НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНА СЛУЖБА УКРАЇНИ З НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНА СЛУЖБА УКРАЇНИ З НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ

Кваліфікаційна наукова праця
на правах рукопису

СЕРГІЄНКО Олександр Олександрович

УДК 159.9: 159.94

ДИСЕРТАЦІЯ

ПСИХОПРОФІЛАКТИКА ТА ПСИХОКОРЕКЦІЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВІДЧУЖЕННЯ У ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ З НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ

Спеціальність 19.00.09 – «Психологія діяльності в особливих умовах»

Подається на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук

Дисертація містить результати власних досліджень.
Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

О.О. Сергієнко

Науковий керівник Перелигіна Ліна Анатоліївна,
доктор біологічних наук, професор

Харків – 2019

АНОТАЦІЯ

Сергієнко О.О. **Психопрофілактика та психокорекція професійного відчуження у працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій.** – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук (доктора філософії) за спеціальністю 19.00.09 – «Психологія діяльності в особливих умовах». – Національний університет цивільного захисту України, Харків, 2019.

У дисертації представлено теоретичне узагальнення та нові підходи до вирішення наукової проблеми, що проявляється в розкритті особливостей прояву професійного відчуження у працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій.

У сучасному суспільстві відбуваються соціально-економічні зміни, які висувають нові вимоги до особистості фахівців екстремального профілю діяльності. Постійне зростання надзвичайних ситуацій різного ґенезу посилює психоемоційні навантаження на працівників ДСНС, породжує психологічний дискомфорт та провокує дезадаптацію рятувальників, що може призвести до відсторонення, замкнутості, відходу професіонала від професійного суспільства і діяльності, тобто до втрати професійної ідентичності.

Загальнотеоретичний та методологічний рівні свідчать про те, що провідні філософи та соціологи розглядають відчуження як історичний та ідеологічний феномени (Е. Фромм, М. Сімен, І. Фіхте, Т. Гобс, І. Кант, К. Маркс, А. Камю, К. Ясперс, С. Мадді та ін.). У сучасній психології поняття «відчуження» використовується для характеристики міжособистісних відносин, за яких індивід протиставляється іншим індивідам, групі, усьому суспільству, залежно від ступеня своєї ізольованості.

Професійна діяльність працівників ДСНС, яка спрямована на ліквідацію наслідків надзвичайних ситуацій, протікає в особливих умовах і характеризується впливом значної кількості стресогенних факторів, які можуть призводити до зниження ефективності професійної діяльності, професійного

вигорання і психосоматичних порушень за умовами недостатнього розвитку професійно важливих якостей. Професія пожежного-рятувальника, безумовно, одна з найнебезпечніших. Пожежні-рятувальники виконують рятувальні роботи, пов'язані з пожежогасінням, з повенями, з природними катастрофами та іншими непередбаченими нещасними випадками, а також займаються ліквідацією наслідків подібних ситуацій. Ця робота є небезпечною і такою, що вимагає довірчої співпраці – неправильне (хибне) рішення або поведінка може поставити під загрозу здоров'я, життя, майно самого рятувальника або інших людей.

В екстремальних ситуаціях пожежному-рятувальнику необхідно оцінити ситуацію, прийняти правильне рішення і при цьому поводитися коректно та ефективно. Ефективність професійної діяльності пожежних-рятувальників залежить як від властивостей особистості, так і від професійно важливих якостей, ціннісних орієнтацій, знань, умінь і навичок, придбаних у проофесійному навчанні та під час професійної діяльності.

Професійне відчуження працівників ДСНС – це втрата ідентичності із професією й професійним співтовариством у цілому, яка проявляється у зміні професійної «Я–концепції» як системи сполучених з оцінкою уявлень пожежного-рятувальника про себе як про особистість і як про суб'єкта екстремальної професійної діяльності.

У дослідженні взяли участь 352 працівники ДСНС. За допомогою кластерного аналізу було виділено три групи досліджуваних: 1-ша група – працівники, які ідентифікують себе з професією; 2-га група – працівники з ознаками професійного відчуження; 3-тя група – працівники, у яких невизначена професійна ідентичність. Такий розподіл дозволив у подальшому провести дослідження особливостей прояву професійного відчуження.

У процесі дослідження встановлено, що професійне відчуження у працівників ДСНС має чотири сфери прояву:

- сфера особистісних особливостей досліджуваних, які ідентифікують себе з професією, кардинально відрізняються від особистісних якостей

досліджуваних з ознаками професійного відчуження. Останні відсторонені від загальної справи в колективі, пасивні, пригнічені, безвідповідальні, нерішучі, песимістичні, безпорадні, недружелюбні, замкнуті, роздратовані, недовірливі. У професійній діяльності це проявляється у вигляді безініціативності та слабкості самовіддачі у разі будь-яких надзвичайних ситуацій;

- мотиваційна сфера рятувальників з ознаками професійного відчуження дозволяє стверджувати, що вони зневажливо ставляться до професії, до процесу, змісту, умов та організації роботи, до трудового колективу та власних результатів діяльності. Рятувальники з професійним відчуженням мають низьку професійну мотивацію, оскільки вони не ідентифікують себе з професійною діяльністю;

- у ціннісно-смисловій сфері спостерігаються наступні особливості: рятувальники з професійним відчуженням відсторонюються від реальності, не вважають за потрібне поповнювати свої знання та незадоволені своєю професійною діяльністю. У них відсутнє розуміння значущості цінності «здоров'я», що гальмує досягнення багатьох потреб і цілей як в соціумі, так і в професійній діяльності. Ці фахівці роблять вибір відповідно до своїх бажань, інтересів і цілей на основі знань об'єктивної дійсності. У працівників з ознаками професійного відчуження не узгоджені ціннісні профілі особистості, тобто в них не співпадають цінності нормативних ідеалів та цінності індивідуальних пріоритетів;

- у когнітивній сфері працівники з ознаками професійного відчуження суб'єктивно сприймають образ пожежного-рятувальника як працівника, якому незначною мірою притаманні такі риси, як дисциплінованість, відповідальність, мотивованість, згуртованість, ініціативність, а також йому притаманна підвищена депресивність. Вони не вважають свою професію престижною. Дослідження самоідентифікації працівників ДСНС з професійно-важливими поняттями показало, що у фахівців з ознаками професійного відчуження знижується ступінь ототожнення власної особистості й професіоналізму з самою системою ДСНС і професією рятувальника. Втрата

професійної ідентичності стає для них причиною усвідомлення неприналежності до числа професіоналів та стає причиною руйнування соціально-значущих професійних структур.

Результати проведеного дослідження дали змогу розробити програми психопрофілактики та психокорекції професійного відчуження у працівників ДСНС. Кількісний та якісний аналіз отриманих після психокорекції результатів достовірно довів доцільність та ефективність розробленої програми психокорекції.

Після проведеної психокорекції працівники стали менш депресивними, мають задовільний рівень психологічного комфорту. Вони більш емоційно стійкі та врівноважені, задоволені життям і їхнє негативне ставлення до своєї професійної ролі – зменшилося. Розвивається схильність працівників до самоаналізу подій та самоактуалізації у професійній діяльності. Незважаючи на невдачі, працівники здатні до подальшої реалізації намірів та пошуку нових конструктивних шляхів вирішення проблемної ситуації, у них починає формуватися професійна ідентичність.

Наукова новизна роботи полягає в тому, що:

✓ *Вперше* досліджено проблему професійного відчуження у працівників ДСНС; запропоновано психокорекційні заходи, спрямовані на мінімізацію прояву професійного відчуження; розроблено психопрофілактичну програму запобігання прояву професійного відчуження;

✓ *Уточнено:* зміст поняття професійного відчуження представників екстремального профілю діяльності; психодіагностичний інструментарій для дослідження особливостей прояву професійного відчуження;

✓ *Дістали подальшого розвитку* сучасні підходи щодо психопрофілактики і психокорекції професійного відчуження.

Практичне значення дисертаційного дослідження полягає у розробці та апробуванні батареї психодіагностичних методик, що дозволить виявляти працівників ДСНС з ознаками професійного відчуження, а також у можливості використання авторських програм психокорекції та психопрофілактики

професійного відчуження, що дає можливість мінімізувати прояви професійних деструкцій у пожежних-рятувальників.

Отримані результати теоретичного та емпіричного дослідження можуть бути застосовані для розробки відповідних лекційних курсів та тренінг-семінарів під час викладання навчальної дисципліни «Психологія екстремальних ситуацій».

Перспективними напрямами подальших наукових пошуків є розробка алгоритму організації та проведення психопрофілактичної та психокорекційної роботи з фахівцями різних підрозділів ДСНС з урахуванням особливостей їх професійної діяльності.

Ключові слова: професійна діяльність, професійне відчуження, психокорекція, психопрофілактика, рятувальник.

ABSTRACT

Serhiienko O. O. **Psychological prevention and psychocorrection of professional estrangement of employees of the State Emergency Service of Ukraine.** – Qualifying scientific work on the rights of manuscripts.

Thesis for a candidate degree in psychological sciences (doctor of philosophy) in specialty 19.00.09 – «Psychology of working under special conditions». – National University of Civil Defence of Ukraine, Kharkiv, 2019.

The thesis presents theoretical generalization and new approaches to solving the scientific problem, which is revealed in the disclosure of the features of professional estrangement of employees of the State Emergency Service of Ukraine.

In today's society, there are socio-economic changes that place new demands on the personality of professionals conducting their job in extreme conditions. The constant growth of emergencies of different genesis exacerbates the psycho-emotional burden on employees of the SES, generates psychological discomfort and provokes disadaptation of rescuers, which can lead to the estrangement, restraint, professional's alienation from the professional community and his job, in other words, to losing professional identity.

The general theoretical and methodological levels indicate that leading philosophers and sociologists view estrangement as historical and ideological phenomena (E. Fromm, M. Simen, I. Fichte, T. Hobbes, I. Kant, K. Marx, A. Camus, K. Jaspers, S., Maddie, etc.). In modern psychology, the concept of "estrangement" is used to characterize interpersonal relationships in which an individual opposes oneself from other individuals, from a group or form society as a whole, depending on the degree of isolation.

The professional activity of the SES workers, aimed at eliminating the consequences of emergencies, occurs in special conditions and is characterized by the influence of a large number of stressful factors, which can lead to a decrease in the efficiency of professional activity, professional burnout and psychosomatic disorders in conditions of insufficient development of professionally important qualities. The

profession of firefighter-rescuer is by far one of the most dangerous ones. Rescuers perform rescue work related to firefighting, floods, natural disasters and other unforeseen accidents, and deal with the consequences of such situations. This work is dangerous and requires trusting cooperation - wrong decision or behavior can endanger the health, life, property of the rescuer or other people.

In extreme situations, the firefighter needs to evaluate the situation, make the right decision, and behave correctly and effectively. The effectiveness of the professional activities of firefighters-rescuers depends on both personality traits and professionally important qualities, as well as on their value system, knowledge and skills acquired during specialized training and professional activity.

