розуміння та зміни емоційних станів інших людей): сума балів за 3 і 4 шкалами» [4].

б) *Шкала тривоги Спілбергера*. Це психологічний тест, розроблений Чарльзом Спілбергером та адаптований Ю.Л. Ханіним для використання у пострадянських країнах. Тест призначений для вимірювання рівня тривожності як особистісної риси та як тимчасового стану, що дозволяє розділити ситуативну та особистісну тривогу (Додаток Д).

Опитувальник складається з двох частин по 20 тверджень у кожній:

➤ ситуативна тривога (СТ) – вимірює рівень тривоги в конкретний момент часу або в певній ситуації, що виникає у відповідь на стресові обставини. Це тимчасовий стан, який може змінюватися;

➤ особистісна тривога (ОТ) – відображає стабільну особистісну характеристику, що вказує на загальну схильність до тривожності. Люди з високим рівнем особистісної тривожності більш схильні до негативних переживань та хвилювань у різних ситуаціях.

Респондент оцінює кожне твердження за чотирибальною шкалою (від 1 до 4 балів), де значення відповідають інтенсивності відчуттів або частоті переживань. Наприклад, для ситуативної тривоги: «зовсім не відчуваю» — 1 бал, «дуже сильно відчуваю» — 4 бали.

Інтерпретація результатів відбувається наступним чином:

ситуативна тривога – сума балів, що отримана за відповідями на 20 тверджень, дозволяє визначити рівень тимчасової тривожності. Високі бали свідчать про значну напругу, низькі — про спокійне та розслаблене сприйняття ситуації;

особистісна тривога – бали, отримані за другою частиною тесту, показують загальний рівень тривожності як особистісної риси. Високі бали означають схильність до тривожних реакцій у різних життєвих ситуаціях, незалежно від їхньої об'єктивної загрози.

Шкала тривоги Спілбергера широко використовується у клінічній психології, психотерапії, дослідженнях стресу та у профілактичній психології для оцінки емоційного стану та психічного здоров'я. Вона корисна в роботі з людьми, які схильні до тривожних розладів, і дозволяє оцінити ефективність терапії або втручань для зниження рівня тривожності.

Методика має свої переваги та недоліки:

*Переваги методики:*

➤ дозволяє розділити ситуативну та особистісну тривожність, що важливо для розуміння, чи є тривожність реакцією на обставини, чи стійкою рисою особистості;

➤ тестування займає не більше 10-15 хвилин, а інтерпретація результатів є зрозумілою та наочною.

*Недоліки:*

➤ відповіді респондента залежать від його самосприйняття та готовності чесно описати свій стан;

➤ тест не розкриває причин тривожності чи специфічних тригерів.

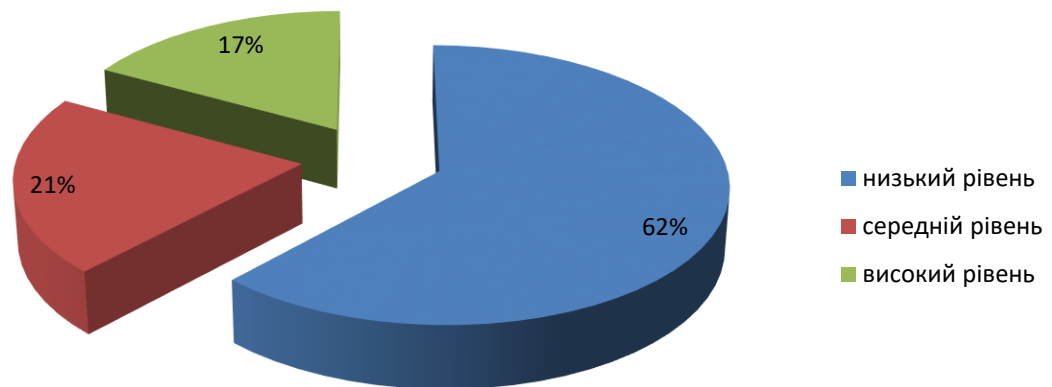
Шкала Спілбергера є надійним інструментом для діагностики тривожності, допомагаючи оцінити емоційний стан і розробити подальшу стратегію для підтримки психічного здоров'я.

Таким чином, підібраний нами банк психодіагностичних методик дозволяє нам досягти поставленої мети та завдань дослідження.

### **3.2. Інтерпретація результатів констатувального дослідження особистісних особливостей та задоволеності професійною діяльністю**

Нами був проведений емпіричне дослідження восени 2024 року, участь в якому взяли 62 фахівця юридичної сфери. Учасникам експерименту була запропонована 6 методик та чіткі інструкції щодо виконання всієї роботи та кожного тесту, зокрема.

Спершу, за допомогою методики *«Інтегральна задоволеність професійною діяльністю»* (А. Батаршев) встановлено рівень задоволеності професійною діяльністю серед фахівців юридичною сферою. Результати представлені на рисунку 3.1.



**Рис. 3.1. Показники задоволеності професійною діяльністю**

З діаграми видно, що 62% учасників мають низький рівень, 21% показали середній рівень і 17% продемонстрували високий рівень задоволеності професійною діяльністю.

Далі пропонуємо більш детально розглянути розподіл за шкалами. В ході проведеного аналізу виявлено, що задоволеність працею становить лише 38% опитаних, відповідно, 62% працівників юридичної сфери не цілком задоволені працею і умовами праці. Аналіз окремих складових загальної задоволеності працею представлений в таблиці 3.1.

*Таблиця 3.1*

**Фактори задоволеності професійною діяльністю**

Фактори задоволеності працею	Рівень задоволеності (%)		
	низький	середній	високий
Інтерес до роботи	49%	27%	24%
Задоволеність досягненнями в роботі	55%	20%	25%

<b>Задоволеність взаємовідносинами з працівниками</b>	78%	12	9,7
<b>Задоволеність взаєминами з керівництвом</b>	32%	13%	55%
<b>Домагання у професійній діяльності</b>	36%	22%	42%
<b>Переваги виконуваної роботи високому заробітку</b>	12%	40%	48%
<b>Задоволеність умовами праці</b>	40%	50%	10%
<b>Професійна відповідальність</b>	55%	33%	12%

За результатами представленими в таблиці, можемо говорити, що до факторів з високим рівнем задоволеності працею належить: задоволеність взаємовідносинами з працівниками, професійна відповідальність, задоволеність досягненнями в роботі та інтерес до роботи. Серед факторів з середнім рівнем задоволеності працею можемо виділити задоволеність умовами праці та переваги виконуваної роботи високому заробітку. До факторів з низьким рівнем задоволеності працею найвищі відсотки отримано задоволеність взаєминами з керівництвом, перевага виконуваної роботи високому заробітку та домагання у професійній діяльності.

Так, задоволеність професійною діяльністю у фахівців юридичної сфери залежить від багатьох факторів, таких як досягнення професійних цілей, можливість розвитку та самореалізації, рівень доходу, стосунки з колегами та керівництвом, а також робоче навантаження.

Відтак, низький рівень задоволеності професійною діяльністю характеризується тим, що фахівець відчуває, що робота не приносить задоволення і втрачає інтерес професійного зростання. Є відчуття рутинності та відсутності важливих результатів. Часто причиною також є невдоволення графіком, умовами роботи, а також великий рівень стресу через робоче навантаження, перевтому або недостатню підтримку з боку колег чи

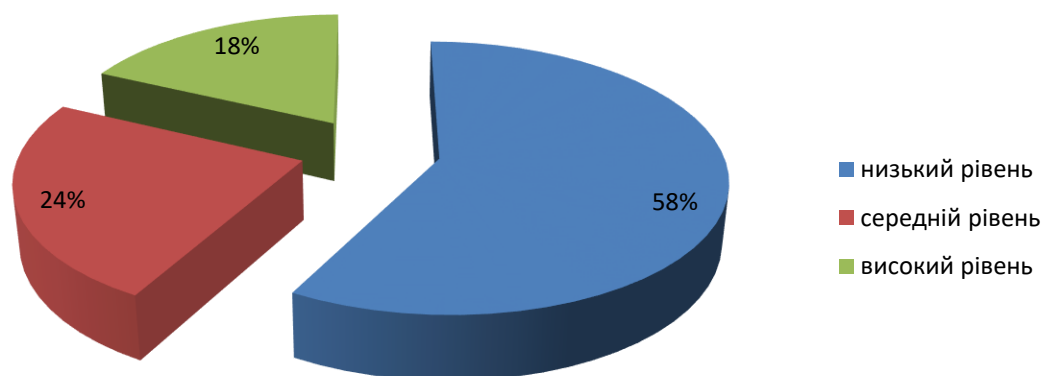
керівництва. Низький рівень доходу, який не відповідає очікуванням або затраченим зусиллям, відчуття несправедливості у фінансових винагородах. Відсутність перспектив кар'єрного зростання, відсутність підтримки в підвищенні кваліфікації, брак можливостей для навчання та розвитку.

Між тим, середній рівень задоволеності діяльністю пов'язаний з тим, що працівник загалом задоволений своєю професійною діяльністю, але все ще не повністю реалізував свій потенціал. Відчуває певний інтерес до роботи, але цей інтерес коливається в залежності від складності завдань та особистих досягнень. Робоче середовище прийнятне, хоча можуть бути певні аспекти, які викликають незадоволення (наприклад, іноді перевантаження або складності в комунікації з колегами). Загалом, навантаження є керованим. Доходи прийнятні, проте юрист відчуває, що потенційно міг би заробляти більше, або відчуває певну невідповідність зусиль та фінансової винагороди. Існують можливості для розвитку, проте вони обмежені або не завжди доступні. Можливе бажання змінити сферу діяльності або роботодавця для досягнення більшого професійного зростання.

Разом з тим, високий рівень задоволеності передбачає, що фахівець відчуває високу мотивацію, активно займається професійним розвитком і бачить у своїй діяльності сенс. Робота приносить не лише матеріальне задоволення, а й моральне – відчуття особистого внеску та успіху. Юрист задоволений умовами роботи, має підтримку з боку колег та керівництва, робоче навантаження є комфортним та збалансованим, робоче середовище сприятливе та доброзичливе. Заробітна плата відповідає або перевищує очікування, юрист відчуває, що його роботу справедливо винагороджують. Це сприяє впевненості у майбутньому та фінансовій стабільності. Є широкий спектр можливостей для підвищення кваліфікації, кар'єрного росту, участі в значущих проектах або важливих справах. Юрист відчуває перспективу та стабільність в обраній сфері, що надихає його на подальші досягнення. Кожен із цих рівнів відображає баланс між очікуваннями та реальними умовами діяльності.

Таким чином, отримані результати свідчать, що чим частіше працівники юридичної сфери будуть брати відповідальність за своє життя, професійну діяльність та відносини в колективі визначаються через низку зовнішніх причин, відповідно вони будуть надавати перевагу роботі з високим заробітком (зовнішній мотив). Отже, такі працівники мають низький рівень домагань, вони надають перевагу «синиці в руках», їм важливо не втратити досягнуте, уникати невдач. Вбачаючи в пріоритеті роботу як більш значиму, у порівнянні з заробітком, обирають ті працівники, які частіше вважають себе відповідальними за свої досягнення і успіхи, а отже керуються внутрішніми мотивами.

Також за допомогою методики *Тест на задоволеність працею Р. Куніна*, підтверджено дані отримані за попередньою методикою. Результати представлено на рисунку 3.2.



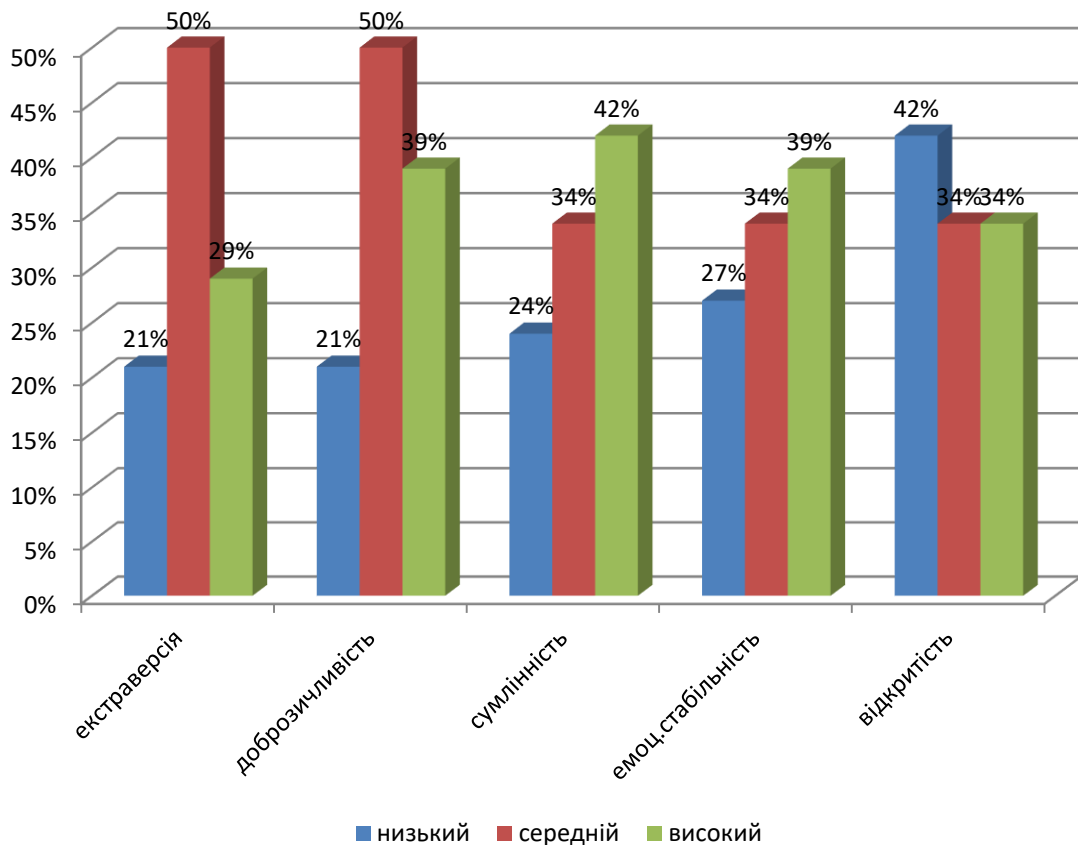
**Рис. 3.2. Показники задоволеності професійною діяльністю**

З діаграми видно, що 58% учасників дослідження продемонстрували низький рівень, 24% респондентів показали середній рівень і 18% мають високий рівень задоволеності професійною діяльністю.

Таким чином, задоволеність працівників юридичної сфери залежить від гармонійного поєднання всіх аспектів описаних вище. Високий рівень задоволеності забезпечується лише тоді, коли працівник відчуває повну

відповідність між своїми професійними цінностями, емоційними, соціальними, когнітивними та матеріальними потребами.

Наступним кроком, за допомогою методики *TIPI-Україна (Ten Item Personality Inventory)*, ми дослідили особистісні особливості фахівців юридичної сфери, що можуть впливати на рівень їх задоволеності професійною діяльністю. Результати представлені на рисунку 3.3.



**Рис. 3.3. Показники особистісних характеристик**

З діаграми видно, що 21% учасників є інтровертами, 50% - амбівертами і 29% екстравертами. Фахівці юридичної сфери, незалежно від особистісного типу, відіграють важливу роль у забезпеченні правопорядку, підтримці справедливості та консультуванні громадян. Їхня діяльність, однак, має певні особливості залежно від індивідуальних характеристик, зокрема типу особистості: екстраверсії, інтроверсії чи амбіверсії.

*Екстраверти* зазвичай проявляють високу активність у спілкуванні з клієнтами та колегами. Вони добре адаптуються до динамічного робочого

середовища, їм легко налагоджувати контакти та працювати в команді. Екстраверти активно беруть участь у судових засіданнях, публічних виступах, переговорах та консультаціях. Такі спеціалісти часто мають високі комунікативні навички, а їхня енергійність допомагає втілювати амбітні цілі та досягати високих результатів.

*Інтроверти* вибирають завдання, які дозволяють зосереджено працювати над деталями, дослідженнями, документами або аналітикою. Вони схильні до глибокого аналізу справ, а тому можуть спеціалізуватися на підготовці юридичних документів, розробці стратегій захисту, дослідженні законодавства чи аналітиці складних справ. Їхня стриманість та виваженість стають особливо цінними у випадках, коли потрібен ретельний аналіз або конфіденційний підхід.

*Амбіверти* поєднують риси як екстравертів, так і інтровертів, що дозволяє їм адаптуватися до різноманітних ситуацій у професійній діяльності. Вони легко перемикаються між публічними виступами та індивідуальною аналітичною роботою, що робить їх універсальними працівниками в юридичній сфері. Амбіверти можуть ефективно консультивати клієнтів, брати участь у переговорах, а також виконувати глибокий аналіз законодавства або складати складні юридичні документи.

Таким чином, екстраверти, інтроверти та амбіверти в юридичній сфері розвивають різні підходи та методи роботи, відповідно до своїх індивідуальних якостей. Екстраверти блискуче справляються з соціальними завданнями та виступами, інтроверти відзначаються глибиною аналізу та ретельністю, а амбіверти демонструють гнучкість та універсальність, що дозволяє їм успішно виконувати як комунікативні, так і аналітичні аспекти професії.

Щодо шкали *доброзичливості*, то 21% респондентів мають низький рівень, 50% - середній та 39% - високий рівень. Так, рівень доброзичливості юриста впливає на стиль спілкування, вирішення конфліктів та ефективність командної роботи. Низький рівень доброзичливості характеризується схильністю до конкуренції, рішучого захисту власної позиції та критичного

ставлення до інших. Такі співробітники можуть бути відвертими та менш готовими йти на компроміси, що іноді може допомогти вирішити складні переговори, але може ускладнити побудову довірливих стосунків із клієнтами та колегами.