Professional estrangement of employees of the SES is a loss of identification with the profession and the professional community as a whole, which is manifested in the change of the professional «I-concept» as a system connected with the evaluation of the rescuer's ideas about himself as an individual and the subject of extreme professional activity.

352 SES employees were participating in the study. With the help of data clustering, three groups of respondents were identified: Group 1 – employees who identify with the profession; Group 2 – employees with signs of professional estrangement; Group 3 – employees with an undefined professional identity. Such division allowed us to further study the features of the manifestation of professional estrangement.

The study helped us identify four areas of manifestation of professional estrangement of SES employees:

- personal characteristics of subjects who identify themselves with the profession are fundamentally different from the personal qualities of subjects with signs of professional estrangement. The latter are not part of the common cause in the collective, they are passive, depressed, irresponsible, indecisive, pessimistic, helpless, unfriendly, closed, irritated and distrustful. In professional activity, it usually shows in the form of lack of initiative and devotion during emergency situations;

- motivational structure of rescuers' personality with the signs of professional estrangement allows us to state that they are disrespectful to the profession, to the process, content, conditions and organization of work, to their collective and their own professional results. Rescuers with professional estrangement have low professional motivation, as they do not identify with professional activity;

- the following features are observed in the sphere of values and meanings: rescuers with professional estrangement are removing themselves from reality, do not consider it necessary to enrich their knowledge and are dissatisfied with their professional activity. They lack an understanding of the importance of the value of ‘health’, which hinders the achievement of many needs and goals, both in society and their professional life. These professionals make choices according to their desires, interests, and goals based on knowledge of objective reality. Individual value profiles of employees with the signs of professional estrangement do not match, that is, their values of normative ideals and values of individual priorities are different;

- features of professional estrangement in the cognitive sphere make it possible for us to state that such workers subjectively perceive an image of the rescuer as an employee who is less disciplined, responsible, motivated, cohesive, initiative, and is more depressed. They consider their profession to be less prestigious. The study of self-identification with professionally important concepts of employees of the SES showed the following: for workers with the signs of professional estrangement, level of identification between their own personality as well as professionalism and the system of the SES itself, with job of a rescuer is considerably reduced. The loss of professional identity causes the awareness of non-belonging to professional morality and the destruction of socially significant professional structures.

The results of the research made it possible to develop programs of psychological prevention and psychocorrection of professional estrangement among employees of SES. Quantitative and qualitative analysis of the results obtained after psycho-correction made it clear that the developed psycho-correction program was very effective.

After the psychocorrection, the workers became less depressed and have a satisfactory level of psychological comfort. They are more emotionally resilient and balanced, content with life, and their negative attitude towards their professional role has diminished. Employees' propensity for self-analysis of events and self-actualization in professional activity has developed. Despite the setbacks, employees are able to further realize their intentions and find new constructive ways to solve the problematic situation, and their professional identity begins to form.

The scientific novelty of the work is that:

✓ The issue of professional estrangement of SES employees was researched *for the first time*; we also proposed psycho-corrective measures aimed at minimizing the manifestation of professional estrangement and developed a psycho-prophylactic program for prevention of professional estrangement;

✓ The definition and content of the concept of professional estrangement of rescuers and psychodiagnostic tools for the study of the features of the manifestation of professional estrangement were *clarified*;

✓ Modern approaches to psychoprophylactics and psycho-correction of professional estrangement *have been further developed*.

The practical significance of the dissertation research is represented by developing and testing a battery of psychodiagnostic techniques, which will allow to identify employees of the SES with signs of professional estrangement, as well as by the possibility of applying author's programs of psychocorrection and psychoprophylaxis of professional estrangement, which allows to minimize rescuers' manifestations of professional destruction.

The results of theoretical and empirical research could be used to develop appropriate lectures and training seminars for during the teaching of the course "Psychology of Extreme Situations".

Promising directions for further scientific research are the development of an algorithm for organizing and conducting psychoprophylaxis and psycho-correction work with specialists of different units of the SES, taking into account the peculiarities of their professional activity.

Keywords: professional activity, professional estrangement, psychocorrection, psychological prevention, rescuer.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА

Статті у наукових фахових виданнях, включених до переліку МОН України:

1. Сергієнко О. О. Проблема професійного відчуження в психологічних дослідженнях. *Проблеми екстремальної та кризової психології* : зб-к наук. праць. Х.: НУЦЗУ, 2013. Вип. 14. С. 194–200.

2. Сергієнко О. О. Психологічні особливості професійного відчуження працівників ДСНС України. *Проблеми екстремальної та кризової психології* : зб-к наук. праць. Х. : НУЦЗУ, 2014. Вип. 15. С. 243–250.

3. Сергієнко О. О. Індивідуально-психологічні якості прояву професійного відчуження у працівників ДСНС України. *Проблеми сучасної психології* : зб-к наук. праць. З. : ЗНУ ІП ім. Г. С. Костюка НАПН України, 2015. Вип. 2 (8). С. 199–206.

4. Сергієнко О. О. Особливості впливу полімотиваційних тенденцій на прояв професійного відчуження у працівників ДСНС України. *Науковий вісник Херсонського Державного університету*. Серія: психологічні науки : зб. наук. праць. Вип. 5 (1). Херсон : ХДУ, 2017. С. 119–124.

5. Сергієнко О. О. Професійна ідентичність як детермінанта професійного відчуження працівників ДСНС України. *Науковий вісник Херсонського Державного університету*. Серія: психологічні науки. Вип. 1. Херсон : ХДУ, 2019. С. 309–316.

6. Сергієнко О. О. Особистісні якості рятувальників з ознаками професійного відчуження. *Український психологічний журнал* : збірник наук. праць. Вип. № 1 (11). Київ : КНУ імені Тараса Шевченка, 2019. С. 176–190.

7. Сергієнко О. О. Особливості соціальних та індивідуальних цінностей у працівників Державної служби з надзвичайних ситуацій України з ознаками професійного відчуження. *Теорія і практика сучасної психології* : зб-к наук. праць. З. : ЗНУ ІП ім. Г. С. Костюка НАПН України, 2019. Вип. № 2. Том 2. С. 172–178.

Статті у наукових виданнях іноземних держав:

1. Sergienko O. Profesni odcizeni jako destrukce profesni orientace osobnosti. *Stredoevropsky vestnik provedu a vyzkum.* Pedagogika. Filologickevedy. Pravnivedy. Psychologie a sociologie. 2016. № 17 (30). P. 87–93.

Статті у наукових журналах та збірках наукових праць:

1. Сергієнко О. О. Соціальне відчуження осіб, які пережили травмуючу подію. *Проблеми екстремальної та кризової психології* : зб-к наук. праць. Х. : НУЦЗУ, 2015. Вип. 17. С. 3–10.

Тези в матеріалах наукових заходів:

1. Сергієнко О. О. Психологічне відчуження як вид деструкцій професійної спрямованості особистості. *Бочаровські читання* : тези доповідей науково-практичної конференції з Міжнародною участю (29 березня, 2013 р., м. Харків). Харків : ХНУВС, 2013. С. 247–248.

2. Сергієнко О. О. Психологічний вплив відчуження на професійну діяльність. *Вектори психології–2013* : тези доповідей Міжнародної молодіжної наукової конференції (12 квітня, 2013 р., м. Харків). Харків : ХНУ ім. В. Н. Каразіна, 2013. С. 140–142.

3. Sergiienko Oleksandr *Psychological estrangement as a kind of professional destruction*. Проблеми розвитку юридичної науки в дослідженнях молодих учених : тези доповідей всеукраїнської конференції (18 квітня, 2013 р., м. Харків). Харків : НУ «ЮАУ ім. Ярослава Мудрого», 2013. С. 142–144.

4. Сергиенко А. А. Профессиональное отчуждение как вид профессиональной деструкции сотрудников Государственной службы по чрезвычайным ситуациям. *Обеспечение безопасности жизнедеятельности: проблемы и перспективы* : тезисы докладов VIII Международной научно-практической конференции (3-4 апреля, 2014 г., г. Минск). Минск : КИИ, 2014. С. 159.

5. Сергієнко О. О. Основні фактори формування професійного відчуження. *Сучасний стан психологічного забезпечення професійної діяльності сил охорони правопорядку* : тези доповідей всеукраїнської науково-практичної конференції (21 листопада, 2014 р., м. Харків). Харків : НАНГ України, 2014. С. 192-193.

6. Сергиенко А. А. Враждебность как симптом профессионального отчуждения у работников ГСЧС Украины. *Роль местной противовоздушной обороны и пожарной охраны в годы великой отечественной войны* : сборник материалов Международной научно-практической конференции (27 марта, 2015 г., г. Кокшетау). Кокшетау : КТИ КЧС МВД Республики Казахстан, 2015. С. 217–219.

7. Сергієнко О. О. Вплив діяльності в особливих умовах на розвиток професійного відчуження. *Проблеми та перспективи розвитку забезпечення безпеки життєдіяльності* : тези доповідей X Міжнародної науково-практичної конференції (27 березня, 2015 р., м. Львів). Львів : ЛДУБЖД, 2015. С. 290–292.

8. Сергиенко А. А. Профессиональное отчуждение работников ГСЧС, детерминанты его возникновения и развития. *Чрезвычайные ситуации: теория и практика* : тезисы докладов Международной научно-практической конференции (21 мая, 2015 г., г. Гомель). Гомель : ГГТУ им. П. О. Сухого, 2015. С. 373-374.

9. Сергієнко О. О. Вплив особливостей діяльності в екстремальних умовах на розвиток професійного відчуження. *Шляхи покращення системи професійної підготовки правоохоронців до дій в екстремальних умовах* : тези доповідей Міжнародної науково-практичної конференції (18 грудня, 2015 р., м. Харків). Харків : ХНУВС, 2015. С. 148–150.

10. Сергиенко А. А. Проблема отчуждения личности в психологи. *Обеспечение безопасности жизнедеятельности, проблемы и перспективы* : тезисы докладов X Международной научно-практической конференции (7-8 апреля, 2016 г., г. Минск). Минск : КИИ, 2016. С. 80-81.

11. Сергиенко А. А. Особенности влияния травмирующих ситуаций на возникновение профессионального отчуждения. *Казахстан в новой глобальной реальности: рост, реформы, развитие* : сборник материалов IV Международной научно-практической конференции (25 марта, 2016 г., г. Кокшетау). Кокшетау : КТИ КЧС МВД Республики Казахстан, 2016. С. 252–254.

12. Сергієнко О. О. Самоідентифікація як детермінанта професійного відчуження у працівників ДСНС. *Сучасний стан розвитку екстремальної та кризової психології*: тези доповідей IV Міжнародної науково-практичної конференції (30 листопада – 1 грудня, 2017 р., м. Харків). Харків : НУЦЗ України, 2017. С. 233–236.

13. Сергієнко О. О. Вплив негативних емоційних станів на розвиток професійного відчуження особистості рятувальника. *Психологічні засади забезпечення службової діяльності працівників правоохоронних органів* : тези доповідей І Всеукраїнської науково-практичної конференції (15 лютого, 2018 р., м. Кривий Ріг). Кривий Ріг : ДЮІ МВС, 2018. С. 244–246.

14. Сергієнко О. О. Особливості мотиваційної сфери рятувальників з різною професійною ідентичністю. *Психологічні засади забезпечення службової діяльності працівників правоохоронних органів* : тези доповідей ІІ Всеукраїнської науково-практичної конференції (7 лютого, 2019 р., м. Кривий Ріг). Кривий Ріг : ДЮІ МВС, 2019. С. 340–344.

ЗМІСТ

ВСТУП **19**

РОЗДІЛ 1. НАУКОВО-ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО ВІДЧУЖЕННЯ ФАХІВЦІВ ЕКСТРЕМАЛЬНИХ ВИДІВ ДІЯЛЬНОСТІ **27**

1.1. Аналіз наукових підходів до вивчення професійного відчуження в зарубіжній та вітчизняній психологічній літературі 27

1.2. Вплив діяльності в особливих умовах на формування професійного відчуження 45

1.3. Професійне відчуження як втрата професійної ідентичності 59

1.4. Психологічні технології профілактики і корекції професійного відчуження працівників ДСНС 69

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 77

РОЗДІЛ 2. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ЕТАПІВ, МЕТОДІВ І МЕТОДИК ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ГРУП ДОСЛІДЖУВАНИХ **79**

2.1. Методологічні принципи, організація та методи дослідження 79

2.2. Дослідження особливостей прояву професійного відчуження у працівників ДСНС 92

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 101

РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОЯВУ ПРОФЕСІЙНОГО ВІДЧУЖЕННЯ У ПРАЦІВНИКІВ ДСНС **102**

3.1. Дослідження особливостей прояву професійного відчуження в особистісній сфері 102

3.2. Дослідження особливостей прояву професійного відчуження у мотиваційній сфері 116

3.3. Дослідження особливостей прояву професійного відчуження у когнітивній сфері 121

3.4. Дослідження особливостей прояву професійного відчуження у ціннісно-смисловій сфері 139

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 164

РОЗДІЛ 4. ПСИХОКОРЕКЦІЯ ТА ПСИХОПРОФІЛАКТИКА ПРОФЕСІЙНОГО ВІДЧУЖЕННЯ 166

4.1. Програма психокорекції та психопрофілактики професійного відчуження у працівників ДСНС 166

4.2. Програма психопрофілактики і психокорекції професійного відчуження у працівників ДСНС 175

4.3. Апробація програми психокорекції професійного відчуження працівників ДСНС 184

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 186

ВИСНОВКИ 190

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 193

ДОДАТКИ 214

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

ДСНС	Державна служба України з надзвичайних ситуацій
НУЦЗ України	Національний університет цивільного захисту України
ГУ (У) ДСНС України	Головне управління (управління) Державної служби України з надзвичайних ситуацій

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. У сучасному суспільстві відбуваються соціально-економічні зміни, які висувають нові вимоги до особистості фахівців екстремального профілю діяльності. Постійне зростання надзвичайних ситуацій різного ґенезу посилює психоемоційні навантаження на працівників ДСНС, породжує психологічний дискомфорт та провокує дезадаптацію рятувальників, що може призвести до відсторонення, замкнутості, відходу професіонала від професійного суспільства і діяльності, тобто до втрати професійної ідентичності [15; 42; 44; 79; 87; 128; 162].

Втрата професійної ідентичності, зі свого боку, спотворює професійну спрямованість, знижує професійну активність, руйнує соціально значиму структуру професійної діяльності та відносини у професійному співтоваристві, сприяючи виникненню професійних деструкцій особистості (Л. Балабанова [14], М. Батурін [16; 17], С. Горбатюк [34], Е. Еріксон [46-47], Е. Зеєр [49;], С. Ковальчишина [64], А. Маркова [88], М. Маріїн [90], А. Мудрик [97], В. Падерно [108], Д. Титаренко [161], Ю. Шогенов [183], Т. Яблонська [185]).

Професійне відчуження є наслідком деструкції професійної спрямованості, що проявляється у втраті працівником ДСНС професійної ідентичності, у байдужості до професійних обов'язків і норм, неприйнятті на себе відповідальності за знаходження сенсу професійної діяльності, заміщенні професійних цінностей і моралі цінностями і цілями іншого середовища [163].

Діапазон сучасного сприйняття проблеми відчуження в науці дуже широкий – від констатації цього явища, визнання його природності та закономірності до вкрай песимістичних оцінок тотальності відчуження, приреченості людини і суспільства [6; 23; 35; 53; 73; 100; 112; 118; 122; 151; 164].

Різноманітність смислових значень, а також необхідність пояснення складних, суперечливих зв'язків людини зі світом та іншими людьми зумовили перехід поняття відчуження з філософського плану (Г. Гегель, І. Фіхте [167],

Ф. Енгельс, К. Маркс [89], Л. Фейербах, І. Кант [55], М. Гайдеггер [30], З. Фрейд [170-171], Л. Іванова [52], Ж. Сартр [127], К. Ясперс [187; 188]) до соціологічного (Г. Зіммель, Е. Дюркгайм [192], Е. Фромм [172], Т. Крамар [71], А. Фурман [173], М. Сімен [201]) і власне психологічного (Е. Зеєр [44; 49], А. Петровський, Д. Леонтьєв [76-77], В. Мухіна [98], О. Леонтьєв [75], А. Асмолов [7–9], Є. Осін [106], К. Абульханова-Славська [1], С. Рубінштейн [130], Е. Симанюк [154–156], В. Тогобицька [163], Л. Шнейдер [180–182] та ін.).

За такої умови відомі в науці механізми зміни і втрати професійної ідентичності фахівців різної професійної спрямованості не відображають повністю реальних процесів, що залежать від усієї сукупності умов і власного досвіду професіонала, а також не описують психологічні особливості професійно відчуженої особистості в екстремальних умовах діяльності [74; 104].

Аналіз наукової літератури показує, що проблема, яка досліджується, є недостатньо розробленою в психологічній науці, а відсутність системних, науково-обґрунтованих практичних рекомендацій змістовного характеру викликає істотні ускладнення у становленні пожежних-рятувальників (сформованості ідентичності з професією) як професіоналів своєї справи та у готовності їх до екстремальної діяльності.

Оскільки професійне відчуження негативно позначається на успішності професійної діяльності та якості життя особистості в цілому, потребують розробки програми психокорекції та психопрофілактики щодо мінімізації прояву даного феномену.

Усе вищезазначене й зумовило вибір теми дослідження, дало можливість визначити об’єкт і предмет, сформулювати гіпотезу, постановку мети і завдань наукового пошуку.

Зв’язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота виконана відповідно до плану науково-дослідної роботи Національного університету цивільного захисту України й пов’язана з реалізацією Загальнодержавної цільової програми розвитку цивільного захисту,

схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 20 лютого 2013 року № 1156-р.

Матеріали дослідження використано при опрацюванні науково-дослідної роботи «Професійні деструкції рятувальників: психодіагностика, психопрофілактика та психокорекція» (державний реєстраційний номер 0114U002241).

Тема дисертаційного дослідження затверджена вченою радою Національного університету цивільного захисту України (протокол № 5 від 18 квітня 2013 року), скоригована на засіданні вченої ради Національного університету цивільного захисту України (протокол № 4 від 24 листопада 2014 року) та узгоджена Міжвідомчою радою з координації наукових досліджень з педагогічних і психологічних наук НАПН України (протокол № 1 від 27 січня 2015 року).

Об'єкт дослідження – професійне відчуження працівників ДСНС.

Предмет дослідження – психопрофілактика та психокорекція професійного відчуження працівників ДСНС.

Мета дослідження: на підставі теоретичного та емпіричного дослідження професійного відчуження у працівників ДСНС розробити та апробувати заходи його психопрофілактики та психокорекції.

Для досягнення поставленої мети необхідно було вирішити наступні з**авдання дослідження**:

- ✓ шляхом критичного аналізу відповідних наукових джерел визначити теоретичні підходи до проблеми професійного відчуження особистості працівника екстремального профілю діяльності;
- ✓ дослідити наявність ознак професійного відчуження у працівників ДСНС;
- ✓ здійснити порівняльний аналіз показників особистісних, мотиваційних, когнітивних та ціннісно-смислових особливостей працівників ДСНС в залежності від наявності професійного відчуження;
- ✓ розробити та апробувати програму психокорекційної та

психопрофілактичної роботи щодо зниження професійного відчуження у працівників ДСНС.

Гіпотезою дослідження виступає припущення про те, що виникнення та розвиток професійного відчуження у працівників ДСНС обумовлюються їх психологічними особливостями та екстремальною професійною діяльністю. Зменшити негативний вплив професійного відчуження на особистість працівника Служби порятунку та його професійну діяльність можливо за допомогою психопрофілактичних та психокорекційних заходів.

Методи дослідження:

а) ***теоретичні***: аналіз наукової літератури та керівних документів, які регламентують діяльність підрозділів ДСНС [115], узагальнення отриманої інформації, системний аналіз та інтерпретація даних;

б) ***емпіричні***:

1) для дослідження рівня прояву професійного відчуження використовувалась методика вивчення статусів професійної ідентичності (А. Азбель, А. Грєцов), адаптована Н. Єгоровою [43];

2) для дослідження психічних особливостей працівників ДСНС з різним рівнем прояву професійного відчуження:

- для дослідження особистісної сфери використовувалися Гіссенський особистісний опитувальник [32] та Фрайбурзький багатофакторний особистісний опитувальник (FPI) [193];

- для дослідження мотиваційної сфери використовувався опитувальник вивчення професійної мотивації рятувальників Ю. Бессонової [21];

- для дослідження когнітивної сфери використовувалися: методика семантичного шкалювання (особистісний сенс та суб'єктивне сприйняття) [120], репертуарний тест рольових Дж. Келлі [91; 194] та кольоровий тест М. Люшера [82];

- для дослідження ціннісно-смислової сфери використовувалися: методика дослідження особистісних цінностей KVS-3 Д. Каширського [57] та ціннісний опитувальник Ш. Шварца [56; 200].

в) методи математичної статистики: t-критерій Стьюдента, критерій U-Манна-Уітні, $\chi 2$-критерій Пірсона, кореляційний аналіз за r_s критерієм Спірмена та кластерний аналіз [101; 152]. Статистична обробка отриманих даних проводилася за допомогою прикладних програм статистичного пакета Statistica 10.0 та SPSS 23.

Наукова новизна роботи полягає в тому, що:

✓ *Вперше* досліджено проблему професійного відчуження у працівників ДСНС; запропоновано психокорекційні заходи, спрямовані на мінімізацію прояву професійного відчуження; розроблено психопрофілактичну програму запобігання прояву професійного відчуження.

✓ *Уточнено:* зміст поняття професійного відчуження представників екстремального профілю діяльності; психодіагностичний інструментарій для дослідження особливостей прояву професійного відчуження.