Помірний рівень доброзичливості забезпечує баланс між напористістю та співпрацею. Фахівці з таким рівнем демонструють готовність до співпраці та компромісу, зберігаючи здатність стійко захищати інтереси клієнта. Зазвичай вони вміють підтримувати конструктивні стосунки та ефективно працювати в команді.

Високий рівень доброзичливості відображається у високому рівні емпатії, прагненні до міжособистісної гармонії та готовності пізнати інших. Такі працівники легко налагоджують контакти, що може сприяти успішному веденню переговорів і підвищенню задоволеності клієнтів. Однак іноді вони можуть уникати конфронтацій, що потенційно послаблює їхню позицію у складних правових суперечках.

Щодо *сумлінності*, то зафіксовано, що низькі показники мають 24% учасників дослідження, середні – 34% та високі – 42% респондентів. Сумлінність у працівників юридичної сфери визначає їх відповідальність, організованість та здатність дотримуватися професійних стандартів. Низький рівень сумлінності характеризується неухважністю, прокрастинацією та неухвагою до деталей. Такі працівники можуть ігнорувати терміни та правила, що негативно впливає на якість їх роботи та репутацію. Вони часто діють імпульсивно, що може призвести до помилок в юридичних документах або судових справах.

Середній рівень сумлінності забезпечує баланс між відповідальністю та гнучкістю. Працівники правничої професії цього рівня зазвичай виконують свої обов'язки вчасно та дотримуються вимог і стандартів, але водночас здатні адаптуватися до змін і не витратити зайвий час на неважливі деталі. Вони дуже надійні та дозволяють ефективно працювати в динамічних робочих середовищах.

Високий рівень відповідальності, що виражається у виняткових організаторських здібностях, пунктуальності та прагненні до досконалості. Такі працівники виконують усі завдання скрупульозно, виконують завдання вчасно, дотримуються правил і заслуговують на довіру. Проте, іноді, їх перфекціонізм може уповільнювати робочий процес та викликати труднощі з адаптацією до непередбачуваних ситуацій. У юридичній сфері високий рівень сумлінності є цінним для забезпечення точності та відповідності законодавчим вимогам.

Результати емоційної стійкості виглядають наступним чином: низький рівень – 27% середній рівень – 34% і високий рівень – 39%. Так, емоційна стійкість працівників правничої професії визначає їх здатність зберігати спокій і продуктивність у стресових ситуаціях, що є невід’ємною частиною професії. Низька емоційна стійкість характеризується частими проявами тривожності, дратівливості, емоційної вразливості. Фахівці з таким рівнем можуть відчувати труднощі з керуванням стресом, що призводить до емоційного вигорання, конфліктів з колегами та клієнтами та зниження якості роботи під тиском. Вони схильні до імпульсивних рішень і надмірно переживають про невдачі.

Середній рівень емоційної стабільності забезпечує відносну рівновагу. Ці співробітники можуть зберігати контроль у більшості ситуацій, хоча їм може знадобитися час, щоб відновитися від емоційного перевантаження. Вони дуже стійкі до стресу, але можуть виявляти короточасну вразливість у дуже стресових ситуаціях.

Високий рівень емоційної стійкості проявляється у здатності ефективно справлятися зі стресом, залишатися спокійними навіть у кризових ситуаціях та зберігати оптимізм. Працівники правничої професії з таким рівнем швидко адаптуються до змін, витримують тиск дедлайнів і конфліктних справ, що дозволяє їм ухвалювати обґрунтовані рішення без впливу емоцій. Вони рідко піддаються вигоранню і здатні підтримувати стабільний рівень продуктивності навіть у найскладніших обставинах.

*Відкритість до нового досвіду* проявляється у працівників юридичної сфери на таких рівнях: низький – 42%, середній – 34% і високий рівень – 34%

учасників експерименту. Відкритість працівників правничої професії до нового досвіду впливає на їх здатність адаптуватися до змін, шукати готові рішення та сприймати інновації. Низький рівень відкритості характеризується консервативним підходом до роботи та бажанням дотримуватися встановлених правил і процедур. Такі юристи віддають перевагу перевіреним методам, уникають ризиків і впроваджують інновації. Хоча це забезпечує стабільність, це може перешкоджати ефективному розгляду нестандартних справ або адаптації нових правових тенденцій.

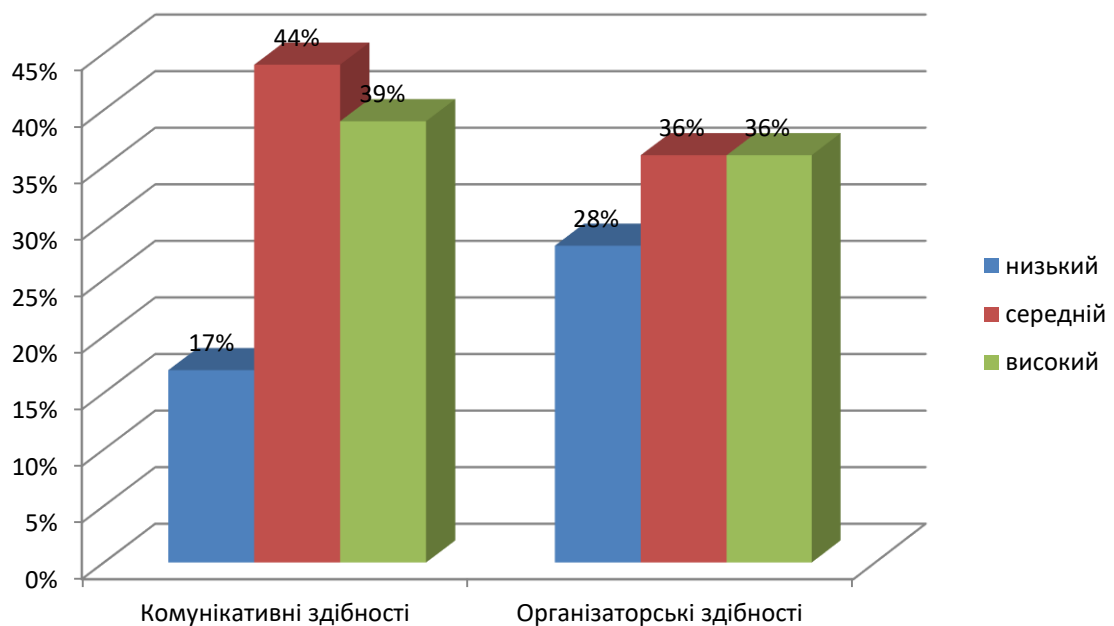
Середній рівень відкритості дозволяє зберігати баланс між традиційними підходами та готовністю до інновацій. Співробітники цього рівня здатні адаптуватися до змін і використовувати нові інструменти та методи, якщо це допомагає досягти результату. Вони досить гнучкі, але не втрачають обережності при прийнятті рішень.

Високий ступінь відкритості відображається у креативності, інноваційному мисленні та готовності випробувати нові шляхи вирішення правових проблем. Ці працівники правничої професії активно використовують сучасні технології, знаходять нестандартні способи захисту інтересів своїх клієнтів, цікавляться новими тенденціями в юридичній сфері. Вони легко адаптуються до змін законодавства та активно застосовують нові знання для підвищення ефективності роботи. Однак у деяких випадках надмірна відкритість до експериментів може призвести до ризикованих рішень, що вимагає виваженого підходу.

Отже, працівники юридичної сфери повинні володіти збалансованими особистісними рисами для ефективного виконання професійних обов'язків. Екстраверсія сприяє налагодженню контактів та впевненій комунікації, що є важливим у переговорах і роботі з клієнтами. Доброзичливість забезпечує здатність до співпраці та конструктивного вирішення конфліктів, хоча важливо зберігати твердість у захисті інтересів. Емоційна стійкість дозволяє справлятися зі стресом і підтримувати високу продуктивність у складних умовах. Відкритість до нового досвіду стимулює креативні підходи та адаптацію до

змін у правовій сфері, тоді як сумлінність забезпечує відповідальність, організованість і точність у виконанні завдань, що є критично важливими для успішної юридичної практики. Оптимальне поєднання цих рис сприяє професійному зростанню та ефективному вирішенню правових питань.

Далі за допомогою методики «Комунікативні та організаторські здібності» (В. Синявський, Б. Федоршин), ми дослідили комунікативні та організаторські навички фахівців. Результати продемонстровані на рисунку 3.4.



**Рис. 3.4. Показники комунікативних та організаторських здібностей**

В діаграмі продемонстровано, що 17% учасників мають низький рівень, 44% - середній рівень і 39% - високий рівень комунікативних здібностей.

Вони є важливою складовою професійної компетентності працівників юридичної сфери. Низький рівень комунікативних здібностей характеризується труднощами у встановленні контакту з клієнтами та колегами, невпевненістю в діалозі, схильністю до конфліктів або замкненості, що може ускладнювати роботу з клієнтами та знижувати ефективність переговорів. Середній рівень комунікативних здібностей дозволяє юристу налагоджувати контакт у більшості ситуацій, проте він може відчувати труднощі у складних або напружених комунікативних умовах; такі фахівці загалом ефективно виконують професійні завдання, але інколи можуть потребувати додаткової

підготовки. Високий рівень комунікативних здібностей притаманний юристам, які легко встановлюють довірчі відносини, демонструють впевненість, переконливість і вміння керувати діалогом навіть у складних ситуаціях, що значно підвищує якість їхньої роботи та здатність ефективно представляти інтереси клієнтів.

Щодо організаторських здібностей, що 28% респондентів показали нам низькі результати, 36% - середні і 36% - високі показники організаторських здібностей. Організаторські здібності працівників юридичної сфери відіграють ключову роль у їхній професійній діяльності. Низький рівень організаторських здібностей характеризується труднощами з плануванням, нездатністю ефективно розподілити час і завдання, що часто призводить до затримок у роботі та пропуску важливих деталей. Середній рівень організаторських здібностей дозволяє юристам більш-менш ефективно виконувати основні обов'язки та дотримуватися термінів, хоча в умовах високого навантаження можуть виникати проблеми з пріоритетами. Високий рівень організаторських здібностей властивий юристам, які легко планують свою діяльність, успішно координують командну роботу, контролюють виконання завдань і вміють швидко адаптуватися до змін, що підвищує ефективність та надійність їхньої роботи.

Наступним кроком, для дослідження рівня та особливостей емоційного інтелекту у працівників правничої професії був використаний *Опитувальник діагностики емоційного інтелекту М. Манойлової* (українська адаптація В. Барко, В. Остапович, П. Олешко). За допомогою методики можна визначити рівень емоційного інтелекту людини у рамках того, чи іншого типу відносин: «міжособистісний емоційний інтелект», «внутрішньо-особистісний емоційний інтелект». Провівши дане дослідження, отримані кількісні показники, ми можемо відобразити у таблиці 3.2.

Таблиця 3. 2.

## Показники емоційного інтелекту

	Дуже низький рівень	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
<b>Усвідомлення емоцій і почуттів інших</b>	32%	20%	35%	13%
<b>Усвідомлення своїх емоцій і почуттів</b>	32%	15%	51%	4%
<b>Управління емоціями та почуттями інших</b>	10%	30%	52%	18%
<b>Управління своїми емоціями та почуттями</b>	15%	37%	25%	23%

З таблиці видно, що високі показники *усвідомлення емоцій і почуттів інших* показали 13% учасників, середній – 35% і низький – 52%. Міжособистісний емоційний інтелект охоплює здатність людини розуміти та керувати емоціями в стосунках із іншими людьми. Це важлива навичка для побудови здорових, ефективних і підтримуючих взаємовідносин. Рівень міжособистісного емоційного інтелекту у фахівців юридичної сфери має суттєвий вплив на здатність працювати з клієнтами, колегами та судовою системою.

Низький рівень усвідомлення емоцій і почуттів інших передбачає, що такий юрист може не помічати або недооцінювати емоційні потреби клієнтів, зокрема їхні тривоги, страхи чи розчарування. Це може призвести до ситуацій, коли клієнт відчувається не вислуханим або не розуміє стратегічних рішень, що погіршує довіру до юриста. Працівники правничої професії може різко реагувати на критику, судові рішення чи слова опонентів. Це може заважати об'єктивному аналізу ситуації, спонукати до емоційних помилок і призводити до непрофесійної поведінки в залі суду. У результаті — нерозуміння, як належним чином відповідати на потреби колег чи суддів. Наприклад, не помічаючи невдоволення або сумнівів колег, такий юрист може неправильно зрозуміти загальний хід роботи команди чи судовий контекст.

Середній рівень полягає в тому, що фахівець, зазвичай, уникає імпульсивних реакцій і дотримується спокійного професійного тону. Однак у складних ситуаціях або під великим тиском може втрачати самовладання, що може дещо зашкодити його професійній репутації. Такі працівників правничої професії може підтримувати нормальні стосунки з колегами і клієнтами, однак у питаннях глибшої емпатії або гнучкості у підходах до роботи може виникати певна обмеженість. Йому може бракувати ініціативи в конструктивному вирішенні конфліктів або підтримці командного духу.

Високий рівень демонструє глибоке розуміння емоцій та потреб клієнтів. Працівники правничої професії з високим рівнем емоційного інтелекту здатний вловити і зрозуміти приховані емоційні потреби клієнта, чутливо реагувати на тривогу, стрес чи невпевненість. Це дозволяє створити атмосферу довіри, у якій клієнт почувається в безпеці та розуміє стратегію захисту чи представлення інтересів. Такий фахівець у юридичній сфері здатний конструктивно працювати з командою, вирішувати конфлікти на ранніх стадіях та підтримувати здорову робочу атмосферу. Вони спонукають до командного підходу, відкритого обговорення та активної взаємодії. Завдяки своєму високому рівню емоційного інтелекту цей юрист здатний не лише мотивувати команду, але й надихати її. У ролі лідера він будує довіру і взаєморозуміння, що сприяє злагодженій роботі навіть у стресових умовах, а також надає підтримку іншим у розвитку їхніх професійних навичок.

Щодо *усвідомлення власних емоцій і почуттів*, то високий рівень мають лише 4%, середній – 51; і низький – 45% респондентів. Внутрішньо-особистісний емоційний інтелект у працівників юридичної сфери визначає здатність до самоусвідомлення, управління емоціями та підтримки внутрішньої мотивації, що є ключовими навичками для успішної професійної діяльності в цій галузі.

Працівники правничої професії з низьким рівнем зазвичай мають обмежене самоусвідомлення. Вони рідко аналізують власні емоційні стани, а також не завжди розуміють, як ті впливають на їхні рішення та поведінку. Це

може призводити до імпульсивних, емоційно забарвлених рішень, особливо в стресових або конфліктних ситуаціях. Такі працівників правничої професії можуть мати проблеми з мотивацією та організованістю, оскільки часто піддаються емоціям тривоги, роздратування чи стресу, які їм важко контролювати. Низький рівень внутрішнього емоційного інтелекту ускладнює їхню здатність справлятися з професійним тиском, що може призвести до емоційного вигорання та труднощів у досягненні довготривалих професійних цілей.

На середньому рівні юрист має базові навички самоусвідомлення, що дозволяють йому краще розуміти свої емоції та емоційні реакції. Він може розпізнавати, коли його переполює стрес або невпевненість, і частково вміє керувати цими емоціями. Такі фахівці загалом володіють основами самоконтролю, але в складних або несподіваних ситуаціях їм усе ще важко втримати емоції під контролем. Такий рівень емоційного інтелекту дозволяє їм встановлювати короткотривалі цілі та здебільшого справлятися з робочими обов'язками, хоча подекуди може бракувати глибшої самоаналізу для довготривалої професійної стійкості.

Працівники правничої професії з високим рівнем мають розвинене самоусвідомлення та здатність до саморефлексії. Він чітко розуміє власні емоції, їхні причини та вплив на професійну діяльність. Завдяки цьому такі юристи можуть передбачати та контролювати емоційні реакції, зберігаючи спокій і зосередженість навіть у критичних ситуаціях. Вони здатні самостійно мотивуватися, встановлювати довготривалі цілі та ефективно працювати в умовах тиску. Високий рівень самоконтролю дозволяє їм уникати емоційного вигорання, оскільки вони вчасно помічають ознаки втоми та стресу і здатні скорегувати робоче навантаження. Такий рівень внутрішньо-особистісного інтелекту сприяє ефективній, стабільній роботі, а також формуванню репутації надійного, стійкого та відповідального фахівця.

Щодо *управління емоціями інших*, то 18% учасників показали високий рівень, 52% - середній рівень і 30% - низький рівень. Управління емоціями

інших у працівників юридичної сфери визначає їхню здатність впливати на емоційний стан клієнтів, колег та опонентів для досягнення професійних цілей. Низький рівень управління емоціями інших характеризується труднощами у встановленні емоційного контакту та відсутністю емпатії. Такі працівників правничої професії можуть проявляти жорсткість у комунікації, що призводить до конфліктів або зниження довіри з боку клієнтів. Їм важко заспокоїти напружених клієнтів або врегулювати конфліктні ситуації.

Середній рівень дозволяє працівникам частково контролювати емоційний стан оточуючих, завдяки чому вони можуть підтримувати конструктивний діалог, проявляти розуміння та демонструвати гнучкість у взаємодії. Вони здатні пом'якшувати напруження у критичних ситуаціях, але іноді можуть втрачати контроль над емоціями інших у складніших умовах.

Високий рівень управління емоціями інших проявляється у здатності тонко відчувати та впливати на емоційний стан співрозмовників. Такі працівників правничої професії ефективно заспокоюють, мотивують або переконують інших, що сприяє успішному веденню переговорів і врегулюванню конфліктів. Вони вміють створювати атмосферу довіри, що підвищує задоволеність клієнтів і покращує командну роботу.