✓ *Дістали подальшого розвитку* сучасні підходи щодо психопрофілактики і психокорекції професійного відчуження.

Практичне значення дисертаційного дослідження полягає у розробці та апробуванні батареї психодіагностичних методик, що дозволить виявляти працівників ДСНС з ознаками професійного відчуження, а також у можливості використання авторських програм психокорекції та психопрофілактики професійного відчуження, що дає можливість мінімізувати прояви професійних деструкцій у пожежних-рятувальників.

Отримані результати теоретичного та емпіричного дослідження можуть бути застосовані для розробки відповідних лекційних курсів та тренінг-семінарів під час викладання навчальної дисципліни «Психологія екстремальних ситуацій».

Основні положення дисертаційного дослідження впроваджені у підготовку майбутніх рятувальників під час викладання навчальних дисциплін «Екстремальна та кризова психологія», «Психологічна допомога в кризових та екстремальних ситуаціях» та «Психологічне забезпечення професійної

діяльності працівників ДСНС України» в Національному університеті цивільного захисту України (акт впровадження від 28.11.2018 року).

Розроблені програми психопрофілактики та психокорекції професійного відчуження впроваджені для використання практичними психологами У ДСНС України у Чернігівській області в межах психологічного забезпечення та психологічної підготовки фахівців пожежно-рятувальних підрозділів (акт впровадження від 25.12.2018 року).

Розроблені практичні рекомендації та сучасні методи психопрофілактики та психокорекції професійного відчуження використовуються у практичній діяльності працівниками служби психологічного забезпечення ГУ ДСНС України у Харківській області та дають змогу удосконалити і підвищити рівень психологічного забезпечення рятувальників після виконання завдань за призначенням в екстремальних умовах (акт впровадження від 04.02.2019 року).

Особистий внесок здобувача. У статті «Психологічні особливості професійного відчуження працівників ДСНС України», що написана у співавторстві з В. Горбань, здобувачем проведено емпіричне дослідження особливостей професійного відчуження працівників ДСНС на різних етапах професіогенезу. У статті «Соціальне відчуження осіб, які пережили травмуючу подію», що написана у співавторстві з К. Абалмасовою, Я. Демченко, здобувачем проведено порівняльний аналіз особливостей прояву соціального та професійного відчуження. У тезах доповіді «Профессиональное отчуждение работников ГСЧС, детерминанты его возникновения и развития», підготовлених у співавторстві з Л. Перелигіною, здобувачем емпірично досліджено детермінанти розвитку професійного відчуження у працівників ДСНС. У тезах доповіді «Проблема отчуждения личности в психологии», що написані у співавторстві з Л. Перелигіною, здобувачем проведено аналіз сучасних зарубіжних досліджень проблеми відчуження особистості.

Апробація результатів дисертації. Основні результати роботи та матеріали проведених досліджень розглядалися на засіданнях кафедри психології діяльності в особливих умовах, науково-дослідної лабораторії

екстремальної та кризової психології, науково-практичних семінарах у Національному університеті цивільного захисту України (протягом 2013–2019 років).

Результати дослідження доповідалися та оприлюднювалися на науково-практичних конференціях: *міжнародних:* «Бочаровські читання» (м. Харків, 2013 рік), «Вектори психології-2013» (м. Харків, 2013 рік), «Обеспечение безопасности жизнедеятельности: проблемы и перспективы» (м. Мінськ, 2014 рік), «Роль местной противовоздушной обороны и пожарной охраны в годы великой отечественной войны» (м. Кокшетау, 2015 рік), «Проблеми та перспективи розвитку забезпечення безпеки життєдіяльності» (м. Львів, 2015 рік), «Чрезвычайниые ситуации: теория и практика» (м. Гомель, 2015 рік), «Шляхи покращення системи професійної підготовки правоохоронців до дій в екстремальних умовах» (м. Харків, 2015 рік), «Обеспечение безопасности жизнедеятельности: проблемы и перспективы» (м. Мінськ, 2016 рік), «Казахстан в новой глобальной реальности: рост, реформы, развитие» (м. Кокшетау, 2016 рік), «Сучасний стан розвитку екстремальної та кризової психології» (м. Харків, 2017 рік); *всеукраїнських:* «Проблеми розвитку юридичної науки в дослідженнях молодих вчених» (м. Харків, 2013 рік), «Сучасний стан психологічного забезпечення професійної діяльності сил охорони правопорядку» (м. Харків, 2014 рік), «Психологічні засади забезпечення службової діяльності працівників правоохоронних органів» (м. Кривий Ріг, 2018 рік), «Психологічні засади забезпечення службової діяльності працівників правоохоронних органів» (м. Кривий Ріг, 2019 рік).

Публікації. Результати дисертаційного дослідження викладено у 23 публікаціях, 7 з яких – статті у наукових фахових виданнях із психологічних наук, затверджених переліком МОН України (з яких 3 статті – у наукових виданнях, зареєстрованих у міжнародних каталогах періодичних видань та наукометричних базах даних); 1 стаття – у науковому виданні іноземної держави; 1 стаття – у збірці наукових праць; 14 тез – у матеріалах науково-практичних конференцій.

Структура роботи. Дисертація складається зі вступу, 4 розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Рукопис містить 214 сторінок основного тексту. Робота містить 11 таблиць та 9 рисунків. Список використаних джерел налічує 207 найменувань, у тому числі 19 – іноземних.

РОЗДІЛ 1
НАУКОВО-ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО ВІДЧУЖЕННЯ ФАХІВЦІВ ЕКСТРЕМАЛЬНИХ ВИДІВ ДІЯЛЬНОСТІ

1.1. Аналіз наукових підходів до вивчення професійного відчуження в зарубіжній та вітчизняній психологічній літературі

У вітчизняних наукових традиціях термін відчуження повязують або з філософією, або з екзистенціальними традиціями. Насамперед завдяки роботам екзистенціалістів у середині XX століття відчуження було представлено як культурно-історичний тип переживання дійсності, характерними особливостями якого є втрата цінностей, втрата відчуття контролю над життям, втрата ідентичності [19; 54]. Однак аналіз історії поняття відчуження вказує на те, що воно розпочинається з витоків європейської філософії та релігійних традицій.

Термін «alienation» має декілька значень: передача власності, відчуження людини від людини, а також психічну хворобу. Таким чином, значення цього терміну охоплює реальність, яку вивчає економіка і юриспруденція, соціологія, філософія та різні галузі психології [189].

Історія філософії дає нам цілий ряд відповідей на питання, яка природа самого відчуження. Етичний аспект відчуження аналізує Т. Гобс, який вважає, що моральне відчуження долається лише у праві, у необхідності дотримуватися його норм [33]. В етико-соціальній концепції К. Гельвеція відчуження – це вихід з-під контролю людей їх власної діяльності, коли результати цієї діяльності набувають ворожого характеру. Дослідження політичного відчуження велося К. Гельвецієм на більш загальному фоні соціального відчуження, що відчужується діяльністю людей у процесі переслідування ними своїх особистих інтересів [31].

І. Кант прагне дати відповідь на питання про те, яким чином долається саморозірваність людського буття, відчуженість людини від самої себе [55]. І. Фіхте як філософ і педагог виступає з різкою критикою сучасної йому епохи,

вказуючи, що головна причина деградації публічної свідомості – у її відірваності або відчуженості людини від самої себе [167].

Інша позиція виражена у філософії і політекономії К. Маркса, який розглядав відчуження як історично минущий та ідеологічний феномен. Він вважає, що відчуження – це багатоаспектне явище, що органічно поєднує в собі:

1) предметність людської діяльності і віддалення її результатів від людини;

2) перетворення їх у непідвладні їй сили;

3) насильницьке панування цих сил над людиною, їх чужість, ворожість їй [89].

Саме морально-психологічний аспект відчуження стає головним у філософській думці XX століття, де воно, в основному, пов'язано з процесами дегуманізації сучасного суспільства, веде до «відлюднення» особистості. Такий підхід до проблеми відчуження ми знаходимо, перш за все, в екзистенціальній філософії А. Шопенгауер, С. К'єркегора, Р. Марселя, Ж. Сартра, М. Хайдеггера, К. Ясперса. Екзистенціалізму притаманне початкове протиставлення самобуття особистості і далекого їй сучасного суспільства. Цю проблему філософи трактують як проблему відчуження сутності людини від свого соціального і морального існування. В екзистенціальній філософії зустрічаються такі характеристики досліджуваного поняття, як самотність, відчай, страх, трагізм, абсурд, провина [127; 184; 187; 188; 192].

Сучасними філософами проблема відчуження досліджувалася в історико-філософському, критичному плані, була надмірно ідеологізована і позитивно до недавнього часу не розроблялася. Наприклад, в центрі уваги російського філософа М. Бердяєва був також моральний аспект проблеми відчуження. У свою концепцію М. Бердяєв вводить термін «об'єктивація» як відчуження і відокремленість, яка залишає суб'єкта на самоті, і разом з тим примушує його до зв'язності з іншими [19].

Останніми десятиліттями ситуація значно змінилася, суттєво розширилося дослідне поле проблеми відчуження, робляться спроби уточнити обсяг поняття, його сутність, функціональне призначення відчуження в історії, його емпіричні загальнолюдські та особистісні параметри: його історичні просторово-часові межі, ступінь необхідності і можливості послаблення, усунення, подолання. При цьому це поняття розглядається у двох аспектах: відчуження людини від власної сутності і відчуження людей від людей [114].

У науковій літературі в першому аспекті відчуження визначається як філософсько-соціологічна категорія, як різна ступінь втрати суб'єктності, можливості гармонійної цілісності і приреченість на частковість, а отже, несправжність буття. Відчуження – це стан ворожнечі людини зі своєю сутністю. Якщо відчуження виступає як втрата і «розмивання» власної суб'єктності, конфлікт зі своєю сутністю, то привласнення – це «розмивання» сутності «іншого». Тому воно в будь-якому випадку дисгармонійно і деструктивно, оскільки рано чи пізно воно призводить до розриву соціальних зв'язків, до втрати соціальності, втрати соціальної та індивідуальної цілісності [35; 173].

Життєвий та смисловий масштаб проблеми відчуження дозволяє акцентувати її зв'язок з проблемою духовності–бездуховності. Одне з істотних властивостей духовності – це смисложиттєвий неспокій і тривога. Відчуження може виконувати провокаційну функцію щодо цієї якості духовності і опосередковано відігравати певну позитивну роль у світовідносинах людини. Але тільки за умови, якщо воно виступає на початковій стадії соціальної патології – на стадії відхилень, часткових деформацій. А в крайньому деструктивному прояві смисложиттєві занепокоєння і тривога переходять у втрату сенсу життя [73].

З позиції другого аспекту, наприклад, Г. Кисельов зазначає, що відчуження є не стільки відчуженням людини від власної природи, скільки «...сама людина виявляється власним ворогом, оскільки як природна і соціальна (а соціальна являє собою «іншу» природу) істота вона протистоїть собі як

духовно-тілесній та цілісній особистості. Такій людині все більше починає протистояти її власна природно-соціальна сторона» [60].

Відчуження є, за поняттям Є. Ільєнкова, «...феномен, що виникає всередині сукупності суспільних відносин між реальними індивідами, класами таких індивідів. Відчуження тут – це відчуження людей від людей» [54].

Таким чином, історично склалася у філософії внутрішня дихотомія самого терміна «відчуження», що випливає з німецьких «entfremdung» – «віддалення», «відрив» і «anomie» – «відхилення від закону», передбачає в першому випадку наявність інтерсуб'єктних відносин, коли особистість відчуває свою роз'єднаність з іншою особою, групою або спільністю в цілому. В результаті відчужуваний суб'єкт приймає різний ступінь відчуженості по відношенню до інших, аж до ворожості. У другому значенні відчуження виступає як відкидання, заперечення закону (у широкому сенсі), тобто як заперечення норм моралі, життєвого устрою, соціально-схвалюваних цілей [127; 192]. Ці два значення поняття виявилися основними і відносно самостійними в напрямку соціологічних, психологічних та соціально-психологічних досліджень на Заході.

У філософсько-соціологічній літературі, що зачіпає проблему відчуження, головна увага приділяється макросоціальним процесам: відчуження самої діяльності людини, яка виходить з процесу праці збідненою і спустошеною; відчуження від робочих умов і результатів праці [89].

Американський соціолог М. Сімен виділив шість соціально-психологічних модальностей відчуження:

1) безсилля – почуття своєї нездатності контролювати події;

2) безглуздість – відчуття незрозумілості, незбагненності громадських і особистих справ;

3) нормативна дезорієнтація – необхідність вдаватися для досягнення своїх цілей до соціально схвалюваних засобів;

4) культурне відсторонення – відкидання прийнятих у суспільстві визначених соціальних груп цінностей;

5) самовідсторонення – участь у діях, які забезпечують задоволення і сприймаються як зовнішня необхідність;

6) соціальна ізоляція – почуття своєї непотрібності, несприймання оточуючими [201].

Інший американський соціолог Е. Еріксон зазначає, що існує два основних джерела відчуження: перше – зростаюча диверсифікація (дроблення професій) і все більш вузька спеціалізація трудових функцій; друге – зниження рівня контролю індивіда над роботою, яку він виконує [46].

В соціологічних концепціях феномен відчуження вивчався Р. Зіммелем, Е. Дюркгеймом, Р. Мертоном, М. Сіменом. У формальної соціології Р. Зіммеля факторами, що відчужують, виступають поділ праці та об'єктивація, «затвердіння» соціальної культури в результаті розширення «речового середовища», осередком якої стають гроші [51]. Е. Дюркгейм, досліджуючи поділ праці, також побачив його відчужуючий характер [192]. Уявлення М. Вебера про бюрократизацію суспільного устрою як його раціональному управлінні в цілому не носить негативного характеру. Разом з тим М. Вебер визнавав, що людській психіці загрожує поневолення безликими організаціями [206]. Таким чином, в рамках соціологічних досліджень відчуження розглядається як віддалення від інтересів групи і суспільства.

Проблема відчуження активно обговорювалася філософами, починаючи з Гегеля, проте в коло загальновживаних психологічних понять цей термін по-справжньому такі не увійшов. Найбільш добре відома запропонована К. Марксом і розроблена у Франкфуртській школі концепція відчуження, згідно з якою відчужений характер праці як основної діяльності людини (коли та об'єктивно виступає засобом для задоволення біологічних та соціальних потреб людини, а не її метою, реалізацією її творчих сил) веде до відчуження людини від процесу і продукту праці, від родової сутності, від інших людей і від самого себе. Водночас, поняття відчуження широко використовувалося і в екзистенціальній філософії дещо відмінним, але цілком певним чином: з одного боку, як відчуження людини від зовнішнього світу (К. Ясперс, Ж. Сартр) [127;

187], і, з іншого боку, як занедбаність, відчуження людини від Буття, яке являє собою її потенційну можливість (М. Хайдеггер) [30]. Окремий інтерес представляє собою феномен відчуження у мові, про який говорять представники обох традицій (Е. Фром, М. Хайдеггер та ін.) [30; 172].

В психології більш конкретно представлено поняття відчуження, яке розглядається двома шляхами: з одного боку, як теоретичне поняття, переважно з марксистської філософії (Е. Фром, С. Рубінштейн та ін) [125; 172], і, з іншого боку, як узагальнююче позначення для ряду емпіричних феноменів (М. Сімен, Дж. Рей та ін.) [201], часто не підкріплене теоретичним поясненням. Обидва варіанти розробки виявилися не цілком успішними: у першому випадку теорія занадто високого рівня узагальнення виявилася відірваною від емпірії; у другому випадку безліч суперечливих варіантів емпіричної розробки відчуження не дали єдиної основи для теоретичного пояснення цього поняття як психологічного. Винятком є, мабуть, теорія відчуження як екзистенціальної хвороби, розроблена С. Мадді.

С. Мадді відмовляється від поняття преморбідної особистості і пов'язує відчуження безпосередньо з екзистенціальною хворобою. Він виділяє чотири форми, в яких проявляється відчуження:

1. Вегетативну – нездатність повірити в істину, важливість або цінність будь-який реально здійснюваної чи уявної діяльності. Ця форма, на думку С. Мадді, є найбільш важкою формою екзистенціальної хвороби;

2. Безсилля – втрата людиною віри в свою здатність впливати на життєві ситуації, проте, при збереженні відчуття їх важливості;

3. Нігілізм – переконання у відсутності сенсу і активності, спрямована на його затвердження шляхом заняття деструктивної позиції. Ця форма екзистенціальної хвороби включає в себе переживання деякого сенсу і пов'язана з активністю реалізації себе в житті;

4. Авантюризм (С. Мадді також вживає термін «крусадерство») – компульсивний пошук життєздатності, участі в небезпечних, екстремальних видах діяльності, в силу переживання безглуздості повсякденного життя. Ця

форма екзистенціальної хвороби є найменш серйозною, оскільки пов'язана з активністю, пошуком нових відчуттів [83; 196-197].

Психологи також як і соціологи, передусім, досліджують різні аспекти відчуження особистості в умовах сучасного суспільства. Це відсторонення, замкнутість людини, рефлективний відхід від світу, «внутрішня еміграція», що породжує самотність. Це і конформність молоді як вираження двох тенденцій одного процесу ідентифікованої людини і відчуженого світу. Це і відчуження мети, породжене ситуацією цільового конфлікту, коли індивід опиняється в полоні одночасно двох або більше цілей, однаково значимих для нього, що в свою чергу викликає у нього невротичні симптоми. Таким чином, багатство значеннєвих значень, а також необхідність пояснення складних, суперечливих зв'язків людини з світом і іншими людьми зумовили поширення цього поняття з загальнофілософського плану у власне психологічний.

В цілому при знайомстві з традицією використання поняття відчуження в психології можна представити, що воно застосовується, як правило, у двох різних аспектах. Перший – безпосередньо запозичується з категоріального апарату різних напрямів філософії та соціології. Другий – фігурує як свого роду життєве поняття, тобто залучається мимоволі при описі різного роду феноменів [162].

У зв'язку з цим важливо при характеристиці самого поняття відчуження не втратити його збагачений філософською традицією зміст і разом з тим розкрити його значення безпосередньо в психології, віднести це поняття до тих чи інших конкретних феноменів життя особистості.

За останнє десятиліття інтерес до феномену психологічного відчуження помітно виріс не тільки в західній, але також в українській психологічній науці та психології ближнього зарубіжжя. В сучасній психології «відчуження» використовується при характеристиці міжособистісних відносин, при яких індивід протиставляється іншим індивідам, групі, всьому суспільству, маючи ту чи іншу ступінь своєї ізольованості. Психологічне «відчуження» має багатофакторну обумовленість і складну симптоматику, що визначає труднощі

його діагностики та корекції. Немає однозначних відповідей щодо динаміки розвитку психологічного відчуження і можливостей реабілітації людей, у яких воно спостерігається.

У самому загальному вигляді відчуження – це процес поступового відходу в себе, ізоляції від інших людей та відмови від участі у справах соціуму. Під відчуженням ми розуміли процес і результат зміни діяльності і життєдіяльності особистості, що приводить її до самотності і відособленості, відкинення іншими людьми і суспільством, трансформації свого «Я» і особистісного сенсу. Відчуженість розглядалася нами як стан, що виникає в результаті відчуження особистості, що характеризується замкнутістю, конформністю, відчаєм, озлобленістю, асоціальністю, самопротиставленням навколишнього світу [151].

При аналізі процесу відчуження В. Абраменкова говорить про необхідність розрізнення трьох взаємодоповнюючих планів прояву цього механізму в розвитку особистості:

1. Онтогенетичний план відчуження виступає як необхідний момент становлення особистості дитини, тобто завдяки відчуженню дитина може побачити себе очима іншого.

2. Функціональний план. Відчуження виступає у формі відчуження того чи іншого продукту діяльності індивіда через оцінку значення результату цього продукту для інших, а потім для себе. Дії постановки себе на місце іншого і протиставлення себе іншому з мимовільних стають довільними і навмисними.

3. Структурний план. Відчуження соціальних норм, ціннісних уявлень, установок і переживань іншої людини. Воно починається з первинного усвідомлення цих норм, цінностей та установок, і тоді поведінка індивіда з безпосередньої стає опосередкованою. У ряді випадків ця поведінка може проявитися у відкиданні самих норм і цінностей, у неприйнятті установок інших людей, у відстороненні від їх переживань і потреб [2].

Мабуть, першим з психологів, які використовували поняття відчуження, був З. Фрейд. Він пов'язував феномен відчуження з патологічним розвитком

особистості, для якої соціальна культура є чимось чужим, ворожим її природі. Самовідчуження, за З. Фрейдом, веде до невротичної втрати свого власного Я або деперсоналізації. Дана категорія протистоїть процесу ідентифікації, механізм, який проявляється в заздрості й агресії [170-171].

У психоаналітичній психології проблема відчуження зустрічається також у К. Юнга, Е. Еріксона, К. Хорні, Е. Фромма. Відчуження ними розглядається як відсторонення, прагнення індивіда виділиться з числа інших, закритися від об'єкта спілкування, як захисний механізм особистості. А соціальне середовище спочатку трактується як щось чуже природі індивіда, тому відчуження є свого роду норма реакції індивіда на середу. Джерелом відчуження, як правило, є тиск, що виходить із зовнішнього світу [46; 47; 172].

Слідом за З. Фрейдом Е. Фромм, включивши поняття відчуження в науковий обіг, істотно розширив сферу його застосування. Згідно Е. Фромму, відчуження виступає в п'яти напрямках:

1) як відчуження від ближнього;

2) відчуження від роботи, справи;

3) відчуження від потреби;

4) відчуження від держави;

5) відчуження від себе [172].