Результати шкали *керування власними емоціями*, то 23% респондентів продемонстрували нам високі показники, 25% - середні і 52% - низькі показники. Рівень керування власними емоціями у працівників юридичної сфери є визначальним для їхньої професійної ефективності, адже вміння контролювати емоції безпосередньо впливає на здатність ухвалювати об'єктивні рішення, підтримувати професійну поведінку та зберігати стресостійкість.

Працівник правничої професії з низьким рівнем керування емоціями часто не усвідомлює вплив власних емоцій на свої дії та рішення. Такі фахівці схильні до імпульсивної поведінки: вони можуть реагувати емоційно на критичні зауваження, незначні зауваги або незгоди з боку клієнтів, колег чи суддів. У складних або стресових ситуаціях цей тип юриста може швидко

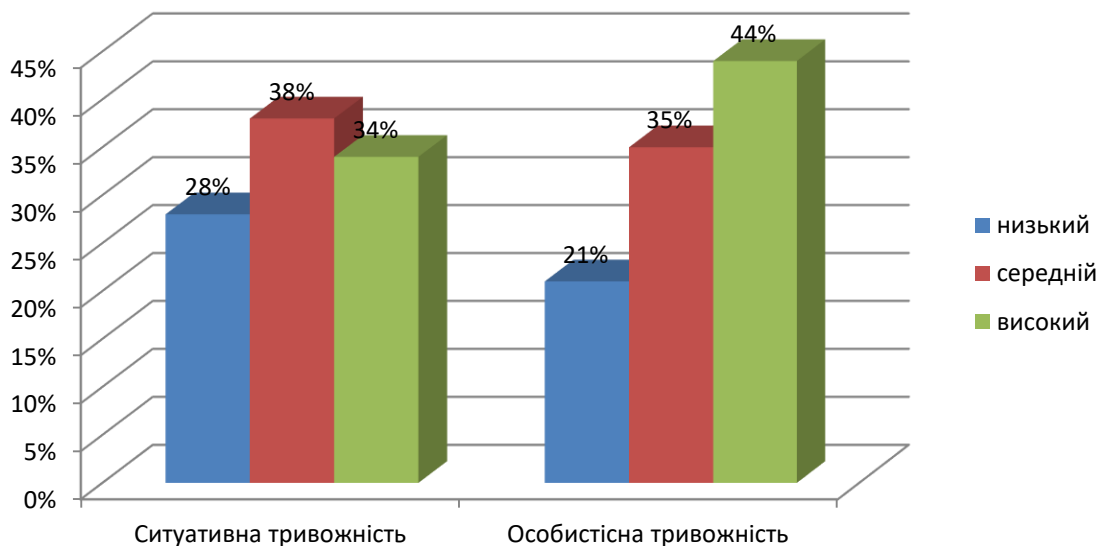
втрачати самовладання, проявляючи роздратування, тривогу або навіть агресію. Їм складно відновлювати внутрішню рівновагу після емоційно виснажливих справ чи робочих днів, що сприяє емоційному вигоранню.

Працівник правничої професії із середнім рівнем здатності керувати своїми емоціями вже усвідомлює власні емоційні реакції та може контролювати їх у більшості ситуацій. Він розуміє, коли відчуває стрес або роздратування, і здатний у загальних рисах оцінити, як це впливає на його роботу. Водночас під час надмірного робочого навантаження або у непередбачуваних ситуаціях цей юрист може втрачати контроль над емоціями, що може впливати на об'єктивність його рішень або знижувати здатність підтримувати конструктивне спілкування з клієнтами та колегами. Працівник із середнім рівнем самоконтролю зазвичай використовує базові стратегії подолання стресу, такі як планування роботи або тимчасова перерва, але йому може бракувати навичок глибшої емоційної регуляції для підтримання стабільного самоконтролю на тривалий період.

Працівник правничої професії із високим рівнем контролю власних емоцій відзначається високою самосвідомістю: він усвідомлює, які саме емоції виникають у певних ситуаціях, як ці емоції впливають на роботу та спілкування, і знає, як керувати ними для підтримки професійності. Такий фахівець здатний зберігати спокій та об'єктивність навіть під час серйозних судових спорів або в умовах великого стресу, що допомагає йому ухвалювати зважені, раціональні рішення. Він використовує широкий арсенал технік для керування емоціями — від глибокого самоаналізу до технік релаксації, медитації чи когнітивного переосмислення ситуацій. Завдяки цьому такий юрист не лише підтримує емоційну рівновагу, а й може надихати й мотивувати колег. Високий рівень емоційної саморегуляції робить його стійким до стресу, сприяє довготривалому професійному зростанню і знижує ризик емоційного вигорання. Це створює репутацію надійного, зібраного та компетентного фахівця, якому можуть довіряти як клієнти, так і колеги.

Таким чином, розвиток емоційного інтелекту є критично важливим для працівників юридичної сфери, оскільки це напряму впливає на їхню здатність ефективно спілкуватися з клієнтами, зберігати самоконтроль у стресових ситуаціях та приймати зважені рішення. Високий емоційний інтелект допомагає юристам будувати довірливі професійні стосунки, підтримувати стійкість до тиску та запобігати емоційному вигоранню. Ці навички не тільки підвищують продуктивність та задоволеність від роботи, але й сприяють позитивній репутації та довготривалому успіху в кар'єрі.

Також за допомогою методики *Шкала тривоги Спілбергера*, ми дослідили рівень ситуативної та особистісної тривожності учасників дослідження. Результати представлені на рисунку 3.5.



**Рис 3.5. Співвідношення показників ситуативної та особистісної тривожності**

З діаграми видно, що 28% учасників мають низькі показники, 38% мають середні показники і 34% - високий рівень *ситуативної тривожності*. У працівників юридичної сфери низький рівень ситуативної тривожності характеризується стійкістю до стресу та здатністю залишатися спокійним і зосередженим навіть у складних чи конфліктних ситуаціях. Такі юристи можуть ефективно виконувати свої обов'язки без відчуття надмірного хвилювання. Середній рівень ситуативної тривожності проявляється у помірній

тривожності перед важливими подіями, наприклад, судовими засіданнями чи виступами перед аудиторією. Цей рівень тривожності зазвичай стимулює підготовку та зосередженість, але в певних випадках може заважати оптимальній роботі. Високий рівень ситуативної тривожності ускладнює професійну діяльність, оскільки юрист відчуває інтенсивне хвилювання, яке може призводити до сумнівів у власних силах, труднощів з концентрацією та прийняттям рішень, а також до емоційного та фізичного виснаження.

Щодо *особистісної тривожності*, то 21% учасників мають низький рівень, 35% - середній рівень і 44% - високий рівень. У працівників юридичної сфери низький рівень особистісної тривожності характеризується впевненістю в собі, стійкістю до стресу і здатністю об'єктивно підходити до завдань без надмірного занепокоєння. Такі фахівці рідко сумніваються у власних рішеннях та діях. Середній рівень особистісної тривожності проявляється періодичним хвилюванням щодо власної компетентності чи можливих помилок, але ці почуття зазвичай не заважають виконанню обов'язків і часто сприяють ретельній підготовці. Високий рівень особистісної тривожності призводить до постійного сумніву у власних здібностях, страху перед невдачею і надмірного самоконтролю, що може негативно впливати на робочу продуктивність і викликати емоційне виснаження.

Таким чином, фахівцям юридичної сфери важливо працювати з тривожністю, оскільки вона безпосередньо впливає на здатність приймати об'єктивні рішення, залишатися зібраними у стресових ситуаціях і підтримувати стійку продуктивність. Контроль тривожності допомагає уникнути емоційного вигорання, підвищує впевненість у власних силах та сприяє побудові конструктивних взаємин із клієнтами й колегами. Розвиток навичок самоконтролю та управління тривожністю є необхідною умовою для збереження професійної ефективності та особистісного благополуччя юристів.

Наостанок, за допомогою коефіцієнта кореляції за Пірсоном, ми встановили взаємозв'язки особистісних особливостей та задоволеністю

професійною діяльністю працівників юридичної сфери. Результати представлені в таблиці 3. 3.

Таблиця 3.3.

### Показники коефіцієнту кореляції

Показники	Задоволеність професійною діяльністю За А. Батаршев	Задоволеність працею за Р. Куніна
Екстраверсія	0.212	0.213
Добротичливість	0.182	0.187
Сумлінність	0.186	0.193
Емоційна стійкість	0.255*	0.265*
Відкритість до нового досвіду	0.191	0.194
Комунікативні здібності	0.335**	0.327**
Організаторські здібності	0.275*	0.256*
Міжособистісний емоційний інтелект	0.256*	0.345**
Внутрішньо-особистісний емоційний інтелект	0.325**	0.265*
Ситуативна тривожність	0.185	0.196
Особистісна тривожність	-0.275*	-0.285*

Умовні позначення:

\* при  $p \leq 0,05$

\*\* при  $p \leq 0,01$

У таблиці представлені кореляційні зв'язки між показниками особистісних особливостей (спрямованість особистості, добротичливість, сумлінність, емоційна стійкість, відкритість до нового досвіду, здібності, емоційний інтелект, тривожності) та рівнем задоволеності професійною діяльністю за методиками А. Батаршева і Р. Куніна. Встановлена:

➤ значуща позитивна кореляція як за методикою А. Батаршева 0.255, так і за Р. Куніна 0.265 з емоційною стійкістю – низький рівень емоційної стійкості має негативний вплив на рівень задоволеності працею.

➤ значима позитивна кореляція між задоволеністю працею А. Батаршев: 0.335, Р. Куніна: 0.327 та комунікативними здібностями – вказує на важливу роль комунікативних здібностей у формуванні задоволеності професійною діяльністю.

➤ помірна позитивна кореляція А. Батаршев: 0.2754, Р. Куніна: 0.256 та організаторських навичок – це вказує на вплив організаторських здібностей на задоволеність працею.

➤ кореляція помірна і значуща А. Батаршев: 0.256, Р. Куніна: 0.345 та міжособистісним інтелектом – високий рівень міжособистісного емоційного інтелекту підвищує задоволеність професійною діяльністю.

➤ суттєві позитивні кореляції А. Батаршев: 0.325, Р. Куніна: 0.265 та внутрішньо особистісним інтелектом – цей аспект емоційного інтелекту сприяє позитивному ставленню до роботи.

Таким чином, найбільш значущими факторами, які взаємопов'язані з задоволеністю професійною діяльністю, є комунікативні та організаторські здібності, а також емоційний інтелект (міжособистісний та внутрішньо особистісний). Емоційна стійкість і особистісна тривожність мають деякий вплив, але кореляції є помірними. Екстраверсія, розуміння емоцій, керування емоціями та ситуативна тривожність демонструють статистичну незначущість між певними показниками, тобто мають слабший взаємозв'язок. А отже, виникає необхідність у розробці методичних рекомендацій щодо розвитку комунікативний та організаторських здібностей і емоційного інтелекту та психокорекції нейротизму і особистісної тривожності фахівців юридичної сфери.

### **3.3. Практичні рекомендації з оптимізації задоволеності працівників юридичної сфери власною професійною діяльністю**

Виходячи з результатів проведеного дослідження нами підготовлено практичні рекомендації щодо розвитку комунікативний та організаторських

здібностей і емоційного інтелекту та компенсація нейротизму і особистісної тривожності фахівців юридичної сфери.

Використання в практиці психолога активних методів психології для забезпечення професійної діяльності працівників юридичної сфери, є досить актуальними та ефективними. Серед них пропонуємо розглянути наступні.

Психологічне консультування це найбільш узагальнена та поширена форма індивідуальної психокорекційної роботи. Психологічне консультування полягає в тому, що психолог своїми особливими, професійними, науковими та спеціальними знаннями створює умови для того, щоб клієнти випробували нові можливості для вирішення своїх психологічних проблем. Теоретики різних шкіл розглядають кілька універсальних цілей розвитку особистості в процесі психологічного консультування, які можна застосувати у роботі практичного психолога з працівниками юридичної сфери [10]:

1. Незважаючи на деякі неминучі соціальні обмеження, консультативна робота сприяє зміні поведінки клієнта в бік підвищення продуктивності, задоволеності професійної діяльності та життя в цілому.

2. Розвиває навички подолання труднощів при зіткненні з новими професійними та життєвими ситуаціями і вимогами.

3. Забезпечує прийняття ефективних і важливих рішень під час консультування: самостійні дії, розподіл часу і енергії, оцінка впливу ризиків і цінності прийнятих рішень.

4. Розвиває здатність створювати та підтримувати міжособистісні стосунки.

5. Сприяє самореалізації і підвищенню потенціалу особистості.

Отже, метою психологічного консультування є формування культурно продуктивної людини з почуттям перспективи, здатної усвідомлено приймати рішення і дії, розробляти різні стратегії поведінки і аналізувати ситуацію з різних точок зору.

Наступним методом, який пропонуємо використовувати є професійно-психологічний тренінг у системі професійної психологічної підтримки працівників юридичної сфери.

Тренінгові технології вже тривалий час ефективно застосовуються для підготовки поліцейських у Сполучених Штатах, країнах Західної Європи, а в останні роки – і Східної Європи. У тренінгових центрах Німеччини для навчання поліцейських за різними спеціалізаціями використовують понад 160 тренінгових програм, тривалість яких варіюється від трьох днів до двох місяців. Індивідуалізація навчального процесу забезпечується шляхом детального аналізу інтересів, рівня компетентності, потреб у професійному вдосконаленні та саморозвитку поліцейських. На основі оцінки особистісних характеристик співробітників та вимог організації їм пропонуються оптимальні варіанти тренінгових програм для вибору.

Л. Гуменюк, І. Сулятицький визначають професійно-психологічний тренінг як «система цілеспрямованих тренувань і вправ, що дозволяють ефективно розвивати професійно значущі якості особистості працівника. Методи професійно-психологічного тренінгу дозволяють ефективно формувати і розвивати необхідні для оперативних працівників якості, навички і вміння» [10].

Професійно-психологічний тренінг передбачає оволодіння певним набором психологічних прийомів, що підвищують ефективність професійної діяльності співробітника. Для психологічного тренінгу використовуються наступні види професійного психологічного тренінгу: тренінг когнітивних навичок, тренінг спілкування, тренінг рольових ігор, тренінг ментальної регуляції, психорегулюючі тренування, ділових ігор тощо.

Тренінг розвитку емоційно-вольових якостей особистості працівників юридичної сфери спрямований на вдосконалення їхньої професійної підготовленості та задоволеності професійною діяльністю. Емоційно-вольова стійкість розглядається як ключовий показник психологічної готовності до виконання службових обов'язків. Вона визначається здатністю працівника

зберігати оптимальний психічний стан у складних умовах, необхідний для успішного виконання професійних завдань. Ця стійкість виявляється у відсутності неадекватних психологічних реакцій, таких як помилкові або неефективні дії в екстремальних ситуаціях, а також у здатності бездоганно виконувати професійні обов'язки навіть у психологічно напружених умовах. Працівники, які володіють такою стійкістю, демонструють професійну пильність, уважність до ризиків, небезпек і несподіваних обставин, а також здатність протистояти психологічному тиску сторонніх осіб, що намагаються вплинути на законний хід роботи. Крім того, вони вміють ефективно вести психологічну боротьбу з правопорушниками та залишатися врівноваженими у конфліктних або провокативних ситуаціях.

Процес емоційно-вольової саморегуляції заснований на 3 основних принципах: релаксації; візуалізації; самонавіюванні [10].

Принцип релаксації полягає в тому, щоб підготувати тіло і психіку до спільної дії. Це момент розслаблення, коли ви можете почути свій внутрішній голос і відчутти зв'язок між вашим тілом і розумовою діяльністю. Розслаблення, або релаксація, означає звільнення тіла і психіки від непотрібного стресу, що робить благотворний психологічний і фізіологічний вплив на людину. Це взаємний процес: коли мозок переходить у стан спокою, тіло розслабляється, і в результаті розслаблення тіла заспокоюється мозок.

Другий принцип, візуалізація, передбачає використання слуху, зору, нюху, смаку, дотику, а також різних їх комбінацій для активізації спрямованої уяви. Навички візуалізації дозволяють людині більш ефективно використовувати внутрішні ресурси для активізації протікання психічних процесів.

Принцип самонавіювання полягає в тому, що з його допомогою внутрішній образ перетворюється в слова, які багаторазово відгукуються в свідомості. Ці слова, наповнені власною внутрішньою силою і підтримкою, сприймаються на глибоко емоційному рівні. Слова, звернені до себе, зміцнюють віру в те, що людина може досягти своїх цілей, і вказують

напрямок, в якому потрібно рухатися. Вони змушують мозок концентруватися й активно брати участь у досягненні мети. Самонавіювання – це активна установка, що дозволяє «вдягнути» образи в словесну оболонку [10].

Отже, мета використання методів саморегуляції полягає в створенні оптимальних внутрішніх умов для успішної професійної діяльності співробітників. Гармонізація і активізація емоційно-вольових процесів (особливо в ситуаціях, пов'язаних з ризиком, страхом, браком часу для виконання професійних дій); прискорення переходу до відпочинку після великого робочого навантаження; підтримання високого рівня функціональної готовності і працездатності протягом тривалого періоду оперативної і службової діяльності (наприклад, під час 24-годинної роботи).

У роботі з працівниками юридичної сфери ефективним, щодо розвитку комунікативних та організаторських здібностей є проведення професійно-психологічних тренінгів розвитку комунікативних та організаторських здібностей.

Професійна діяльність співробітників органів внутрішніх справ заснована на комунікаційних зв'язках. Комунікація виступає регулятором взаємин між співробітниками і громадянами. Спілкування це процес встановлення та підтримання навмисного, прямого чи непрямого контакту між людьми, які так чи інакше пов'язані між собою в психологічному аспекті [10].