У гуманістичній та екзистенціальній психології проблемі відчуження приділяли увагу такі вчені та психологи як К. Роджерс, Ж. Сартр, Ф. Хейниман, К. Ясперс, Ст. Франкл, А. Валлон [122; 127; 187; 188].

Відчуження згідно екзистенціальної психології – це спосіб буття в умовах громадськості, у світі повсякденних турбот. Вся екзистенціальна психологія досліджує особистість через її здатність до відчуження. Теоретики цього напряму вважають, що між зовнішнім і внутрішнім Я може бути певна неузгодженість. І в цьому сенсі ми можемо говорити про відчуження від самого себе, розглядаючи цей вид відчуження як тісно пов'язаний з відчуженням від світу. Відчуження від світу виступає одночасно і як відчуження від себе.

Відчуження – це поглинання повсякденністю. Людина хоче бути не тільки кожним, але і самим собою. При аналізі своїх вчинків людина має виходити з одного критерію: чи зберігає вона в них свою самобутність, не приносить на вівтар соціальних норм свою самобутність [19; 103].

У вітчизняній психології донедавна виділялася не проблема відчуження, а проблема відокремлення. Відповідно, особистість розглядалася з позицій присвоєння нею матеріальної і духовної культури, накопиченої людством у ході історичного розвитку (уподібнення одного індивіда іншому). І як зворотний процес, з позицій збереження, відстоювання присвоєної духовної культури (відокремлення індивіда від інших людей).

Ця ідея уподібнення знайшла свій розвиток у теоріях, що пояснюють розвиток особистості через «присвоєння» матеріальної та духовної культури, створеної людством (С. Рубінштейн, Л. Виготський, А. Леонтьєв та ін) [28; 75; 125].

У С. Рубінштейна зустрічаємо: «Відчужена людина – це людина поза контекстом буття, не здатна співвіднести себе з ним, не здатна рухатися в ньому (бутті), визначати перспективу власної життєвої долі. Це нецілеспрямована, слабка, нестійкай «маленька людина». Він вважає, що джерелом відчуження може бути і саме «Я» – недостатня активність особистості, що веде до неможливості самореалізуватися, знайти своє місце у світі. Цей момент на теоретичному рівні фіксується єдністю природи відчуження від світу і від себе. Таким чином, «Я» може бути не тільки об'єктом відчуження, але й одночасно і його причиною [125].

Однією з причин виникнення відчуження є те, що особистість в процесі свого існування може бути включена в різні соціальні відносини, регулятори (норми, правила), які можуть суперечити один одному. Характерним прикладом такого неузгодження є те, що деякі особистості прищеплюють одні значущі суспільні цінності, а інші – свої, які найчастіше відрізняються. Якщо ці цінності значно відрізняються одні від одних, то це призводить до внутрішнього особистісного конфлікту і потім до відчуження.

Л. Виготський показав, як «через інших ми стаємо самими собою», доводячи, що «вся вища психічна функція повинна проходити через зовнішню стадію розвитку, тому, що функція є спочатку соціальною». Це – центр всієї проблеми внутрішньої і зовнішньої поведінки [28].

В контексті культурно-історичної психології поняття відчуження може бути визначено, як прояв таких життєвих відносин суб'єкта зі світом, при яких продукти його діяльності, він сам, а також інші індивіди і соціальні групи як носії норм, установок і цінностей представлені у свідомості суб'єкта різним ступенем протилежності йому самому (від несхожості до неприйняття і ворожості), що виражається у відповідних переживаннях суб'єкта (почуття відособленості, самотності, відторгнення, втрати «Я») [67].

У сучасній теоретико-експериментальній психологічній літературі відчуження розглядають такі вчені, як К. Абульханова-Славська, В. Абраменкова, В. Мухіна, А. Мудрик, А. Петровський та інші. Вони досліджують розвиток особистості, як обумовлене не просто зовнішніми обставинами, а внутрішньо детерміноване, що дозволяє їй стати господарем долі [2; 97; 98].

В. Мухіна підкреслює, що механізмом відстоювання окремим індивідом своєї природної і людської сутності є відокремлення, а в окремому випадку – відокремлення-відчуження. Відокремитися – виділитися із загального цілого; зайняти особливе становище. Відокремлення – це відсторонення, прагнення індивіда виділитися з-поміж інших, закритися від об'єкта спілкування. Відокремлення є безпосереднє переживання суб'єктом тій чи іншій мірі своєї відстороненості від об'єкта відокремлення. При цьому, автор підкреслює, що ідентифікація і відокремлення розглядаються як діалектично пов'язані механізми, за своєю глибинною сутністю перебувають в єдності і протилежності.

Об'єктивно ідентифікація виступає як механізм «присвоєння» індивідом своєї людської сутності, як механізм соціалізації особистості, а відокремлення – як механізм індивідуалізації особистості [98].

Відокремлення індивіда в процесі спілкування з іншими людьми на соціально прийнятних засадах дає спілкується можливість зберігати свою індивідуальність, почуття власної гідності, творити свою особистість. Відокремлення не може функціонувати без включення особистості у соціальне оточення, де, на думку О. Бодальова, відбувається спілкування особистості з іншими людьми [22].

І. Кон вважає, що «особистість не може визначити себе безвідносно до системи своїх «соціальних ролей», вона може «зливатись», ідентифікуватись з ними чи відсторонюватись, дистанціюватись від них, навіть протиставляти себе їм. Але у всіх цих випадках при визначенні свого «Я» соціальні ролі як би слугують для особистості точкою відліку [67].

Таким чином, більшість авторів зазначає, що як категорія, що передбачає опис моральної сфери особистості, відчуження являє собою поняття, яке містить у собі свою протилежність і при певних умовах повертається своєю іншою стороною. Відчуження людини, коли об'єктом виступає соціальна група або суспільство, і відчуження самою людиною норм цього суспільства є дві різні сторони процесу, що представляють собою самостійні лінії наукового аналізу.

Якщо взяти за точку відліку самого суб'єкта, то його повна центрованість на власному «Я» є одночасно відчуженням від інших і може виявляється в егоцентризмі, егоїзмі, негативізмі. Якщо ж ми говоримо про уподібнення іншої людини, проникнення в її внутрішній світ, емпатії, уподібненні їй, це означає, що при цьому суб'єкт відчужений тією чи іншої мірою від власних потреб.

Природно, гіперболізація якогось боку двоєдиного процесу ідентифікації–відчуження може привести до патологічної однобічності особистості: або її повного розчинення в навколишньому, коли особистість подібно рідини, здатна приймати будь-яку форму будь-якої посудини, повністю втрачаючи своє обличчя, або ж інша крайність – неприйняття, заперечення, «тотальне відчуження», егоїзм [160].

Очевидно, що рух по осі «ідентифікація–відчуження» замикає нас в рамках дихотомії: «або/або». Виходить: чим більше ідентифікації, тим менше відчуження і навпаки.

Разом з тим, безумовно й інше: відчуження необхідно, коли потрібно побачити щось «іншими очима» або інакше подивитися на ситуацію, наприклад, взаємодії суб'єкта як би зверху, відсторонено. Тоді ідентифікація–відчуження не означає занурення ні у власне «Я», ні в «Я» іншої людини, а вихід за межі поля спілкування і взаємодії з ним. У цьому випадку, відчуження перетворюється на здатність суб'єкта стати над ситуацією, а не знаходиться всередині неї. Крім того, виникнення відчуження як здатності вийти за межі як власного «Я», так і «Я» іншої людини, пов'язано зі зміною позиції і спільної діяльності [25].

Л. Шнейдер зазначає, що в нормальному стані людина в міру і ідентифікується, і в міру відчужується, тобто людина включена в обидва процеси – ідентифікації та відчуження. В силу активізації першого змінюється величина другого. Рівна включеність, баланс процесів ідентифікації та відчуження, на думку Л. Шнейдер, породжує стійку ідентичність [180].

Ю. Александровський розглядає психологічний комплекс соціального відчуження як універсальну форму реагування в умовах соціальної дезадаптації людини, що не має можливості змінити середовище, перебування в якому обтяжливе для особистості. Усвідомлення своєї некомпетентності спонукає її переходити до захисних форм поведінки, створення смислових і емоційних бар'єрів у відносинах з оточуючими, зниження рівня соціальних домагань. Розбудовується відчуття положення серед собі подібних, здатність співвідносити свої вчинки з нормами, прийнятими для різних груп, змінювати спосіб поведінки залежно від життєвих ситуацій, планувати віддалену життєву перспективу [3].

Джерелом такого соціального відчуження стає психічне напруження, породжене розладом соціальної адаптації. Ця напруга досягає меж стресової та

екстремальної витривалості особистості і супроводжується почуттям розчарування.

Б. Алмазов вивчив динаміку середовищної дезадаптації, яку ми можемо розглядати як динаміку відчуження. Перша стадія компенсаторно-захисної поведінки – «компенсаторно-поступлива». Її основна особливість полягає в тому, що напруга знімається завдяки дезактуалізації головної мети. Замість того, щоб концентрувати зусилля на досягненні успіху в діяльності, людина не відчуваючи себе здатною утриматися нарівні з іншими, переорієнтовується на цінності більш загального або паралельного порядку. Наприклад, не володіючи достатньою компетентністю професіонал домагається визнання демонстрацією таких людських якостей, як послужливість, поступливість, підтримує послужливий тон з людьми, які йому не симпатичні. Нерідко ні сам адаптующийся, ні оточуючі не сприймають таку поведінку як прояв психічної дезадаптації.

Друга, «конфліктно-демонстративна» стадія настає, якщо безконфліктна форма пристосувальної поведінки не забезпечує особистості положення – вітає члена мікросередовища і він залишається в стані аутсайдера. Його компенсаторні можливості починають виснажуватися. Нормативні установки, яких він зобов'язаний дотримуватися, піддаються критичній переоцінці, він робить спроби вийти з-під їхнього впливу.

Поки ще поведінку особистості не пов'язано з прагненням змінити соціальні диспозиції: вона продовжує внутрішньо зараховувати себе до того середовища, в якому перебуває, і в її вчинках переважає прагнення зайняти в ній гідне місце. Та й саме така поведінка, як правило, має сенс для особистості лише при свідках, так як головне при цьому – не досягнення якоїсь певної мети, а реакція оточуючих. Приховане бажання бути поміченим, заявити про своє неблагополуччя дає своєрідний вихід фрустраційної напруги у відповідь на «несправедливе» і «негуманне» ставлення. Така форма поведінки дає можливість випробувати дієвість норми і підготуватися до перебудови

соціальних диспозицій особистості, яка дозволила б радикально змінити ситуацію.

Третя стадія – стан внутрішньої середовищної ізоляції. Будучи не в силах змінити обставини на свою користь, особистість з почуття самозбереження починає заперечувати релевантну значимість вимог, закладених в очікуваннях оточуючих. З цього моменту мотивоутворююча сила норми швидко зменшується. Переставши зараховувати себе до колективу, куди вона продовжує формально входити, особистість відчуває внутрішнє полегшення, так як тепер можна без шкоди для себе знехтувати осудом і засудженням [4].

У структурі особистості моральне відчуження можна охарактеризувати сукупністю кількох компонентів: афективним, вольовим, когнітивним, конативним.

1. Афективний компонент являє собою відсутність емоційної участі в проблемі, ситуації іншої людини, групи, суспільства. Це нездатність до прихильності і любові, холодність, заперечення себе та інших, що проявляється у феноменах неконгруентності, неприязні, ворожості, дисгармонічності. У свою чергу може репродуціюватися в суб'єктивних переживаннях – почуття самотності, непотрібності, дистантности, відособленості, ізоляції, втрати власного Его.

2. Вольовий компонент. Дуже часто в різних формах відчуження проявляються всі формальні якості волі. Відчуження часто виникає і розвивається у конфліктах і боротьбі між вимогами підпорядкування соціальним нормам моралі та наявним у людини бажаннями. Ця ситуація вимагає наявності таких вольових якостей, як цілеспрямованість, наполегливість, рішучість, у ряді випадків – ініціативність і сміливість. Разом з тим, моральне відчуження часто відображає нездатність індивіда адекватно оцінити ситуацію, свої можливості, передбачити наслідки своїх дій, впоратися з емоціями.

Вольовий компонент морального відчуження пов'язаний з проблемою сили волі, яка виявляється в здатності особистості керувати своєю поведінкою у стані відчуження.

3. Когнітивний компонент є відсутність спільності гностичних інтересів, байдужість або негативна оцінка когнітивної діяльності іншої особи. Відхід від контактів при відсутності підтримки гностичних інтересів інших продукує переживання відчуженості, виникнення смислових бар'єрів, тобто нерозуміння людьми один одного. Розбіжність смислів, висловлювань, прохань і тому подібне створює перешкоди для взаємодії людей. Найбільш виражені смислові бар'єри у взаєминах підлеглих та керівників. При цьому підлеглі розуміють правильність вимог керівників, але не приймають їх, якщо ці вимоги ігнорують їхні погляди, цінності, прагнення.

4. Конативний компонент є проекцією моральної відчуження особистості на її поведінку в суспільстві. Існують різні моделі поведінки при відчуженні. Умовно їх можна розбити на кілька груп залежно від внутрішнього сприйняття особистості навколишньої дійсності та її відношення до світу і до себе:

а) сумнів особистості в самому існуванні морального світу, в його пізнаванності і передання моральних цінностей. В результаті відхід від загальноприйнятих моральних норм, який засуджується громадськістю різною мірою. Тут прийнятні: агресивні форми поведінки; прояви жадібності і нечесності (наприклад, хабар, приховування цінностей). Для людей, які сумніваються у самому факті існування моралі, ніякі її норми не є перешкодою. Вони схильні самовільно розширювати межі дозволеного заради досягнення своїх цілей;

б) внутрішнє виправдання абсолютної свободи індивідуального бажання, свавільного капризу. Це проявляється у таких моделях поведінки, як дармоїдство, акти жорстокості, насильства. З бунту проти моралі, яку вони вважають обмеженою, лицемірною, виростає тотальна тенденція контретичної орієнтації людини в світі, з нього народжується цинічний нігілізм [100].

Представляється можливим визначити типи морального відчуження:

1. Конструктивне відчуження. Певною мірою відчуженість є частиною нормального ставлення людини до світу, тобто необхідною умовою можливості споглядання, роздуми, вивчення всього процесу духовного виробництва. Воно необхідно, коли потрібно побачити щось іншими очима, подивитися, наприклад, на ситуацію спілкування та взаємодії з іншими як би зверху, відсторонено. Тобто це здатність суб'єкта стати над ситуацією, а не знаходиться всередині неї. Така «психологічна дистанція» особливо необхідна при виробленні об'єктивної позиції у процесі пізнання і при збереженні власної закритості від травмуючої середовища.

Пізнати щось і взаємодіяти з чимось, то можна, тільки вважаючи це пізнання тільки у відчуженні від суб'єкта, тобто в об'єктивній формі. У такому розумінні історичне явище історично відчужує людину від її природної сутності. Тобто, сам по собі цей процес необхідний і до певних меж нормальний.

Часто це відхід людини з товариства в свою внутрішнє, моральне життя як спосіб збереження себе як моральної істоти в деморалізуючих людину умовах. Борючись за моральну чистоту, особа вважає, що майбутнє людини повинно випливати з доброї волі і втілюватися у виконанні боргу. Цей тип відчуження сприяє інтелектуальному і моральному розвитку особистості. Для нього характерна певна ізольованість, відхід у себе стає головною формою відносин до оточуючих.

2. Деструктивне відчуження – це той руйнівний механізм, який є силою, яка протистоїть комусь або чомусь. Це щось чуже і вороже людині. На практиці воно проявляється від недисциплінованості до крайнього індивідуалізму, від некомунікабельності до правопорушень. Явне відчуження – це такі види міжособистісних відносин, як дистанціювання і деструктивність. При дистанціюванні почуття власного безсилля може бути подолано шляхом відходу в себе, відчуженості від інших, які сприймаються як зовнішня загроза.

Деструктивність – це активна форма відчуженості; потреба руйнувати особистість іншого виникає зі страху бути зруйнованим цим іншим. Оскільки

відчуженість і деструктивність – пасивна і активна форма одного і того ж типу відносин, вони часто поєднуються в різних пропорціях. Ці форми взаємин припускають самітність, відсутність контактів з людьми. Вони засновані не на очікуванні отримання благ із зовнішніх джерел, а на придбання цих благ шляхом накопичення та недопущення марнотратства. Будь-які близькі контакти з зовнішнім світом сприймаються як загроза. Проблема відносин з оточуючим світом вирішується таким людиною через відчуженість від нього, або, якщо він сприймається як дуже велика загроза, шляхом руйнування його.

3. До прихованого відчуження належить внутрішнє духовне неприйняття інших, суспільства, світу. Зовні воно може ніяк не проявлятися. Це внутрішнє неприйняття світової даності, це відштовхування буденності, внутрішнє заперечення моралі зовні ніяк не проявляється і приносить особистості почуття самотності і страждання [74].

Таким чином, теоретичний аналіз підходів до розуміння проблеми відчуження показав, наступне.

Відчуження – це втрата людиною почуття власної суб'єктивності в спілкуванні зі значущими іншими, втрата ідентичності, а також роз'єднання з самим собою і своїм психічним досвідом. Бути відчуженим (позиція самовідчуження) – це означає відчувати неповноту, обмеженість, ущербність свого «Я», що супроводжується негативними емоціями.

У той же час відчуження – це феномен, який несе позитивні особистісні і соціальні функції. Відчуження, будучи механізмом соціалізації, індивідуалізації, самовизначення, дозволяє людині аналізувати свій досвід і надалі його привласнювати, управляти самим собою, заново «знаходити» себе, свою ідентичність.

Відчуження – це різнопланове, динамічне явище, що має певну структуру.

Відчуження – це одна із сторін двоєдиного процесу ідентифікації–відчуження. Посилення якоїсь однієї сторони цього процесу може привести до

однобокості особистості: або особа втрачає своє обличчя, або ж інша крайність – неприйняття, заперечення, тотальне відчуження.

1.2. Вплив діяльності в особливих умовах на формування професійного відчуження

Серед різноманітних видів соціальної зовнішньої діяльності особистості професійна займає особливе місце. Саме професійна діяльність утворює основну форму активності суб'єкта, їй присвячена значна частина життя людини.

Як відомо, у вітчизняній психології зв'язок особистості з професійною діяльністю широко досліджувався і знайшов своє вираження в структурованому діяльнісному підході, згідно з яким між суб'єктом і його діяльністю відбувається взаємовплив. Цю проблему вивчали Л. Виготський, С. Рубінштейн, А. Леонтьєв, Б. Теплов, Б. Ананьєв, К. Абульханова-Славська, С. Максименко, О. Кокун та інші [1; 5; 25; 28; 65; 66; 85; 125;].

У концепціях професійного становлення особистості Е. Зеєра, Є. Клімова, А. Маркової, Г. Грибенюка, М. Корольчука, Л. Мітіної, С. Дружилова затверджується різноспрямованість онтогенетичних змін особистості у процесі виконання професійної діяльності. Авторами відзначено дихотомічний характер впливу професії на формування й розвиток особистості. З одного боку, професійна діяльність позитивно впливає на психіку людини, задає спрямованості розвитку особистості, формує найважливіші сторони її індивідуальності, з іншого боку, – впливає на особистість, руйнуючи її цілісність, знижуючи її адаптивність і стійкість. Це зумовлено тим, що, освоюючи професію, людина інтенсивно розвиває ті якості, які призводять до продуктивного результату діяльності, сприяють успішному її виконанню. Разом з тим, структури, які не беруть участі у цьому процесі, змінюються: придушуються, руйнуються, деформуються [38; 40; 49; 61; 70; 88; 94].

При цьому, деструктивні зміни особистості відбуваються у всіх підструктурах суб'єкта діяльності: професійної спрямованості, професійної компетентності, професійно важливих якостях, професійно значущих психофізіологічних властивостях.

Е. Зеєр під професійними деструкціями розуміє «поступово накопичувані зміни системи діяльності й особистості, що склалися, які негативно позначаються на продуктивності праці й взаємодії з іншими учасниками цього процесу, а також на розвитку самої особистості» [49].

Інтерес до проблеми професійних деструкцій особистості й діяльності зріс в останні роки (С. Миронець, С. Безносов, С. Дружилов, Е. Зеєр, А. Маркова, Н. Пряжников, В. Тогобицька; Н. Садовникова, Н. Оніщенко, О. Тімченко, Е. Симанюк та ін.) [18; 40; 50; 88; 93; 104; 116; 126; 155-156; 162; 163]. Однак роботи відрізняються великою розмаїтістю підходів і концептуальних схем вивчення. Тому, на теперішній час у психологічній науці відсутня цілісна концепція розвитку професійних деструкцій особистості та їх попередження і подолання, незважаючи на затребуваність практики.

Перед психологічною наукою стоять завдання теоретичного обґрунтування генезису професійних деструкцій, факторів, що детермінують їхній розвиток, видів і форм їхнього прояву в професійній діяльності; практичної розробки технологій попередження й подолання професійних деструкцій.

До найбільш загальних факторів, що ініціюють розвиток професійних деструкцій, ряд дослідників відносять: вікові зміни, професійну втому, професійні захворювання і кризи (А. Маркова, Е. Зеєр, В. Турбан) [49; 88; 165], напружені умови праці, інтенсивне спілкування з іншими людьми (В. Небиліцин, С. Безносов) [18; 102], нововведення (А. Філіппов) [166], багаторічне виконання однієї й тієї ж діяльності та вивчену безпорадність (А. Новиков, В. Попов) [103; 111] та ін.