Спілкування ускладнюється наявністю психологічних бар'єрів, пов'язаних з багатьма факторами, такими як боязнь контакту з співробітниками юридичної сфери, взаємне нерозуміння, неправильне опис намірів сторін, недовіра і тощо. Тому важливо, під час проведення таких тренінгів, важливо щоб працівник здобув необхідні комунікативні навички: вміння швидко встановлювати психологічний контакт з незнайомими людьми; вміння слухати інших; вміння спілкуватися з людьми в здійсненні оперативно-службової діяльності; здатність здійснювати психологічний вплив у спілкуванні; уміння долати психологічні бар'єри у спілкуванні; в рольових навичок тощо.

На сьогоднішній день розроблені наступні методи, що сприяють розвитку творчої унікальності особистості та сприяють розвитку задоволеності професійною діяльністю.

Метод рефлексивних контрастів, як форма самодослідження особистості, передбачає активну участь респондента у процесі аналізу власних уявлень. Його суть полягає у формулюванні індивідом трьох основних аспектів: по-перше, власного уявлення про реальний феномен; по-друге, максимально позитивного його варіанта; і, по-третє, максимально негативного варіанта. Крім того, респондент має визначити ключові характеристики кожного з цих трьох варіантів. Цей підхід спрямований на стимулювання активної позиції в процесі самопізнання, що сприяє глибшому осмисленню та переосмисленню досліджуваних явищ, дозволяючи особистості глибше зрозуміти власні установки, цінності та можливі напрямки розвитку.

Метод рефлексивних інверсій є підходом, що створює унікальний психологічний простір, який за своїм змістом суттєво віддалений від звичної реальності. Це середовище характеризується високим ступенем невизначеності, що водночас забезпечує свободу для професійного та особистісного саморозвитку. Сутність методу полягає у введенні респондентів, за допомогою спеціально розроблених психологічних засобів, у новий психологічний вимір умовного існування, що співіснує з їхнім звичним життєвим середовищем. У цьому вимірі створюються умови для експериментування, які сприяють усвідомленню, аналізу та розвитку актуальних і потенційних особистісних та професійних ресурсів. Елементами нового виміру можуть виступати казкові персонажі, загадки, ігрові ситуації, спеціальні вправи та інші творчі інструменти, що активізують рефлексію та сприяють самодіагностиці й саморозвитку.

Звичайно, в професійному спілкуванні між співробітником поліції і об'єктом професійної діяльності можуть виникати комунікативні бар'єри, в першу чергу психологічного характеру. Це відбувається на початку діалогу між поліцейським та підозрюваним (свідком, обвинуваченим), особливо на етапі

встановлення психологічного контакту. Рекомендується використовувати техніки, які нейтралізують психологічні бар'єри. Технологія спрямована на запобігання страху, настороженості, недовіри, ворожості, а також на усунення або послаблення таких бар'єрів, як оборонні позиції, які особливо помітні при спілкуванні між громадянами та представниками юридичної сфери.

Успіх у нейтралізації бар'єрів залежить від чіткого, вмілого і послідовного виконання працівником юридичної сфери загальних правил спілкування, також потрібно явно демонструвати свою об'єктивність, відсутність «звинувачувального ухилу», зачитувати відповідні статті кодексів, що зобов'язали правоохоронця до пошуку істини, вказувати на обставини, які можуть допомогти вирішити питання на користь людини або носити характер пом'якшувальних, пропонувати спільно шукати їх.

Для вище зазначено пропонуємо використовувати **Правило накопичення згод**, що добре відомим і ефективним психологічним прийомом, заснованим на поступовому формуванні у співрозмовника схильності до погодження. Суть методу полягає у тому, щоб на початковому етапі задавати співрозмовнику такі запитання, на які він природно відповість ствердно («так»). Метод базується на двох психологічних особливостях: якщо людина спочатку відповіла «ні», перейти до ствердної відповіді, тобто сказати «так» психологічно складніше; якщо було сказано людиною кілька послідовних ствердних відповідей, то це формує слабку, але помітну психологічну установку продовжувати тенденцію погоджень і сказати «так» набагато простіше. Тактика застосування цього прийому передбачає початок із простих, нейтральних запитань, які не викликають дискомфорту або тривоги, і на які негативна відповідь майже неможлива. Поступово запитання стають складнішими і наближаються до центральної теми розмови, торкаючись чутливих аспектів, однак спершу уникаючи ключових конфліктних моментів.

В нашому дослідженні ми вивчили фактори задоволеності професійною діяльністю працівників юридичної сфери. Виходячи з отриманих результатів, можна зробити висновок, що на задоволеність професійною діяльністю

впливають професійні та індивідуально-психологічні фактори. Тому ми вважаємо, що нам слід дати практичні рекомендації щодо оптимізації задоволеності юристів своєю професійною діяльністю.

Основна рекомендація для керівника організації полягає в тому, що необхідно створити такі умови для професійної діяльності, при яких працівник буде задоволений власною професійною діяльністю. Фактори, пов'язані з роботою, включають як високі, так і низькі робочі навантаження. Надмірне навантаження може змусити співробітників засумніватися в тому, що вони впораються з поставленим завданням. У таких випадках виникає занепокоєння, фрустрація, відчай і матеріальні втрати. Однак низький рівень навантаження може викликати ті ж почуття. Співробітник, який не отримав роботу, відповідну його здібностям, турбується про свою цінність і становище в соціальній структурі організації і відчуває себе незатребуваним.

Чинники стресу та тривожності, що пов'язані з роллю працівників в організації, є невизначеність ролі, тобто недостатня інформація про професійні обов'язки та очікування від колег та керівництва, а також інформація про те, що вони повинні робити, як вони повинні виконувати роботу та які параметри вони повинні дотримуватися, щоб оцінити виконану роботу. Конфлікти ролей також можуть виникати, коли співробітники вважають, що вони роблять те, чого не повинні або не хочуть робити. Стрес і тривога також можуть бути викликані надмірною відповідальністю перед іншими працівниками та матеріально-технічною базою. Відповідальність за людей – найбільший стресовий фактор. Однак низький рівень відповідальності, який несе працівник, може негативно вплинути на самооцінку та призвести до недбалого ставлення до роботи. Якщо у вас немає можливості брати участь у прийнятті рішень, і це важливо для ваших співробітників, це також може викликати тривогу та стрес. Також співробітники зіштовхуються з проблемами в особистому житті, сімейними проблемами, проблемами щодо розподілом часу, розриваються між сім'єю і роботою, а іноді і з вибором між сім'єю і роботою це все призводить до незадоволеності професійною діяльністю.

Нами підготовлено вправи щодо особистісно-професійного розвитку працівників юридичної сфери. Метою визначених вправ є сформуванню впевненість співробітників у важливості власної особистості в їх житті, створити психологічні умови для саморозкриття, переглянути своє ставлення до роботи і професійної діяльності, визначити цінність власної трудової діяльності, сформуванню нові цінності для власної професійної діяльності. Серед вправ та технік ми обрали наступні, які можна використати під час розробки тренінгів, корекційний програм: Вправа «Мій образ», Вправа «Моя роль у моєму житті», Вправа «Інтерв'ю», Рефлексивна самодіагностика: «Сенс життя», Вправа «У променях сонця», Вправа «Залізнична каса», Вправа «Розіжми кулак», Вправа «Чого я хочу насправді», Вправа «Зоряний час», Вправа «Кращий мотив», Вправа «Коло», Вправа «Фантом», Вправа «Емоційний самоаналіз», Вправа «Заборона на емоції», Практична вправа «Я-повідомлення», Вправа «Я переживаю стан тривоги, тривожності тоді, коли...», Психомалюнок «Я до тривоги», «Я під час тривоги», «Я після тривоги», Арт-терапевтична вправа «Мій образ тривоги», Вправа «Повітряна кулька», Проектний психологічний тест для визначення свого ставлення до життя тощо. Зміст та методика проведення вправ представлена в додатках (Додаток Е)

### **Висновки до третього розділу**

У контексті складної роботи та високого психологічного навантаження в юридичному секторі можна визначити, які особистісні характеристики (наприклад, стресостійкість, відповідальність, комунікативні навички) сприяють вищому рівню задоволеності роботою. Це може слугувати основою для підбору персоналу, розробки програм підтримки та підвищення якості професійної діяльності.

Емпіричне дослідження проводилося на базі Фастівського РУП ГУ НП в київській області та Фастівського міськрайонного суду Київської області. В експерименті взяли участь 62 працівники юридичної сфери (працівники поліції

та суду). Кожна методика супроводжувалась інструкцією та стимульним матеріалом. Так, для реалізації мети та завдань нашого дослідження, нами обрано 6 методик: «Інтегральна задоволеність професійною діяльністю» (А. Батаршев); Тест на задоволеність працею Р. Куніна; Методика ТІРІ-Україна (Ten Item Personality Inventory) для оцінки п'ятифакторної моделі особистості (українська адаптація М. Б. Кліманська, І. І. Галецька); «Комунікативні та організаторські здібності» (В. Синявський, Б. Федоришин); Опитувальник діагностики емоційного інтелекту М. Манойлової (українська адаптація В. І. Барко, В.П. Остапович, П. С. Олешко); Шкала тривоги Спілбергера.

Високий рівень емоційної стійкості, екстраверсія, доброзичливість, сумлінність, відкритість до нового досвіду працівників юридичної сфери позитивно корелює із задоволеністю їхньою професійною діяльністю.

За шкалою Емоційна стійкість, можемо зазначити, що працівники з високим рівнем емоційної стійкості (39%) є більш здатними до роботи в стресових умовах, що сприяє задоволеності професійною діяльністю.

За шкалою Екстраверсія: екстраверти (29%) показали слабший вплив на задоволеність, тоді як амбіверти (50%) є більш адаптивними до професійних викликів.

За шкалою Доброзичливість: працівники з високим рівнем доброзичливості (39%) показують ефективність у командній роботі та вирішенні конфліктів.

За шкалою Сумлінність: високий рівень (42%) сприяє відповідальності й організованості.

Отже, гіпотеза, що високий рівень емоційної стійкості, екстраверсія, доброзичливість, сумлінність, відкритість до нового досвіду працівників юридичної сфери позитивно корелює із задоволеністю їхньою професійною діяльністю; підтверджується частково. Основними факторами впливу є емоційна стійкість, сумлінність та доброзичливість, тоді як екстраверсія та відкритість до нового досвіду мають слабший взаємозв'язок.

Гіпотеза, що працівники з високим рівнем комунікативних, організаторських навичок та рівнем емоційного інтелекту демонструють вищу задоволеність своєю роботою у юридичній сфері – підтверджена. Комунікативні здібності на високому рівні (39% опитуваних отримали) значно впливає на задоволеність через здатність ефективно взаємодіяти з клієнтами та колегами. Організаторські здібності на високому рівні (36% опитуваних) сприяє професійній ефективності та здатності уникати затримок у роботі.

Працівники з високим рівнем емоційного інтелекту демонструють вищу задоволеність професійною діяльністю. Результати за даною шкалою наступні: лише 13% мають високий рівень міжособистісного емоційного інтелекту, але він суттєво впливає на здатність працювати з клієнтами й колегами. Усвідомлення власних емоцій та управління емоціями інших мають слабший вплив через низькі показники у більшості учасників.

Отже, гіпотеза частково підтверджена. Високий емоційний інтелект є важливим фактором, але його рівень у більшості працівників юридичної сфери є низьким. Отже, комунікативні та організаторські здібності, а також емоційний інтелект є ключовими факторами задоволеності професійною діяльністю.

Гіпотеза, про те що працівники юридичної сфери, які мають низький рівень ситуативної та особистісної тривожності, демонструють вищий рівень задоволеності професійною діяльністю підтверджується. Результати за Шкалою тривоги Спілбергера наступні: лише 28% опитуваних мають низький рівень ситуативної тривожності, що сприяє стресостійкості та ефективності в роботі. Низький рівень особистісної тривожності (21%) асоціюється з упевненістю в собі та здатністю об'єктивно виконувати професійні завдання. Отже, низька ситуативна та особистісна тривожність є важливими чинниками задоволеності професійною діяльністю.

Таким чином, задоволеність професійною діяльністю працівників юридичної сфери є багатofакторною. Основними чинниками є комунікативні та організаторські здібності, емоційна стійкість, доброзичливість, сумлінність і

низький рівень тривожності. Емоційний інтелект відіграє важливу, але не достатньо розвинений серед працівників цієї галузі.

Виходячи з результатів проведеного дослідження нами підготовлено практичні рекомендації щодо розвитку комунікативних та організаторських здібностей і емоційного інтелекту та психокорекції нейротизму і особистісної тривожності фахівців юридичної сфери. Нами підготовлено вправи щодо особистісно-професійного розвитку працівників юридичної сфери. Метою визначених вправ є сформувати впевненість співробітників у важливості власної особистості в їх житті, створити психологічні умови для саморозкриття, переглянути своє ставлення до роботи і професійної діяльності тощо.

## ВИСНОВКИ

Підводячи підсумок проведеного теоретичного та емпіричного дослідження, можемо зазначити, що актуальність дослідження зумовлена сучасними глобальними змінами, що супроводжуються численними викликами для особистісного й професійного розвитку. В умовах кризи, зокрема внаслідок ескалації російської війни проти України у 2022 році, відзначається зростання рівнів стресу, депресії, тривожності та посттравматичного стресового розладу, що впливає на якість життя й задоволеність професійною діяльністю громадян. Ці зміни особливо відчутні серед працівників юридичної сфери, які стикаються з високими професійними вимогами та стресогенними умовами праці.

Задоволеність професійною діяльністю є багатовимірним феноменом, що залежить від індивідуально-психологічних характеристик працівника та параметрів професійного середовища. У юридичній сфері ключову роль відіграють психологічна стійкість, розвинені комунікативні та організаційні здібності, інтуїція, емоційний інтелект, творчий підхід, а також відповідність особистісних якостей вимогам професії. Окрім того, формування емоційної стійкості й управління емоціями є важливими чинниками для запобігання професійній деформації та емоційному вигоранню.

Враховуючи підвищені вимоги до працівників юридичної сфери, дослідження задоволеності трудовою діяльністю є актуальним з огляду на його значення для підвищення ефективності професійної діяльності, запобігання негативним наслідкам стресу та розвитку професійно важливих якостей. Особлива увага приділяється ролі емоційного інтелекту, який сприяє адаптації до складних ситуацій, оптимізації ресурсів і поліпшенню соціальної взаємодії.

Значний інтерес викликають дослідження зв'язків між задоволеністю роботою та індивідуальними особливостями, такими як когнітивні здібності, адаптивність, емоційна стійкість та здатність до реалізації професійного потенціалу. Ці аспекти становлять основу для розробки практичних

рекомендацій з оптимізації умов праці та підвищення професійної продуктивності працівників юридичної сфери.

Підготовлене та проведене емпіричне дослідження задоволеності професійною діяльністю працівників юридичної сфери мало за мету емпірично визначити особистісні особливості задоволеності професійною діяльністю працівників юридичної сфери та розробці практичних рекомендацій, які будуть сприяти підвищенню рівня задоволеності професійною діяльністю.

Емпіричне дослідження проводилося на базі Фастівського РУП ГУ НП в київській області та Фастівського міськрайонного суду Київської області. В експерименті взяли участь 62 працівники юридичної сфери (працівники поліції та суду). Кожна методика супроводжувалась інструкцією та стимульним матеріалом. Так, для реалізації мети та завдань нашого дослідження, нами обрано 6 методик: «Інтегральна задоволеність професійною діяльністю» (А. Батаршев); Тест на задоволеність працею Р. Куніна; Методика ТІРІ-Україна (Ten Item Personality Inventory) для оцінки п'ятифакторної моделі особистості (українська адаптація М. Кліманська, І. Галецька); «Комунікативні та організаторські здібності» (В. Синявський, Б. Федоришин); Опитувальник діагностики емоційного інтелекту М. Манойлової (українська адаптація В. Барко, В. Остапович, П. Олешко); Шкала тривоги Спілбергера.

В процесі підготовки емпіричного дослідження визначено було гіпотези:

- 1) Високий рівень емоційної стійкості, екстраверсія, доброзичливість, сумлінність, відкритість до нового досвіду працівників юридичної сфери позитивно корелює із задоволеністю їхньою професійною діяльністю;
- 2) Працівники з високим рівнем комунікативних, організаторських навичок та рівнем емоційного інтелекту демонструють вищу задоволеність своєю роботою у юридичній сфері.
- 3) Працівники з високим рівнем емоційного інтелекту демонструють вищу задоволеність професійною діяльністю.
- 4) Працівники юридичної сфери, які мають низький рівень ситуативної та особистісної тривожності демонструють вищий рівень задоволеності професійною діяльністю.

З результатами проведено дослідження за визначеними методиками зроблено висновки, щодо виявлення взаємозв'язку визначених особистісних особливостей та задоволеністю професійною діяльністю працівників юридичної сфери.

Високий рівень емоційної стійкості, екстраверсія, доброзичливість, сумлінність, відкритість до нового досвіду працівників юридичної сфери позитивно корелює із задоволеністю їхньою професійною діяльністю.

Результати за Методикою TIPI-Україна (Ten Item Personality Inventory) для оцінки п'ятифакторної моделі особистості, визначено високий рівень емоційної стійкості демонструють 39% респондентів, середній — 34%. Юристи з високим рівнем емоційної стійкості краще долають стресові ситуації, що сприяє вищій задоволеності роботою. Екстраверти становлять 29% опитаних. Проте найбільшу частку займають амбіверти (50%), що свідчить про адаптивність до різних робочих ситуацій. За шкалою Доброзичливість високий рівень у 39% респондентів, що впливає на ефективність командної роботи та вирішення конфліктів. Сумлінність має найбільший зв'язок: 42% учасників з високими показниками демонструють відповідальність, що прямо корелює із задоволеністю. Відкритість до нового досвіду: 34% мають високий рівень, але низький рівень (42%) свідчить про значну кількість консервативних підходів у сфері професійної діяльності. Отже, гіпотеза частково підтверджується. Найбільший вплив мають сумлінність та емоційна стійкість. Екстраверсія і відкритість до нового досвіду демонструють менш виражений зв'язок.

Працівники з високим рівнем комунікативних, організаторських навичок демонструють вищу задоволеність своєю роботою у юридичній сфері. Результати свідчать, про те що високий рівень комунікативних навичок мають 39% учасників. Працівники з такими показниками краще справляються із завданнями, що потребують активної взаємодії з людьми. Організаторські здібності мають високий рівень 36% опитуваних, що впливає на ефективність управління часом і завданнями. Таким чином, може стверджувати що гіпотеза

підтверджується. Комунікативні, організаторські здібності значно впливають на задоволеність працею.

Працівники з високим рівнем емоційного інтелекту демонструють вищу задоволеність професійною діяльністю. Працівники з високими показниками емоційного інтелекту (до 18%) демонструють вищий рівень задоволеності, оскільки ефективніше управляють власними емоціями та будують міжособистісні стосунки. Більшість учасників мають середній або низький рівень емоційного інтелекту, що обмежує їхню здатність до емоційного самоконтролю, управління конфліктами та підтримання мотивації. Гіпотеза підтверджується, адже високий емоційний інтелект значно підвищує задоволеність роботою, але через низькі показники серед більшості працівників це залишається проблемою.

Працівники юридичної сфери, які мають низький рівень ситуативної та особистісної тривожності, демонструють вищий рівень задоволеності професійною діяльністю. **Результати аналізу дослідження сверджують наступне:** низький рівень ситуативної тривожності мають 28% респондентів, а низький рівень особистісної тривожності — 21%. Працівники з такими показниками стійкі до стресу, демонструють впевненість у собі, що корелює з вищою задоволеністю роботою. Високі рівні тривожності (34–44%) негативно впливають на задоволеність професійною діяльністю. Таким чином, гіпотеза підтверджується. Зниження рівня тривожності є важливим фактором для підвищення задоволеності працівників.

Отже, основними факторами, що мають взаємозв'язок із задоволеністю працівників юридичної сфери професійною діяльністю, є: високий рівень сумлінності та емоційної стійкості; розвинені комунікативні та організаторські навички; високий рівень емоційного інтелекту; низький рівень тривожності.

За допомогою коефіцієнта кореляції за Пірсоном, ми встановили взаємозв'язки особистісних особливостей та задоволеністю професійною діяльністю працівників юридичної сфери. Таким чином, найбільш значущими факторами, які впливають на задоволеність професійною діяльністю, є

комунікативні та організаторські здібності, а також емоційний інтелект (міжособистісний та внутрішньо особистісний). Нейротизм і особистісна тривожність мають деякий вплив, але кореляції є помірними. Екстраверсія, розуміння емоцій, керування емоціями та ситуативна тривожність демонструють слабший зв'язок.

Отже, у контексті юридичної діяльності, що характеризується високим рівнем психологічного навантаження та складністю виконуваних завдань, проведене дослідження дозволяє визначити ключові особистісні характеристики, які сприяють задоволеності роботою. Результати стали основою для розробки практичних рекомендацій щодо професійного розвитку працівників. Основними факторами, які впливають на задоволеність професійною діяльністю, є комунікативні та організаторські здібності, емоційний інтелект, а також нейротизм і особистісна та ситуативна тривожність. Розвиток емоційного інтелекту, зокрема міжособистісного та внутрішньо-особистісного, є визначальним для підвищення професійної ефективності. Впровадження запропонованих заходів сприятиме зростанню задоволеності працівників юридичної сфери, підвищенню їхньої професійної ефективності та зниженню ризиків емоційного та професійного вигорання. Рекомендується сприяти розвитку емоційного інтелекту, комунікативних навичок та зменшувати рівень стресу працівників через проведення тренінгів, психологічну підтримку та адаптацію робочих умов.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Ананова І., Ващенко І. Особистісні особливості, що визначають схильність до переживання почуття провини. *Збірник наукових праць "Проблеми сучасної психології"*, 2016. №34. URL: <https://doi.org/10.32626/2227-6246.2016-34.%p>
2. Андрушко Я. С. Психологічні захисти в структурі професійної ідентичності майбутнього працівника органів внутрішніх справ : монографія. Львів : ЛьВДУВС, 2016. 276 с.
3. Андрушко Я. С. Психологічні особливості формування професійної ідентичності у процесі професіоналізації особистості. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2013. Вип. 1. С. 215-223.
4. Барко В. І., Остапович В. П., Олешко П. С. Українськомовна адаптація опитувальника рівня і структури емоційного інтелекту з метою психологічного добору поліцейських. *Психологічний часопис*. 2019. № 3. С. 9-25. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/psch\\_2019\\_3\\_3](http://nbuv.gov.ua/UJRN/psch_2019_3_3)
5. Бахмутова Л. М. Дослідження задоволеності працею як вагомого чинника ефективної міжособистісної взаємодії в умовах довготривалих полярних експедицій. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2019. № 2-3 (17). С.7-18
6. Бочелюк В. Й. Юридична психологія: навчальний посібник. Київ : Центр учбової літератури, 2010. 336 с. URL: [https://library.nlu.edu.ua/POLN\\_TEXT/CUL/50\\_1-uridichna\\_psihologiya-Bocheluk.pdf](https://library.nlu.edu.ua/POLN_TEXT/CUL/50_1-uridichna_psihologiya-Bocheluk.pdf)
7. Бочелюк В. Й., Панов М. С., Панов Т. С. Зміст і психологічні особливості професійної діяльності юриста. «Перспективи та інновації науки». (Серія «Педагогіка», Серія «Психологія», Серія «Медицина»). 2023. N 14(32). С.613-626. URL: <http://perspectives.pp.ua/index.php/pis/article/view/6909/6949>

8. Василик А. В., Смалійчук Г. В., Головка А. А. Особливості та профілактика професійного вигорання менеджерів із персоналу. *Економічний простір*, 2020. №154, с.174-178.
9. Велитченко Л. К. Вступ до загальної психології : довідник. Одеса : 2009. 357 с.
10. Гуменюк Л. Й., Сулятицький І. В. Психологія професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ : навчальний посібник. Львів : ЛьвДУВС, 2011. 648 с.
11. Гоулман Д. Емоційний інтелект / пер. з англ. С. Л. Гумецької. Харків : Віват, 2019. 512 с.
12. Дончевська Н. П. Задоволеність працею персоналу організації, її форми та вплив на ефективність діяльності підприємства. *Вісник студентського наукового товариства ДонНУ імені Василя Стуса*. 2022. Том 2 № 14. С.112-115
13. Єременко Л. В. Фактори задоволеності працею і мотивації професійної діяльності. URL: <http://elar.tsatu.edu.ua/handle/123456789/3248>
14. Зарічанський О., Голуб О. Психологічні аспекти формування лідерських якостей у професійній підготовці майбутніх офіцерів-лідерів. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Військово-спеціальні науки*, 2021. №3(47), с.19–22. URL: <https://doi.org/10.17721/1728-2217.2021.47.19-22>
15. Зливков В. Л., Лукомська С. О., Федан О. В. Психодіагностика особистості у кризових життєвих ситуаціях. Київ: Педагогічна думка, 2016. 219 с.
16. Івашкевич І. В. Особливості професійної діяльності юриста та структура його професійної компетентності. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія: Психологія*. 2016. Вип. 3. С. 79-93. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/185272141.pdf> .

17. Каламаж Р. В. Психологія становлення професійної Я-концепції майбутніх юристів : монографія. Острог : Видавництво Національного університету «Острозька академія», 2009. 404 с.
18. Кліманська М. Б., Галецька І. І. Українська адаптація короткого п'ятифакторного опитувальника особистості TIPI (TIPI-UKR). *Психологічний часопис*. 2019. Т. 5, № 9. С. 57-74. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/psch\\_2019\\_5\\_9\\_6](http://nbuv.gov.ua/UJRN/psch_2019_5_9_6)
19. Кобець О. В. Професіографічний аналіз діяльності суб'єктів правозастосовної діяльності. Проблеми освіти : наук.-метод. зб. Київ : Наук.-метод. центр вищої освіти. 2004. Вип. 38. С. 280–286.
20. Ковбасюк О. В. Комунікативні бар'єри в професійному спілкуванні співробітників органів внутрішніх справ та їх мінімізація. URL: [https://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/doc/2009/5\\_2009/18.pdf.pdf](https://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/doc/2009/5_2009/18.pdf.pdf)
21. Кокун О. М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця : монографія. Київ : ДП "Інформ.-аналіт. агенство", 2012. 200 с.
22. Кокун О. М. Психофізіологічні закономірності професійного самоздійснення особистості : монографія. Київ : Педагогічна думка, 2015. 297 с.
23. Колесніченко О. С., Мацегора Я. В., Воробйова В. І. та ін. Сучасний стан розроблення проблеми психологічної готовності до професійної діяльності. Психологічна готовність військовослужбовців Національної гвардії України до службово-бойової діяльності поза межами пункту постійної дислокації: монографія. Харків : Нац. акад. нац. гвардії України. 2016.
24. Колобич О. П. Загальна психологія : навчальний посібник. Львів, 2018. 172 с.
25. Коновалова В., Шепітько В. Юридична психологія: академічний курс : підруч. Для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. Нац. юрид. академія України ім. Ярослава Мудрого. Київ : Ін Юре, 2004. 421 с.
26. Кононенко С. В. Психологічний аналіз професійної діяльності фахівців юридичного профілю. *Проблеми сучасної психології: збірник наукових*

праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. 2011. Вип. 14. С. 361-370. URL: <https://journals.uran.ua/index.php/2227-6246/article/view/160827>

27. Кононенко С. В. Психологічний аналіз професійної діяльності фахівців юридичного профілю. *Збірник наукових праць КПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г.С.Костюка НАПН України*. 2011. Вип. 14. С. 361-370.

28. Лізун А. В. Особистісні властивості особистості та їх зв'язок з ефективністю професійної діяльності. *Габітус. Психологія особистості*. 2024. Випуск 59. С.161-165

29. Макаренко П., Доценко В., Сіроха Л. [Психологічні особливості емоційного вигорання працівників правничих професій](#). *Вісник Національного університету оборони України*, 2024. С.88-96

30. Максименко С. Д., Соловієнко В. О. Загальна психологія : навчальний посібник. Київ : МАУП, 2000. 256 с.

31. Малімон Л. Я., Пашкіна А. М. Психологічні особливості розвитку організаційних цінностей в місцевих органах виконавчої влади : монографія. Луцьк : СПД Гадяк Жанна Володимирівна, 2014. 232 с.

32. Маршалюк С. І. Психологічні особливості професійної діяльності фахівців юридичної сфери. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2013. №1. С. 187. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvldu\\_2013\\_1\\_21](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvldu_2013_1_21)

33. Медведєв В. М. Роль емоційного фактору в професійному вигоранні робітників сфери «людина – людина». Актуальні проблеми сучасної науки та освіти: зб. матеріалів доп. учасн. II Міжнар. наук.-практ. конф. Львів : Львівський науковий форум, 2020. С. 154-156.

34. Мудрик А., Кихтюк О. До питання професійної компетентності юриста. *Психологічні перспективи*. 2020. Вип. 35. С. 83-100. <https://doi.org/10.29038/2227-1376-2020-35-83-100> URL: <https://evnuir.vnu.edu.ua/handle/123456789/21879>

35. Основи загальної психології / за ред. С. Д. Максименко. Київ : НПЦ Перспектива, 1998. 256 с.

36. Особистість і суспільство: методологія та практика сучасної психології : матеріали V Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. (15 трав. 2018 р.) = Abstract V International Scientific & Practical Internet Conference (May 15, 2018) / за заг. ред. Л. В. Засекіної, А. В. Кульчицької. Луцьк : ПП Іванюк В. П, 2018. 196 с.

37. Особливості задоволеності роботою та ефективності у зв'язку з індивідуально-психологічними характеристиками представників групи професій «людина-техніка». URL: <https://www.kspu.edu/FileDownload.ashx/MnTsVt.pdf?id=cad85298-57ff-425e-9425-bff147396ae9>

38. Педагогічна майстерність : підручник / І. А. Зязюн, Л. В. Крамущенко, І. Ф. Кривонос та ін. ; за ред. І. А. Зязюна. Київ : Вища школа, 1997. 349 с.

39. Петрова Л. Г. Теоретичний огляд проблеми задоволеності професійною діяльністю. Актуальні проблеми психології. Том 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. Вип. 39. Збірник наукових праць / За ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки. Київ - Алчевськ : Ладо, 2013. С.57 - 61.

40. Помиткін Е. О., Булах І. С., Кузьменко В.У. Консультативна діяльність на основі духовно особистісного підходу. Консультативна психологія: навч. посібник. Київ : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2012. С. 118-127.

41. Психологічна енциклопедія / авт.-упоряд. О. М. Степанов. Київ : Академвидав, 2006. 423 с.

42. Психологія професійної діяльності : підручник / Біскуп В. С., Гірняк А. Н., Гірняк Г. С., Крупник З. І., Надвинична Т. Л., Шандрук С. К., Яремко О. М.; за ред. Шандрука С. К. Тернопіль : ЗУНУ, 2022. 256с.

43. Психологія професійної діяльності та психологічна діагностика організацій : курс лекцій для студентів денної і заочної форм навчання спеціальності 053 «Психологія», ступінь «Магістр» / укладач О.С. Юрков. Мукачево : МДУ, 2017. 116 с.

44. Психологія у професійній діяльності поліції : навч. посіб. / О. О. Євдокімова, І. В. Жданова, Д. В. Швець та ін.; за заг. ред. В. В. Сокурєнка; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2018. 426 с.

45. Пугач В. М. Формування професійної компетентності майбутнього правознавця. *Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання в підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми*. 2022. Випуск 65. с.174-183

46. Рибалка В. В. Психологія праці : навч.-метод. посіб. Київ : Київ. міськ. ун-т ім. Б. Д. Грінченка, 2006. 143 с.

47. Семиченко В. А. Психологія спілкування. Київ : «Магістр-S», 1998.152 с.

48. Сіроха Л.В. Професійна готовність як невід'ємна складова успішної професійної діяльності особистості. *Вісник Національного Університету імені Тараса Шевченка*. 2019. №1(10). С. 87-91.

49. Сіроха Л. В. Професійне вигорання працівників правничих професій в період їх професійного становлення. *Теорія та практика сучасної психології*. 2019. №2. С. 129-134.

50. Сливка С. С. Юридична деонтологія : навчальний посібник. Київ : Атіка, 2008. 296 с.

51. Собуцька Л. І. Професійна роль як одна з головних соціально-психологічних ролей особистості. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2012. № 1. С. 80-90.

52. Соціологія : словник термінів і понять. Київ : Кондор, 2006. 372 с.

53. Усик К. М. Емоційний інтелект як чинник подолання стресу. *Габітус. Соціальна психологія. Юридична психологія*. 2024. Випуск 60. С.245-250.

54. Філософський енциклопедичний словник / голов. ред. В. І. Шинкарук та ін. Київ : Абрис, 2002. 742 с.
55. Хандій О. О., Кобцева Д. А. Підвищення задоволеності працею: вітчизняний та міжнародний досвід. DOI: <https://doi.org/10.33216/2222-3428-2024-26-15> URL: <http://nvdu.snu.edu.ua/wp-content/uploads/2024/07/2024-26-17.pdf>
56. Шадрін Є. В. Вплив індивідуально-психологічних та особистісних відмінностей на формування особистості курсанта вищих навчальних закладів МВС України. *Юридична психологія та педагогіка*. 2010. № 1. URL: [http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/Juftp/2010\\_1/shadrin.htm](http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Juftp/2010_1/shadrin.htm).
57. Шапар В. Б. Сучасний тлумачний психологічний словник. Харків : Прапор, 2007. 640 с.
58. Щербакова І. М. Задоволеність професійною діяльністю як індикатор нейротизму суб'єктів праці. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. 2015. № 1 (45). С.186-192
59. Furnham A., Petrides K. V., Jackson C. J., Cotter T. Do personality factors predict job satisfaction? *Personality and Individual Differences*. 2002. Vol. 33. № 8. P. 1325–1342.
60. Gazzoli G., Hancer M., Park Y. The Role and Effect of Job Satisfaction and Empowerment on Customers' Perception of Service Quality: A Study in the Restaurant Industry. *Journal of Hospitality & Tourism Research*. 2010. №34(1), p.56-77.
61. Hulin C. L., Judge T. A. Job attitudes. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski (Eds.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology*, 2003. Vol. 12, pp. 255–276.
62. Huseman R. A, Hatfield J., Miles E. New Perspective on Equity Theory: The Equity Sensitivity Construct. *Academy of Management Review*. 1987. Vol. 12 №2. P. 232–234.

63. Judge T. A., Locke E. A., Durham C. C. The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. *Research in Organizational Behavior*. 1997. Vol. 19. P. 151–188.
64. Locke E. A. The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago : Rand McNally. 1976. P. 1297–1349.
65. Lu A. C. C., Gursoy D. Impact of job burnout on satisfaction and turnover intention: do generational differences matter. *Journal of Hospitality and Tourism Research*. 2016, Vol 40, No 2, p.210-235.
66. Peterson J. Z. Job stress, job satisfaction and intention to leave among new nurses. *University of Toronto*, 2009.
67. Rothmann S., Coetzer E. The Relationship Between Personality Dimensions and Job Satisfaction. *Business Dynamics*, 2002. №11(1), p.29–42.
68. Sorokowska A., Słowińska A., Zbieg A., Sorokowski, P. Polska adaptacja testu Ten Item Personality Inventory (TIPI) – TIPI-PL – wersja standardowa i internetowa. Wrocław : WrocLab. 2014. DOI: 10.13140/2.1.4811.5521
69. Zolkapli N. M., Bashirun S. N., Ahmad S. N. A., Samudin N. M. R., Badrolhisam N. I. The Effect of Psychological Empowerment on Job Satisfaction at Express Logistics Company in Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 2020. №10(9), p.1126-1138.
70. Caprara G.V, Barbaranelli C., Borgogni L, Veccione M. BFQ-2 Opytuvalnik "Velyka pyatirka-2" : Posibnik. [BFQ-2 “Big Five-2” Questionnaire: Manual] Kyiv : TOV "OS Ukraine”. 2010

## ДОДАТКИ

### Додаток А

#### «Інтегральна задоволеність професійною діяльністю» (А. Батаршев)

Бланк до методики

«Інтегральна задоволеність працею» (А. В. Батаршев)

Інструкція. Прочитайте кожне з поданих тверджень та оцініть, наскільки воно відповідає вашим переконанням. Поставте галочку чи хрестик на проти кожного твердження яке вам відповідає.

№	Твердження	Так	Частково	Ні
1.	Те, чим я займаюся на роботі, мене цікавить:			
2.	За останні роки я досяг успіхів у своїй професії:			
3.	У мене склалися добрі стосунки із членами нашого колективу:			
4.	Задоволення, що отримується від роботи, важливіше, ніж високий заробіток:			
5.	Займане мною службове становище відповідає моїм здібностям:			
6.	У роботі мене насамперед приваблює можливість дізнаватися про щось нове:			
7.	З кожним роком я відчуваю, як зростають мої професійні знання:			
8.	Люди, з якими я працюю, поважають мене:			
9.	У житті часто бувають ситуації, коли не вдається виконати всю покладену на вас роботу:			
10.	Останнім часом керівництво неодноразово висловлювало задоволення з приводу моєї роботи:			
11.	Роботу, яку я виконую, не може виконати людина з нижчою кваліфікацією:			
12.	Процес роботи приносить мені задоволення:			
13.	Мене не влаштовує організація праці у нашому колективі:			
14.	У мене часто бувають розбіжності з товаришами по роботі:			
15.	Мене рідко заохочують до роботи:			
16.	Навіть якби мені запропонували вищий заробіток, я б не змінив місце роботи:			
17.	Мій безпосередній керівник часто не розуміє чи не хоче зрозуміти мене:			
18.	У нашому колективі створені сприятливі умови для праці:			

### Ключ до тесту

Судження про загальну і задоволеність працею (ЗП) проводиться на основі зіставлення отриманих балів з максимальними показниками, наведеними в ключі обробки.

- Низький рівень ЗП характеризується діапазоном 1-44% від загальної суми балів
- Середній рівень ЗП визначається в 45-55%.
- Високий – вище 56%.

Складові задоволеності працею	Твердження	Макс. бал
Інтерес до роботи	1, 6, 12	6
Задоволеність досягненнями	2,7	4
Задоволеність взаєминами з колегами	3,8,14	6
Задоволеність взаєминами з керівництвом	10,15,17	6
Рівень очікувань в професійній діяльності	5,11	4
Перевага виконуваної роботи заробітку	14,16	4
Задоволеність умовами праці	13,18	4
Професійна відповідальність	9	2
Загальна задоволеність працею	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14	28

### Дешифратор до ключа

Для отримання загальної оцінки задоволеності своєю працею і її складових необхідно відповіді перевести в бали за допомогою такої таблиці:

Твердження	Варіанти відповідей			Твердження	Варіанти відповідей		
	а	в	с		а	в	с
1	2	1	0	10	2	1	0
2	2	1	0	11	2	1	0
3	2	1	0	12	2	1	0
4	2	1	0	13	0	1	2
5	2	1	0	14	0	1	2
6	2	1	0	15	0	1	2
7	2	1	0	16	2	1	0
8	2	1	0	17	0	1	2
9	0	1	2	18	2	1	0

**Методика ТІРІ-Україна (Ten Item Personality Inventory) для оцінки п'ятифакторної моделі особистості (українська адаптація М. Б. Кліманська, І. І. Галецька)**

**ТІРІ -UKR**

Нижче наведено перелік якостей, які можуть бути, або можуть не бути характерними особисто для Вас. Поставте, будь ласка, біля кожного твердження позначку, наскільки Ви погоджуєтесь із кожним із них. Оцініть, в якій мірі запропонована пара характеристик стосується Вас особисто, навіть якщо одна з них підходить Вам більше, аніж друга.

абсолютно не погоджуюсь	не погоджуюся	швидше не погоджуюся	важко сказати	швидше погоджуюся	погоджуюся	абсолютно погоджуюся
1	2	3	4	5	6	7

Бачу себе як людину, яка є

- 1 \_\_\_\_\_ Товариська, активна
- 2 \_\_\_\_\_ Критична, конфліктна\*
- 3 \_\_\_\_\_ Сумлінна, дисциплінована
- 4 \_\_\_\_\_ Тривожна, схильна перейматися \*
- 5 \_\_\_\_\_ Відкрита до нового, різностороння
- 6 \_\_\_\_\_ Стримана, тиха\*
- 7 \_\_\_\_\_ Тактовна, співчутлива, приязна
- 8 \_\_\_\_\_ Неорганізована, легковажна\*
- 9 \_\_\_\_\_ Спокійна, емоційно стабільна
- 10 \_\_\_\_\_ Не любить змін і пошуку нових рішень\*

Ключ:

Екстраверсія: 1, 6\*

Дружелюбність: 2\*, 7

Добросовісність: 3, 8\*

Емоційна стабільність: 4\*, 9

Відкритість новому досвіду: 5, 10\*

(пункти, позначені \* , рахують з інверсією)

**Тест «Методика виявлення й оцінки комунікативних і організаторських здібностей (за Б. Федоришиним і В. Синявським)»**

**Інструкція**

Прочитайте твердження. Якщо Ви погоджуєтеся з ним, то у бланку відповідей (табл. 3.20) біля відповідного номера поставте знак «+», якщо ж не згодні – знак «-»

Зважайте на те, що твердження дуже короткі і не можуть містити в собі всі необхідні подробиці. Уявіть типову ситуацію.

Можливо, що деякі твердження Вам важко буде пов'язати зі своїм життям. І в цьому разі все ж таки спробуйте відповісти «так» або «ні». Не намагайтеся справити про себе заздалегідь прихильне враження. Вільно висловлюйте свою думку. Хороших або поганих відповідей тут не існує.

**Текст опитувальника**

1. Я маю багато друзів, з якими часто спілкуюся.
2. Здебільшого я здатен переконати своїх товаришів у своїй правоті.
3. Здебільшого я дуже довго переживаю заподіяну мені образу.
4. Мені дуже часто буває не під силу розібратися в складних ситуаціях, що виникають серед моїх знайомих (наприклад, у причинах погіршення стосунків між ними, сварках тощо).
5. Я відчуваю в собі прагнення до встановлення знайомств з різними цікавими для мене людьми.
6. Мені подобається виконувати громадську роботу, яка мене майже не обтяжує.
7. Мені простіше і приємніше проводити час за будь-якими особистими заняттями, ніж серед людей.
8. Я досить легко відмовляюся від своїх намірів, якщо трапляються перешкоди для їхнього здійснення.
9. Мені зовсім не важко спілкуватися з людьми, які набагато старші за мене.
10. Буває, що саме я організую різні ігри або розваги зі своїми товаришами.
11. Трапляється, що я відчуваю деякі незручності, труднощі, коли мені доводиться ввійти в нову для мене компанію.
12. Я часто відкладаю виконання своїх справ на інші дні.
13. Мені зовсім не важко спілкуватися з незнайомими людьми.

14. Переважно я намагаюся, щоб мої товариші діяли так, як я вважаю за потрібне.

15. Мені не так просто увійти в нову, не зовсім знайому для мене групу людей.

16. У мене майже ніколи або дуже зрідка виникають конфлікти з товаришами, якщо вони (або хтось з них) не виконують своїх обіцянок або обов'язків.

17. Буває, що в мене виникає прагнення познайомитися і порозмовляти з новою для мене людиною.

18. При вирішенні різних питань я часто беру ініціативу на себе.

19. Досить часто мені хочеться побути на самоті.

20. Здебільшого я відчуваю себе не дуже добре в незнайомому середовищі (серед незнайомих мені людей тощо).

21. Мені подобається бути серед людей.

22. Мене трохи турбує, якщо мені не вдається завершити почату справу.

23. Я відчуваю себе не дуже впевнено, якщо потрібно познайомитися з новою людиною.

24. Мене трохи втомлює часте спілкування з товаришами.

25. Мені подобається брати участь у групових іграх.

26. Я досить часто виявляю ініціативу коли доводиться вирішувати питання, що стосуються інтересів моїх товаришів.

27. Я відчуваю себе невпевнено серед малознайомих мені людей.

28. Я рідко прагну довести свою правоту будь-кому з моїх знайомих.

29. Я відчуваю себе зовсім вільно в будь-якій, навіть у незнайомій мені компанії.

30. Я брав участь у громадській роботі.

31. Я прагну до обмеження кола моїх знайомих.

32. Здебільшого я не прагну відстоювати свою думку, своє рішення.

33. Я відчуваю себе добре в будь-якій компанії.

34. Я із задоволенням організую різні заходи для своїх товаришів.

35. Я відчуваю себе трохи ніяково, якщо доводиться виступати перед великою групою людей.

36. Я досить часто запізнююся на заплановані зустрічі.

37. У мене багато друзів.

38. Я часто потрапляю в центр уваги моїх товаришів.

39. Під час спілкування з малознайомими людьми я почуваю себе незручно.

40. Я відчуваю себе не зовсім упевнено й вільно, коли опиняюсь у великій групі своїх товаришів.

## Лист відповідей для методики КОС-2

01		11		21		31	
02		12		22		32	
03		13		23		33	
04		14		24		34	
05		15		25		35	
06		16		26		36	
07		17		27		37	
08		18		28		38	
09		19		29		39	
Ю		20		30		40	

### **Обробка й аналіз результатів**

Для кількісної обробки результатів тестування слід використати два дешифратори, в яких проставлено «ідеальні» відповіді, тобто такі, що відображають максимально можливі показники прояву комунікативних і організаторських схильностей.

#### **Дешифратор оцінки комунікативної схильності**

Відповіді «+»: 1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37.

Відповіді «-»: 3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39.

#### **Дешифратор оцінки організаторської схильності**

Відповіді «+»: 2, 6, 10, 14, 18, 23, 26, 30, 34, 38.

Відповіді «-»: 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40.

Підраховують кількість збігів з ключем відповідей за кожним розділом методики і вираховують оцінний коефіцієнт (КК) і (КО) за формулою

$$K=0,05 \times C,$$

де К – величина оцінного коефіцієнта, С – кількість збігів.

Оцінний коефіцієнт може варіюватися від 0 до 1. Показник, близький до 1, свідчить про високий рівень комунікативних і організаторських схильностей, близький до 0 – про низький.

#### *Шкала оцінок комунікативних схильностей:*

0 – 0,45 – низький рівень прояву;

0,46 – 0,55 – рівень нижче середнього;

0,56 – 0,65 – середній рівень;

0,66 – 0,75 – високий рівень;

0,76 – 1,0 – дуже високий рівень прояву комунікативних схильностей.

*Шкала оцінок організаторських схильностей:*

0 – 0,55 – низький рівень прояву;

0,56 – 0,65 – рівень нижче середнього;

0,66 – 0,70 – середній рівень;

0,71 – 0,80 – високий рівень;

0,81 – 1,0 балів – дуже високий рівень прояву організаторських схильностей.

При інтерпретації результатів дослідження за методикою «КОС – 2» слід зважувати на те, що вона виявляє лише наявний рівень прояву комунікативних і організаторських схильностей особистості, а не виконує безумовно функцій прогнозу розвитку або гальмування цих схильностей.

Результати дослідження слід використовувати для розвитку в себе професійних якостей.

**Опитувальник діагностики емоційного інтелекту М. Манойлової  
(українська адаптація В. І. Барко, В.П. Остапович, П. С. Олешко)**

Інструкція: «Прочитайте уважно наведені твердження й оцініть їх за п'ятибальною шкалою. Кожному твердженню приписуйте бал, який найбільше підходить особисто Вам за наступною шкалою: 5 – завжди, 4 – найчастіше, 3 – іноді, 2 – рідко, 1 – ніколи».

Текст опитувальника

1. Я чітко усвідомлюю свої почуття і емоції.
2. У моїх публічних виступах відсутні емоції.
3. Моя спонтанна поведінка не заважає мені досягати обраної мети.
4. У конфліктних ситуаціях я приховую свої емоції та почуття.
5. Я уважно вислуховую партнерів по спілкуванню.
6. У конфліктній ситуації необхідно відразу приймати рішення.
7. Я намагаюся менше впливати на вчинки і почуття інших людей.
8. Я вважаю за краще контролювати людей.
9. Я рівною мірою усвідомлюю свою вразливість і свою силу.
10. Мені важлива думка людей, якщо я даю волю почуттям.
11. Мені вдається контролювати свої почуття, навіть коли я сердитий або засмучений.
12. При спілкуванні з начальством я ніяковою і думаю тільки про те, щоб скоріше закінчилася розмова.
13. Я зосереджений на почуттях інших.
14. Розбіжності у стосунках я намагаюсь усунувати відразу, щойно тільки-но їх виявив.
15. Я дозволяю підлеглим узяти на себе керівну роль і при цьому їх не контролюю.
16. Мені властиво використовувати владу, що належить за посадою.
17. Мені вдається приховувати неприязнь до поганої людини.
18. При спілкуванні з колегами я можу думати про своє.
19. В усіх ситуаціях я відкрито виражаю свої почуття.
20. Поломка побутової техніки може змусити мене розгубитися, впасти у відчай.
21. Я спілкуюся з іншими так, щоб вони могли пишатися своїми успіхами.
22. Я не звертаю увагу на психологічні стани колег при досягненні спільних цілей.
23. Я допомагаю іншим краще зрозуміти себе.

24. У спілкуванні я зосереджуюся на меті, а не на почуттях.
25. Я легко виражаю симпатію до іншої людини.
26. Близькі люди часто говорять мені: розслабся.
27. Я вільно виражаю свої почуття.
28. Я відчуваю невпевненість у спілкуванні з людьми.
29. Я розумію чужі почуття, навіть якщо дискусія проходить на підвищених тонах.
30. Мені байдужі почуття інших, що виникають під час спільної роботи.
31. Я підбадьорюю інших, щоб вони робили роботу краще.
32. Мені складно висловитися щодо поведінки іншої людини, яка заважає мені.
33. Я довіряю своїм почуттям, коли приймаю серйозні рішення.
34. Мені важко дивитися в очі малознайомій людині.
35. Я щирий, коли говорю про свої почуття і наміри з іншими.
36. Коли я виражаю партнерові емоційну підтримку, він, зазвичай, цього не сприймає і не відчуває.
37. Мені важливо знати, які почуття та емоції призвели до конфлікту.
38. Мені байдуже, що відчуває неприємна мені людина.
39. Своєю позою, очима, інтонацією я виявляю своє ставлення до іншої людини.
40. Мені складно висловити критичні зауваження так, щоб співрозмовник не образився, а сприйняв критику.

*Ключ до опитувальника*

Шкали і запитання	<i>завжди</i>	<i>найчастіше</i>	<i>іноді</i>	<i>рідко</i>	<i>ніколи</i>
1. «Прямі» 1, 9, 17, 25, 33	5	4	3	2	1
«Зворотні» 2, 10, 18, 26, 34	5	4	3	2	1
2. «Прямі» 3, 11, 19, 27, 35	5	4	3	2	1
«Зворотні» 4, 12, 20, 28, 36	5	4	3	2	1
3. «Прямі» 5, 13, 21, 29, 37	5	4	3	2	1
«Зворотні» 6, 14, 22, 30, 38	5	4	3	2	1
4. «Прямі» 7, 15, 23, 31, 39	5	4	3	2	1
«Зворотні» 8, 16, 24, 32, 40	5	4	3	2	1

Шкала 1. Усвідомлення своїх емоцій і почуттів.

Шкала 2. Управління своїми емоціями та почуттями.

Шкала 3. Усвідомлення емоцій і почуттів інших.

Шкала 4. Управління емоціями та почуттями інших.

Обробка результатів. Відповідно до ключів розраховується сума балів за «прямими» і «зворотними» запитаннями. Потім для кожної шкали

розраховується індекс за формулою:  $A - B$ , де  $A$  – сума балів за «прямими» запитаннями,  $B$  – за «зворотними».

Іншими словами, з суми балів за «прямими» запитаннями необхідно відняти суму балів за «зворотними».

Інтегральні індекси:

1) внутрішньо-особистісний аспект емоційного інтелекту (здатність до усвідомлення і прийняття своїх почуттів, самоконтроль): сума балів за 1 і 2 шкалами;

2) міжособистісний аспект емоційного інтелекту (здатність до розпізнавання, розуміння та зміни емоційних станів інших людей): сума балів за 3 і 4 шкалами.

Інтегральний показник EI: сума балів за усіма шкалами опитувальника. Діапазон балів за кожною шкалою:  $\min$  – мінус 20 балів;  $\max$  – плюс 20 балів.

## Оцінка рівня ситуативної (реактивної) тривожності (Тест Спілбергера-Ханіна)

Тест Спілбергера-Ханіна належить до методик, за допомогою яких досліджують психологічний феномен тривожності. Цей опитувальник складається з 20 висловлювань, які відносяться до тривожності як стану (стан тривожності, реактивна або ситуативна тривожність) і з 20 висловлювань на визначення тривожності як диспозиції, особливості особистості (властивість тривожності). Що розуміє Спілбергер під обома мірами тривожності видно з наступної цитати: "Стан тривожності характеризується суб'єктивними, свідомо сприйнятими відчуттями загрози і напруги, що супроводжуються або пов'язані з активацією або збудженням автономної нервової системи". Тривожність як риса особи, очевидно, означає мотив або набуту поведінкову диспозицію, яка зобов'язує індивіда до сприйняття широкого кола об'єктивно безпечних обставин, як таких, які несуть загрозу, спонукаючи реагувати на них станами тривоги, інтенсивність яких не відповідає величині реальної небезпеки.

Шкала реактивної і особистісної тривожності Спілбергера є єдиною методикою, яка дозволяє диференційовано вимірювати тривожність і як властивість особистості, і як стан. У нашій країні використовують тест у модифікації Ю. Л. Ханіна (1976).

Реактивна (ситуативна) тривожність - стан суб'єкта в даний момент часу, який характеризується емоціями, які суб'єктивно переживаються особою: напругою, занепокоєнням, заклопотаністю, нервозністю у цій конкретній ситуації. Цей стан виникає як емоційна реакція на екстремальну або стресову ситуацію і може бути різним за інтенсивністю та динамікою у часі.

Мета роботи : визначити рівень ситуативної тривожності; провести тестування, аналіз результатів, зробити порівняння з нормативами літературних даних.

Устаткування: бланк опитувальника.

Хід роботи :

1. Обстежуваному пропонується - " Уважно прочитайте кожне з наведених тверджень і закресліть відповідну цифру справа залежно від того, як ви себе почуваєте в даний момент. Над питаннями довго не замислюйтеся. Перша відповідь, зазвичай, яка приходить в голову, є найбільш правильною, адекватною Вашому стану".

2. Проводиться тестування з використанням опитувального бланка

Опитувальний бланк ситуативної тривожності (Спілбергера-Ханіна)

	Ситуація	Ні, це не так	Напевно, так	вірно	Дійсно вірно
1	Я спокійний	1	2	3	4
2	Мені нічого не загрожує	1	2	3	4
3	Я почуваю себе напружено	1	2	3	4
4	Я відчуваю жаль	1	2	3	4
5	Я почуваю себе вільно	1	2	3	4
6	Я розчарований	1	2	3	4
7	Мене хвилюють можливі невдачі	1	2	3	4
8	Я відчуваю себе відпочилим	1	2	3	4
9	Я стурбований	1	2	3	4
10	Я маю відчуття внутрішнього задоволення	1	2	3	4
11	Я впевнений у собі	1	2	3	4
12	Я нервую	1	2	3	4
13	Я не знаходжу собі місця	1	2	3	4
14	Я напружений	1	2	3	4
15	Я не відчуваю скованості	1	2	3	4
16	Я задоволений	1	2	3	4
17	Я заклопотаний	1	2	3	4
18	Я надто збуджений і мені не по собі	1	2	3	4
19	Мені радісно	1	2	3	4
20	Мені приємно	1	2	3	4

3. Показник ситуативної (реактивною) тривожності розраховується за формулою:

$$PT = \sum 1 - \sum 2 + 35,$$

де  $\sum 1$  – сума закреслених цифр по пунктах 3, 4, 6, 7, 9, 12, 13, 14, 17, 18;

$\sum 2$  – сума закреслених цифр по пунктах 1, 2, 5, 8, 10, 11, 15, 16, 19, 20.

Якщо РТ не перевищує 30, то, особа, яку опитували, не відчуває особливої тривоги, тобто у неї в даний момент виявляється низька тривожність. Якщо сума знаходиться в інтервалі 31-45, то це означає помірну тривожність. При 46 і більше - тривожність висока.

Дуже висока тривожність (> 46) прямо корелює з наявністю невротичного конфлікту, з емоційними і невротичними зривами і з психосоматичними захворюваннями.

Низька тривожність (<12), навпаки, характеризує стан як депресивний, ареаактивний, з низьким рівнем мотивацій. Але іноді дуже низька тривожність у показниках тесту є результатом активного витіснення особою високої тривоги з метою показати себе в "кращому світлі".

## Б. Шкала самооцінки особистісної тривожності

### Інструкція

Прочитайте уважно кожне з приведених нижче тверджень і закресліть відповідну цифру праворуч від кожного з тверджень залежно від того, як Ви себе почуваєте звичайно. Над твердженнями довго не замислюйтеся, оскільки правильних чи неправильних варіантів відповідей немає.

№ з/п	Твердження	Варіанти відповідей			
		Ні, це не так	Мабуть, так	Вірно	Цілком вірно
1.	Я відчуваю задоволення	1	2	3	4
2.	Я дуже швидко втомлююся	1	2	3	4
3.	Я легко можу заплакати	1	2	3	4
4.	Я хотів би бути таким же щасливим, як і інші	1	2	3	4
5.	Я програю від того, що недостатньо швидко приймаю рішення	1	2	3	4
6.	Звичайно я почуваю себе бадьорим	1	2	3	4
7.	Я спокійний, холонокровний і зібраний	1	2	3	4
8.	Очікувані труднощі звичайно дуже тривожать мене	1	2	3	4
9.	Я занадто переживаю через дрібниці	1	2	3	4
10.	Я цілком щасливий	1	2	3	4
11.	Я приймаю все занадто близько до серця	1	2	3	4
12.	Мені не вистачає впевненості в собі	1	2	3	4
13.	Звичайно я почуваю себе в безпеці	1	2	3	4
14.	Я намагаюся уникати критичних ситуацій і труднощів	1	2	3	4

15.	У мене буває хандра	1	2	3	4
16.	Я задоволений	1	2	3	4
17.	Усякі дрібниці відволікають і хвилюють мене	1	2	3	4
18.	Я так сильно переживаю свої розчарування, що потім довго не можу про них забути	1	2	3	4
19.	Я врівноважена людина	1	2	3	4
20.	Мене охоплює сильне занепокоєння, коли я думаю про свої справи і турботи	1	2	3	4

### Обробка результатів

Показники реактивної тривожності (РТ) та особистісної тривожності (ОТ) підраховуються окремо за формулами:

$$1. РТ = \Sigma 1 - \Sigma 2 + 50,$$

де  $\Sigma 1$  – сума закреслених на бланку цифр за пунктами шкали 3, 4, 6, 7, 9, 12, 13, 14, 17, 18;

$\Sigma 2$  – сума інших закреслених цифр (пункти 1, 2, 5, 8, 10, 11, 15, 16, 19, 20).

$$2. ОТ = \Sigma 1 - \Sigma 2 + 35,$$

де  $\Sigma 1$  – сума закреслених цифр на бланку за пунктами шкали 22, 23, 24, 25, 28, 29, 31, 32, 34, 35, 37, 38, 40;

$\Sigma 2$  – сума інших цифр за пунктами 21, 26, 27, 30, 33, 36, 39.

### Інтерпретація результатів

Для інтерпретації результатів використовуються такі орієнтовані оцінки:

0-30 балів – низький рівень тривожності;

31-45 балів – помірний рівень тривожності;

вище 45 балів – високий рівень тривожності.

**Вправа «Мій образ».**

Мета вправи: сформувати інтерес до роботи в групі, налаштувати учасників на активну роботу, сприяти розширенню уяви учасників про себе та інших учасників.

Методика проведення вправи: учасники повинні уявити, що у них з'явилася можливість потрапити на іншу планету, але не в своєму тілі, а у виді предмету, рослини, тварини або птаха. Учасники мають на протязі 10 хвилин намалювати образ, в якому вони себе бачать, а під час обговорення результатів кожен учасник по черзі розповідає про те, в якості кого він себе бачить на цій планеті, з якого матеріалу він зроблений, якого він кольору, якими властивостями та якостями володіє та яке його призначення.

**Вправа «Моя роль у моєму житті».**

Мета вправи: сконструювати осмислення та переосмислення різних можливостей та варіантів своєї долі з точки зору трьох особистісних позицій: «Я – жертва», «Я – щасливчик», «Я – творець».

Методика проведення вправи: для роботи учасникам потрібно підготувати три таблиці на окремих аркушах кожну. Перша таблиця має назву «Я – жертва», друга – «Я – щасливчик», третя – «Я – творець».

Кожна таблиця має містити три стовпчика: «події», «переваги», «недоліки». У першому стовпчику під назвою «події» в кожній таблиці потрібно визначити події свого життя з минулого та теперішнього часу і та записати в ту таблицю, назва якої відповідає події. Таким чином, у таблиці «Я – жертва» життєвий шлях буде виглядати, як удар долі, у таблиці «Я – щасливчик», життя буде виглядати, як подарунок долі, а в таблиці «Я – творець» буде відображена доля людини, як результат її дії. Далі, в другому стовпчику кожної таблиці визначаються переваги кожної події, а у третьому стовпчику потрібно зазначити недоліки кожної події та ті втрати, які вона отримала внаслідок цих подій.

Далі відбувається обговорення результатів, під час обговорення потрібно проаналізувати емоційний стан учасників тренінгу та якісний аналіз подій, переваг та недоліків. В результаті обговорення кожен учасник бачить, якої позиції – жертви, щасливчика чи творця він дотримується у житті.

**Вправа «Інтерв'ю».**

Методика проведення вправи: учасники тренінгу об'єднуються в пари та по черзі опитують одне одного про ставлення до власної професійної діяльності.

При проведенні інтерв'ю можна використовувати наступні незакінчені запитання:

1. Люди працюють за ради...
2. Я обрав професію... тому, що...
3. Моя професія вимагає від мене...
4. Я сподіваюся, що обрана мною професія...
5. Я хочу, щоб моя професія дозволила мені...
6. З часом моя професія...
7. Коли я думаю про своє професійне майбутнє, мене...

Після закінчення опитування відбувається обговорення результатів.

### **Рефлексивна самодіагностика: «Сенс життя».**

Методика проведення: процес діагностики складається з двох етапів.

Перший етап – учасники заповнюють анкету «Сенс життя», та відповідають на такі запитання:

1. Що таке, на Вашу думку, сенс життя?
2. Яке значення має наявність сенсу життя для кожної людини?
3. Чи завжди наявність сенсу життя позитивно позначається на долі людини?
4. Чого, на Вашу думку, в житті людини більше: сенсу або нісенітниць?
5. Чи може змінюватися сенс життя з віком?
6. Чи відбулися у Вас зміни в розумінні сенсу життя за останні роки?
7. Що, на Вашу думку, в більшій мірі впливає на формування сенсу життя (поставте у порядку значимості):

- приклад батьків,
- спілкування з однолітками,
- спілкування з педагогами,
- власний життєвий досвід,
- вплив засобів масової інформації,
- прочитана література (яка саме).

8. Яку роль відіграє ваша професійна діяльність у пошуку сенсу життя?
9. Чи можете Ви сформулювати сенс власного життя?

Другий етап – визначення та обговорення емоцій та роздумів, які виникли під час роботи з методикою. Особливе значення має те, наскільки змінилися погляди учасників на своє життя, під час заповнення анкети. Така процедура дає можливість кожному учаснику сформулювати особистий погляд на власні результати та на результати інших учасників.

### **Вправа «У променях сонця».**

Мета вправи: допомогти учасникам визначити свої найкращі якості та використовувати їх, як ресурс для подолання складних ситуацій.

Методика проведення вправи: учасники малюють на аркуші паперу сонце, а саме кружечок, а від нього багато променів. В кружечку потрібно

написати своє ім'я, а навпроти кожного промінчика написати щось хороше про себе. Писати потрібно якомога краще та правдивіше. Цей листок з сонцем потрібно носити із собою та час від часу переглядати написане, можливо доповнювати чимось новим. Таким чином людина з часом починає концентрувати увагу на своїх позитивних якостях.

#### **Вправа «Залізнична каса».**

Мета вправи: відпрацювати та вдосконалити комунікативні навички учасників, сформувати впевненості у собі та вміння переконувати.

Методика проведення вправи: учасникам потрібно уявити собі, що вони на залізничному вокзалі. Через 15 хвилин відходить поїзд, на якому їм потрібно їхати. В касі залишився один білет. Потрібно обрати касира з групи, а потім кожен учасник тренінгу має переконати касира в тому, що саме йому необхідно продати цей єдиний білет. Учасники по черзі, на протязі 3 хвилин кожен, переконують касира продати їм білет. При завершенні вправи касир має дати зворотній зв'язок, та пояснити кому б саме він продав білет та чому.

#### **Вправа «Розіжми кулак».**

Мета вправи: визначити модель поведінки учасників при вирішенні конфліктних ситуацій: прояву агресії та неухвиленості до потреб іншого або дружельності та взаємна повага.

Методика проведення вправи: потрібно об'єднатися в пари. Один з партнерів стискає кулак. Завдання другого учасника в парі – зробити так, щоб партнер розігнув кулак. При цьому він може діяти за власним бажанням та розігнути кулак або ні. Потім учасники в парах міняються місцями.

Під час обговорення вправи учасники обговорюють способи, якими кожен з них впливав на іншого. Чи це було прохання, хитрість, сила або щось інше. Діяли учасники прямо чи напролом, приймали до уваги потреби та реакцію інших. Чи хотілося учаснику розігнути кулак, що для нього було більш переконливим: ввічливе прохання або сила.

#### **Вправа «Чого я хочу насправді».**

Мета вправи: учасники визначають основні бажань, які складають основу професійної діяльності.

Методика проведення вправи: на протязі 15 хвилин учасники мають написати, те чого вони хочуть насправді досягти в професійній діяльності та у житті. Основне правило, не напружуватися та написати, те що спаде на думку. Далі за 3 хвилини обрати зі списку те, чого вони хотіли б досягти у найближчі пів року. Така вправа працює на перспективу. Фіксація свого бажання на папері, це вже початок його реалізації.

#### **Вправа «Зоряний час».**

Мета вправи: допомогти учасникам краще усвідомити головний сенс власної професійної діяльності та порівняти цей сенс зі своїм власним уявленням про щастя та успіх.

Методика проведення вправи: кожен учасник спочатку самостійно визначає найбільш цікаві та емоційні події, які відбулися у професійній діяльності. Далі учасники тренінгу по черзі виголошують події та визначають емоції, які їх супроводжували. Після виступу кожного учасника організовується невелике обговорення: учасники задають уточнюючі питання та висловлюють свою думку з приводу певної професійної ситуації. Під час загального обговорення нерідко виявляється, що у різних людей деякі уявлення професійного успіху та щастя сильно збігаються. Під час вправи учасники тренінгу мають можливість порівняти власне ставлення до професійної діяльності зі ставленням інших учасників та, можливо, переосмислити деякі аспекти задоволеності професійною діяльністю.

#### **Вправа «Кращий мотив».**

Мета вправи: допомогти учасникам на практиці зрозуміти особливості усвідомленого вибору професії.

Методика проведення вправи: перед учасниками тренінгу постає завдання обрати найбільш правильний мотив вибору власної професії, тобто ту головну причину, за якою вони обрали собі професію. Для цього тренер зачитує по 2 мотиву, а кожен учасник обирає, за власним бажанням, той мотив, який йому найбільше підходить.

Список мотивів складається з 16 речень.

1. Можливість отримати популярність, прославитися.
2. Можливість продовжувати сімейні традиції.
3. Можливість продовжувати навчання зі своїми товаришами.
4. Можливість служити людям.
5. Заробіток.
6. Значення для економіки країни, громадське та державне значення професії.
7. Легкість знайти роботу.
8. Перспективність роботи.
9. Дозволяє проявити власні здібності.
10. Дозволяє спілкуватися з людьми.
11. Збагачує знаннями.
12. Різноманітна за змістом робота.
13. Романтичність, благородство професії.
14. Творчий характер праці, можливість робити відкриття.
15. Важка, складна професія.

16. Чиста, легка, спокійна робота.

Тренер зачитує 1-й та 2-й мотив, 3-й та 4-й ... 15-й та 16-й. Після цього у нього залишається список з 8 мотивів, з якого він знову зачитує 1-й та 2-й мотив, 3-й і 4-й тощо. Таким чином після закінчення вправи кожен учасник тренінгу самостійно для себе визначить 2 головних мотиви, за якими він обрав власну професію.

### **Вправа «Коло».**

Мета вправи: розвиток рефлексивних здібностей, осмислення та інтеграція учасниками тренінгу досвіду, який вони здобули.

Методика проведення вправи: учасники розташовуються так, щоб утворилося коло та по черзі висловлюються свої почуття, враження, переживання, які вони відчували під час тренінгу.

Під час заключної частини кожен учасник тренінгу відповідає на питання:

1. Які емоції він відчував під час тренінгу, які думки у нього виникали?
2. Що нового він дізнався про себе та своє життя?
3. Як змінилися його погляди на життя та професійну діяльність?
4. Який досвід він отримав від участі у тренінгу, що цінного з ним відбулося?

### **Вправа «Фантом»**

Мета: усвідомлення тісного взаємозв'язку між думками, емоціями і тілесними проявами, підвищення рівня емоційного самоусвідомлення, ознайомлення з технікою ідентифікації емоцій.

Метод: тематична вправа.

Ресурси: фліпчарт, аркуш зі схематичним зображенням людського тіла; олівці синього, червоного, жовтого та чорного кольорів.

Опис. Організм людини є своєрідним архівом всієї її життєвої історії. Він наділений мудрістю і пам'ятає почуття, переживання, важливі події, причому з моменту народження. Подумаємо над тим, де і як в тілі відкладаються емоції?

Ведучий пропонує учасникам по черзі підійти до аркуша паперу із схематичним зображенням людського тіла і заштрихувати ділянки тіла на малюнку так: чорним кольором ті місця, які реагують на почуття страху (наприклад, холоне в шлунку – замальовуємо область живота); синім кольором – місця, які реагують на смуток, жовтим – на радість, червоним – на злість.

Шерінг обов'язковий. Обговорення.

Які частини тіла найбільше реагують на страх, смуток, злість, радість?

Що відбувається, якщо ці емоції повторюються часто?

Де знаходиться радість, і як вона впливає на організм? (радість пронизує кожен клітинку, додає людині сил, наснаги, натхнення)

Коментар. Емоції, думки, тілесні процеси взаємопов'язані. Виникнення думок, емоцій викликають зміни в тілі. Механізм простий: кожна зміна думки спричиняє емоцію, активізує діяльність мозку. Ця активізація нервових клітин викликає в них електричні та хімічні імпульси, які передаються в органи й тканини, та впливають на їхні функції. Глибока пристрасть, ненависть, ревності, занепокоєння, спалахи роздратування реально роз'їдають душу, руйнують клітини тіла і призводять до хвороб серця, печінки, нирок, селезінки та шлунка. Клітини постійно «прислухаються» до думок і реагують на емоції. Отже міркування, переконання, настрої, емоції та почуття «втілюються» в організм людини. Це означає, що не можна з упевненістю відокремити біологію від психології. Спогад про неприємності, який є лише потоком думок, викликає ті ж руйнівні процеси, що і сама неприємна подія.

### **Вправа «Емоційний самоаналіз»**

Мета: усвідомлення важливості емоційного самоаналізу для розвитку емоційної компетентності, ознайомлення з технікою емоційного самоаналізу.

Метод: інтерактивна міні-лекція.

Емоційний самоаналіз – це здатність розрізняти свої емоції і розуміти, які саме події їх викликали. Очевидно, що неможливо управляти емоціями, якщо їх не усвідомлювати, не звертати на них увагу. Постійне спостереження за переживаннями, «емоційною температурою», впливом власних емоцій на оточуючих допомагає налагоджувати і підтримувати продуктивні стосунки.

Як ви переживаєте емоції?

Як ви сердитесь: зі злістю, добродушно або ображаєте партнера?

Як ви скаржитесь: намагаєтеся знайти співчуття, звинувачуєте когось, нападаєте чи переживаєте при цьому почуття незручності?

Що робите, коли вимагаєте щось: заохочуєте партнера, принижуєте, докоряєте або ввічливо просите?

Як ви робите зауваження: спокійно, роздратовано, терпляче, нетерпляче, у м'якій чи жорсткій формі, при цьому поважаєте чи ображаєте партнера?

Як ви реагуєте на критику: агресивно, роздратовано, з почуттям гумору, із щирою вдячністю?

Як ви відгукуєтеся про більшість своїх колег: з почуттям заздрості, образи, невдоволення або доброзичливо?

Техніка емоційного самоаналізу допомагає частково звільнитися від негативних емоцій, визначити проблемне поле і шляхи подальшого самовдосконалення. Ця техніка передбачає пошук відповідей на запитання такого типу:

Що зараз відбувається?

Що я думаю? Що я відчуваю в цей момент? Що я роблю?

Чи адекватні мої емоції цій ситуації?

Чому я переживаю саме ці емоції? Які причини?

Чого я хочу насправді? Як мені діяти далі?

Одним із результатів емоційного самоаналізу є зменшення інтенсивності негативної емоції. Емоційно компетентна людина аналізує причини негативних емоцій, об'єктивно оцінює ситуацію і замість довготривалих переживань мудро реагує на неї.

Ще одна техніка емоційного самоаналізу (Д. Рейнуотер). Два простих запитання мають чарівну силу, можуть допомогти розібратися в собі і здійснити позитивні зміни. Перше магічне запитання: що відбувається зі мною в цей момент?

А саме: Що я зараз роблю? Що я почуваю? Про що я думаю? Як я дихаю?

Друге магічне запитання: що б мені хотілося в наступний момент? Чи я хочу продовжувати робити, думати, почувати, дихати так само? Може, я хочу щось змінити?

Емоційний самоаналіз уможливорює визначення своїх емоцій до того, як їх висловити; а це дозволяє управляти імпульсами, виражати бажання адекватно ситуації.

### **Вправа «Заборона на емоції»**

Мета: усвідомлення відповідальності за власні почуття, формування готовності до управління емоційними реакціями.

Метод: тематична вправа.

Ресурси: шарфи, хусточки (5 штук).

Опис. Попросіть зголоситися і вийти у центр кола одного добровольця. За допомогою хусток, шарфів «заблокуйте» йому послідовно всі канали сприйняття та передання інформації:

рот – щоб не сварився і не кричав (зав'яжіть хусточкою рот);

очі – щоб не бачили нічого недостойного, не виказували ненависть, гнів, невдоволення, щоб не плакали (пов'яжіть хусточку на очі);

вуха – щоб не чули нічого зайвого (затуліть шарфом вуха);

ноги – щоб не копалися і не ходили в погані компанії (перев'яжіть хусточкою ноги);

душу – щоб не страждала (пов'яжіть шарф на тулуб в ділянці серця).

Після завершення процедури запитайте учасників: «На що спроможна така людина?»

Чи може висловити свою думку? Спостерігати, бачити прекрасне? Творити, обіймати, висловлювати радість? Йти по життю (можна легко підштовхнути)? Співчувати, радіти, довіряти?».

Поступово звільняйте учасника, супроводжуючи свої дії оптимістичними висловлюваннями. Наприклад: «Розв'яжемо очі, щоб ви могли бачити прекрасне і насолоджуватися ним» тощо.

Обговорення.

Спочатку запитайте добровольця: «Як ви себе зараз відчуваєте? Що відчували впродовж виконання вправи?»

Потім перейдіть до обговорення усією групою.

Що робити з негативними емоціями?

Що нас очікує, коли стримуємо емоції, тобто забороняємо собі їх виказувати? (Невисловлені емоції породжують страх і руйнують душу).

Якщо пригнічувати емоції недоцільно, тоді як бути? (Емоції варто висловлювати і робити це в коректній формі).

Емоції – це енергія, якою можна мудро скористатися для позитивних змін. Виникає природне запитання: як конструктивно управляти емоціями, використовувати їхню енергію?

### **Практична вправа «Я-повідомлення»**

Мета: навчитися застосовувати комунікативну техніку «Я – повідомлення» при висловленні своїх бажань.

Метод: практична вправа.

Опис. Запропонуйте учасникам перетворити запропоновані «Я–повідомлення» в «Ти–висловлювання», записуючи результати у праву колонку таблиці

<b>«Ти-повідомлення»</b>	<b>«Я-висловлювання»</b>
Ти завжди мене перериваєш	
Ти завжди спізнюєшся	
Ти постійно залишаєш папери на моєму столі	
Ти постійно займаєш робочий телефон для вирішення особистих питань	
Ти завжди на мене кричиш	
Ти завжди повідомляєш про зміни в останню хвилину	
Ти ніколи не виконуєш свої обов'язки, я мушу все робити замість тебе	

Обговорення.

Які переваги і недоліки застосування «Я-висловлювань»?

Як використання «Я-повідомлень» може допомогти у саморегуляції емоцій?

Деколи можна почути від учасників тренінгу такі думки: «Якщо я говоритиму про почуття, мене неправильно зрозуміють», «Якщо говорити про

свої переживання, співрозмовник зрозуміє мої слабкі місця» тощо. Відповіді на ці запитання варто обговорити з групою.

Коментар. Уміння розпізнати емоційний стан інших людей і прийняти той факт, що вони мають право навіть на негативні почуття, набути нелегко. Ступінь міцності стосунків залежить від того, наскільки співрозмовники уміють спілкуватися на рівні емоцій. Негативні емоції – це сигнали: щось не так у стосунках. Бажано проаналізувати, що відбувається, і поміркувати над тим, як поліпшити становище. Описувати свої почуття при обговоренні стосунків значно конструктивніше, ніж звинувачувати, засуджувати когось. З розвитком емоційної компетентності, негативні емоції послабляють свій вплив, з'являється можливість мислити чітко і ясно, приділяти увагу головному в житті.

### **Вербалізація негативної емоції (на прикладі злості)**

Мета: закріплення навичок вербалізації емоцій та почуттів, інтеграція досвіду шляхом використання опрацьованих технік у рольовій грі.

Метод: рольова гра, «акваріум».

Опис.

I. Об'єднайте учасників у малі групи по три особи. Кожен з учасників має зіграти три ролі – особа, яка висловлює негативну емоцію; особа, яка сприймає негативну емоцію і реагує, спостерігач. При чому, співрозмовникам потрібно робити все неправильно, неконструктивно. Завдання спостерігача полягає у тому, щоб записувати побачені помилки. Кожна фаза рольової гри триває до 5 хв. Обговорення у малих групах, потім у великому колі.

II. Тепер кожна команда продемонструє іншу ситуацію, в якій все зроблено правильно. Замість звинувачень та дорікань говоріть про свої почуття. Презентація команд відбувається за методом «акваріума».

Обговорення. Після кожної «неправильної сценки» ведучий запитує: «Що було неправильно?». Після кожної правильної: «Чи справді усе було зроблено правильно?». Ведучий має допомогати учасникам, підказувати правильні слова і дії та сприяти тому, щоб вони виявилися максимально ефективними в «правильних діях». Можна перервати сценку, оголосивши: «Дубль два» і почати знову, щоб покращити результати учасників.

Що було виконувати легко, а що складно?

Як почувалися під час виконання вправи? Який досвід здобули?

Коментар. Неправильно чинити чомусь легше. Конструктивні дії вимагають здорового глузду. Надати можливість (в допустимих межах) іншій людині пережити бурхливу емоційну реакцію, вичекати, при цьому не ображаючись і не відзеркалюючи емоції, – є ознакою емоційної зрілості.

Часом не вистачає слів, щоб виразити свої почуття або просто не хочеться ділитися з кимось своїми переживаннями. У такому випадку краще відверто сказати, не приховуючи свої почуття: «Мені не хочеться про це зараз говорити». У стосунках необхідно надавати один одному можливість побути наодинці.

У деяких ситуаціях, зокрема, ділових, висловлення емоцій недоречно. Коли починаєте дратуватися, запитайте себе, чи дійсно вам це потрібно саме зараз. Якщо, стримавшись, не відчуваєте себе приниженими і розумієте, що ваша справа від цього тільки виграла, трансформація емоції вдалася.

Обізнаність про почуття і емоції, уважність до них відкриває можливості регулювати емоційні реакції. Якщо не знаємо, що переживаємо, а просто діємо під впливом емоцій, важко досягти бажаного результату.

В опануванні техніками вербалізації доцільна поступовість. Процес тренування легше розпочати з опису позитивних почуттів, наприклад: «Коли ви запропонували мені допомогу, я дійсно зрадив». Після цього можна повчитися описувати негативні почуття, що пов'язані з довкіллям: «Сьогодні так похмуро, що у мене пригнічений настрій». Згодом варто перейти до складнішого, тобто опису негативних почуттів стосовно дій інших людей, наприклад «Коли ви розмовляєте зі мною підвищеним тоном, я ніяковію».

## Техніка STOP

- Техніка STOP
- S: Stop – зупиніться. Що б ви не робили, просто на мить зробіть паузу.
- T: Take a breath – вдихніть. Знову зв'яжіться зі своїм диханням. Подих - це якір для сьогодення.
- O: Observe – спостерігайте. Зверніть увагу на те, що відбувається. Що відбувається всередині вас і поза вами? Куди зник ваш розум? Що ти відчуваєш? Що ви робите?
- P: Proceed - продовжуйте. Продовжуйте робити те, що робили. Або ні: Використовуйте інформацію, отриману під час спостереження, щоб змінити курс ваших дій. Що б ви не робили, робіть це свідомо.

### **Вправа «Я переживаю стан тривоги, тривожності тоді, коли...»**

Хід вправи: слід продовжити речення: «Я переживаю стан тривоги, тривожності тоді, коли...»

## **Психомалюнок «Я до тривоги», «Я під час тривоги», «Я після тривоги»**

**Мета:** привернути увагу до внутрішнього стану оточення, з'ясувати головні стресори присутніх.

**Рефлексія:** тривожність, яка виникає у житті, можна уявити як коридори, якими треба пройти: хто швидше, хто повільніше, хто важче, хто легше, однак пройти їх усе одно доведеться.

Обоворення малюнків по колу.

### **Арт-терапевтична вправа «Мій образ тривоги»**

Подумайте:

«Де в тілі зазвичай у вас «розташовується» тривога?

Де б вона містилася, якби була органом?

Якби можна було уявити тривогу у вигляді якогось образу, що б це було?

Яка вона для Вас на дотик?

Який у неї аромат і смак?

Яка мелодія асоціюється у Вас з почуттям тривоги?

Намалюйте свою тривогу на папері та спробуйте дати їй ім'я».

Далі пропоную учасникам поділитися враженнями від виконання вправи, обмінятися своїми описами – порівняти відчуття, малюнки, смакові та ароматичні характеристики, а також – подякувати своїй тривозі за те, що вона має місце бути у житті, адже всі відчуття і емоції які ми відчуваємо є абсолютно нормальними на ненормальні події які відбуваються у нашому житті. (кожен учасник сам обирає за що).

### **Вправа «Повітряна кулька»**

А зараз пропоную вам надути повітряну кулю. Надуваючи, подумки випускайте, виштовхуйте, подихом вашого повітря з себе в кулю всю тривогу, розчарування, негативні емоції які ви відчуваєте, затиски у тілі під час тривожності.

Випустили, молодці, а тепер відпустіть кульку разом із своїми негативними переживаннями. Ви спокійні, вільні.

Хто хоче поділитися своїми враженнями, відчуттями після цієї вправи?

### **Проектний психологічний тест для визначення свого ставлення до життя**

Інструкція. Уявіть, що ви подумки здійснюєте прогулянку лісом, де з вами може статися все що завгодно. Уважно слухайте, і все, що уявили, запишіть.

1. Отже, ви йдете лісом. Який це ліс: світлий чи темний, рідкий чи просторий, чистий чи густий? Ідете ви стежкою чи самі прокладаєте шлях? Запишіть.

2. Ви зустрічаєте перешкоду у вигляді заростей чагарнику. Що робитимете? Запишіть.

3. У лісі ви натрапили на хатинку. Розгляньте й опишіть, який вигляд вона має.

Увійдіть до хатинки. Що ви там побачили? Що ви робитимете в хатинці? Запишіть.

4. У лісі вам зустрівся вовк. Опишіть свої дії під час зустрічі зі страшним вовком.

5. А тепер ви вийшли до озера. Що ви робитимете біля водойми? Запишіть.

### **Обробка отриманих даних.**

1. Ліс, як відомо, - це суспільство, соціальне середовище, у якому живе людина.

Характеристика лісу — це сприйняття і ставлення людини до цього середовища. Якщо страху немає перед майбутнім і перед суспільством, то ліс світлий і просторий. Впевненість і відсутність тривожності виявиться у наявності стежки чи дороги. Якщо людина не впевнена в собі, то ліс для неї темний, а стежки вона не бачить. Може бути й таке, що ліс темний, а людина сама прокладає шлях. Це свідчить про невпевненість і острах, але наполегливість і спробу подолати свої страхи.

2. Подолання заростей чагарників говорить про вміння переборювати труднощі в реальному житті. Якщо людина йде напролом, то вона сама долає труднощі. Якщо обходить їх — не вміє переборювати або полюбляє створювати їх собі сама.

3. Опис хатинки характеризує сприйняття людиною своєї сім'ї. Міцна хата — це гарна сім'я, у якій людині затишно, там вона захищена. Іноді описують багатопверховий дім. Це свідчить про те, що людині замало уваги, яку приділяють їй у сім'ї. Яка хатинка всередині і як поводить себе людина, говорить про стосунки в сім'ї. Якщо затишно і світло — то в сім'ї все добре. Темні кімнати, бруд свідчать про неблагополуччя, самотність і незахищеність людини.

4. Зустріч із вовком і поведінка в цій ситуації говорить про вміння людини переборювати свої страхи. Якщо тікає, то шукає захисту в інших. Якщо намагається вмовити вовка, то заганяє страх всередину себе, тому зростає тривожність. Використання зброї та спроба перемогти вовка демонструє агресію і злість людини.

5. За поведінкою біля озера можна сказати про ставлення людини до життя. Якщо в озеро спробували ввійти, замочили ноги або скупалися -активно

ставлення до життя; якщо до води підійшли, але не торкнулися її або не підійшли взагалі, це свідчить про певні риси депресії.

### *Притча*

У Річарда Баха в «Люзіях» один із героїв розповідає притчу про підводних жителів. На дні річки з дуже швидкою течією жили істоти, схожі на людей, тільки могли дихати під водою. Все своє життя вони проводили там, чіпляючись за велике каміння, що лежало на дні. Таким чином, стримуючись від швидкої течії, вони народжувались, їли, кохали та помирали. Вважалося, що той, хто відпустить камінь, обов'язково загине, його понесе стрімкий потік води.

Та все ж таки один із них відпустив свій камінь, але не загинув, а поплив за течією. Йому зустрілись інші такі ж поселення, в яких люди проводили своє життя так, як у його рідному поселенні. Вони дивувалися: «Дивіться! Він літає! Це надлюдина!». На що «надлюдина» відповідала: «Це не так, я така людина як і ви. Просто відпустіть ваші каменюки й ми полетимо». Але ніхто не відважився зробити так як він ...

Ваш камінь — це ваш страх. Відпустіть свій камінь і розслабтесь