Все різноманіття факторів, що детермінують професійні деструкції, Е. Зеєр умовно розділяє на об'єктивні, суб'єктивні й суб'єктивно-об'єктивні,

відносячи до перших соціально-економічну ситуацію, професійно-просторове середовище, загальний характер професійної діяльності; до суб'єктивних факторів – особистісні особливості суб'єкта праці, а до суб'єктивно-об'єктивних – якість керування і професіоналізм керівників. Відповідно до досліджень вченого, професійні деструкції проявляються у стереотипах професійної поведінки, психологічних бар'єрах при освоєнні нових технологій, професійних деформаціях, професійних акцентуаціях, професійній стагнації [49].

Як підставу типології професійно зумовлених деструкцій Е. Симанюк вибирає структуру суб'єкта діяльності. Як основні компоненти автор виділяє мотивацію особистості, професійну ідентичність, професійно важливі якості особистості, професійну компетентність [155–157].

Розглядаючи професійні деструкції у загальному плані, Е. Зеєр зазначав, що багаторічне виконання однієї і тієї ж професійної діяльності призводить до появи професійної втоми, збіднення репертуару способів виконання діяльності, втрати професійних умінь і навичок, зниження працездатності. Професійна деструкція – це зміни структури діяльності і особистості, які негативно позначаються на продуктивності праці і взаємодії з іншими учасниками цього процесу [50].

А. Маркова виділяє основні тенденції розвитку професійних деструкцій:

1. Відставання, уповільнення професійного розвитку порівняно з віковими та соціальними нормами.

2. Несформованість професійної діяльності (працівник як би «застряє» у своєму розвитку).

3. Дезінтеграція професійного розвитку, розпад професійної свідомості і як наслідок – нереалістичні цілі, помилкові сенси праці, професійні конфлікти.

4. Низька професійна мобільність, невміння пристосуватися до нових умов праці та дезадаптація.

5. Неузгодженість окремих ланок професійного розвитку, коли одна сфера як би забігає вперед, а інша відстає (наприклад, мотивація до професійної праці є, але заважає відсутність цілісної професійної свідомості) [88].

Розглядаючи професійні деструкції особистості працівника ДСНС як цілісне системне утворення взаємозалежних елементів, таких як особистість, діяльність, професія, соціальне середовище, соціальні норми, ми акцентуємо свою увагу на відносинах взаємного впливу й відносинах взаємної залежності між людиною й суспільством.

З розвитком суспільства постійно змінюється й удосконалюється механізм соціального управління, за допомогою якого суспільство направляє й координує соціальну поведінку людей, впливає певним чином на суспільні відносини, забезпечуючи їхню цілісність [29]. У цьому цілісному організмі людина діє не як відособлена одиниця, а як соціальний суб'єкт, інтегрований життєвими зв'язками і пронизаний протиріччями всілякого плану, через подолання яких відбувається розвиток людини як суб'єкта своєї поведінки, з її позитивними й негативними деформуючими явищами. У цій взаємодії пряма залежність суспільства й особистості є очевидною й закономірною: дезорганізація суспільства – деформація особистості.

Як відбувається двосторонній процес взаємовпливу професії й особистості, на прикладі діяльності працівників МНС, детально було розглянуто в дисертаційному дослідженні В. Магди [84]. Професійну деформацію в контексті специфіки діяльності працівників МНС цей автор визначає як комплекс взаємопов'язаних змін окремих якостей та особистості в цілому, який залежить від ступеня власної відповідальності працівників МНС за збереження життя та здоров'я інших людей [84].

Крім того, В. Магдою виділено три групи факторів, що ведуть до виникнення професійної деформації працівників МНС:

1) фактори, зумовлені специфікою самої діяльності:

- детальна правова регламентація діяльності, що поряд із позитивним ефектом може призводити до зайвої формалізації діяльності;

- наявність владних повноважень, що проявляється у зловживанні та їх необґрунтованому використанні працівниками;

- корпоративність діяльності, що може бути причиною виникнення

психологічної ізоляції від суспільства;

- підвищена відповідальність за результати своєї діяльності;

- психічні та фізичні навантаження, пов'язані з нестабільним графіком роботи, відсутністю достатнього часу для відпочинку та відновлення сил;

- екстремальність діяльності (необхідність виконання професійних завдань у небезпечних для життя та здоров'я умовах, ризик, непередбачуваність розвитку подій, невизначеність інформації тощо);

2) особистісні фактори:

- невідповідний можливостям фахівця рівень домагань та підвищені особистісні очікування;

- недостатня професійна підготовленість;

- специфічний зв'язок між деякими професійно важливими якостями особистості фахівця (наприклад, рішучість у поєднанні зі зниженим самоконтролем може розвинутися в надмірну самовпевненість тощо);

- професійний досвід;

- професійні установки (наприклад, рятувальники навіть у поза професійній діяльності готові «до порятунку», а сапери характеризуються надмірно обережним стилем поведінки);

- зміни мотивації діяльності (втрата інтересу до діяльності, розчарування у професії тощо);

3) фактори соціально-психологічного характеру:

- рівень суспільної оцінки значущості конкретної професії;

- несформованість почуття належності до колективу;

- умови для професійного росту працівника;

- неадекватний стиль управління;

- несприятливий вплив найближчого соціального оточення поза службою [84].

Таким чином, професійна деформація фахівця МНС розвивається під впливом факторів, що стосуються зовнішнього середовища діяльності, внутрішньосистемної взаємодії та індивідуально-особистісних чинників.

У психології діяльності в особливих умовах одною з перших проблему деструкцій почала розробляти В. Тогобицька, яка у своїй дисертаційній роботі показала, що до професійних деструкцій працівників ДСНС відносяться професійна деформація, професійно обумовлені акцентуації, вивчена безпорадність, професійне відчуження і стагнація [163]. Згідно з темою нашої дисертації слід звернути увагу саме на феномен професійного відчуження.

Основною характеристикою прояву професійного відчуження є відсутність морально-вольових якостей особистості та чітко визначених цілей працівника [10].

Л. Шнейдер розглядає професійне відчуження як один з компонентів виконавчого механізму досягнення професіоналом професійної ідентичності. Професійне відчуження – це процес, пов'язаний з об'єктивним і суб'єктивним відкиданням особистістю єдності з професійною групою, справою і відокремленням її професійних характеристик. Таким чином, «професійне відчуження» – це відстороненість суб'єкта праці від своїх професійних обов'язків, професійного середовища, самого себе [182].

Професійне відчуження особистості працівника ДСНС має свої детермінанти: екстремальний характер професійної діяльності; соціально-економічна ситуація; професійно-просторове середовище; вікові зміни; кризи професійного розвитку.

У працях сучасних психологів (В. Лефтеров, О. Леонтьєв, В. Мерлін, К. Платонов, С. Рубінштейн та ін) в якості системоутворюючої підстави особистості виділяється її спрямованість [75; 78; 80; 125].

Існують різні точки зору на визначення поняття даного феномена, наприклад «динамічна тенденція» (С. Рубінштейн) [125], «сенсоутворюючий мотив» (О. Леонтьєв) [75], «домінуюче відношення» (В. Мясищев) [99], «основна життєва спрямованість» (Б. Ананьєв) [5].

Е. Зеєр зазначає, що професійна спрямованість – це інтегральна (системна) якість особистості, що визначає ставлення до професії, потреба у професійній діяльності та готовність до неї. Системоутворюючим фактором

спрямованості є потребово-мотиваційна сфера, що складає її професійну позицію [49].

Е. Зеєр, Е. Симанюк визначають професійне відчуження як:

- наслідок деструкції професійної спрямованості, яка проявляється у втраті працівником професійної ідентичності, байдужості до професійних обов'язків і норм, неприйняття на себе відповідальності за знаходження сенсу професійної діяльності, заміщенні професійних цінностей і моралі цілями і цінностями внепрофесійного середовища;

- феномен, який несе не тільки негативні, але і позитивні особистісні і соціальні функції. Відчуження, будучи механізмом соціалізації, індивідуалізації, самовизначення, дозволяє професіоналу проаналізувати свій досвід і надалі його привласнювати, управляти самим собою, заново "знаходити" себе, свою професійну ідентичність і відкриває нові ресурси для досягнення професійних цілей;

- процес, пов'язаний з об'єктивним і суб'єктивним неприйняттям особистістю єдності з професійним середовищем, професійними обов'язками та відокремленням її професійних характеристик; відстороненість суб'єкта праці від професійної групи, професійної діяльності, і самого себе як професіонала [50].

В якості одного з смислоутворюючих компонентів професійної спрямованості, Е. Симанюк розглядає професійну ідентичність (ціннісні орієнтації, професійну позицію (ставлення до професії, настанови, очікування і готовність до професійного розвитку)). А професійне відчуження - як втрату суб'єктом праці професійної ідентичності, байдужість до професійних обов'язків і норм, неприйняття на себе відповідальності за знаходження сенсу професійної діяльності, заміщення професійних цінностей і моралі цінностями і цілями внепрофесійного середовища [155-156].

Осягнення сенсу виконуваної професійної діяльності обумовлює професійну ідентичність, що розуміється як об'єктивне і суб'єктивне (тобто дану в переживанні) єднання з професійною групою, справою, що зумовлює

спадкоємність професійних характеристик (норм, ролей і статусів) особистості (Б. Ломов [81], Д. Марсіа [199], О. Романишина [123], A. Toffler [205], J. Lyotard [195]). В якості зворотного феномену, що має деструктивний характер, розглядається професійне відчуження (О. Єрмолаєва [45], О. Фонарьов [168], Е. Зеєр [50], Е. Симанюк [50], Л. Шнейдер [180]).

Л. Шнейдер зазначає, що професійна ідентифікація - відчуження є виконавчий механізм персоналізації, самовизначення і самоорганізації суб'єкта через існуючу професійну реальність. Таким чином, ми будемо розуміти під професійним відчуженням втрату професійної ідентичності, неможливість її досягнення, втрату «Я-професійного» особистістю [182].

Спроба знайти професіоналом свою справжню сутність, знайти особистісну ідентичність може призвести до відчуження від професійного співтовариства. Л. Шнейдер називає цю ситуацію професійним відчуженням при прийнятті відповідальності як свідомий відхід від професійної групи, справи, окремої людини. Таке відчуження, на думку автора, передбачає звільнення від вимушеного спілкування, необхідність грати з іншими в соціальні ігри [180].

Причиною професійного відчуження без прийняття відповідальності може стати негативне оцінювання своєї справи. Людина починає її демонстративно уникати, вдаючись до різних способів в одязі, мові, манерах. Вимушене професійне відчуження є, по суті, синонімом функціонального вакууму, де відчуженим є професійне майбутнє як таке. Професійне відчуження на основі прийняття відповідальності передбачає вільне володіння професійною роллю, вміння відходити від особистого і концентруватися на професійній ситуації, уміння свідомо та адекватно використовувати свій професійний досвід в особистому житті [181].

Коли ж людина занадто тісно пов'язує уявлення про себе з якоюсь певною роллю, у неї виникає система професійних стереотипів, що робить її залежною від конкретних обставин життя.

Таким чином, надмірна відданість ролі призводить особистість до самовідчуження. Якщо ж професіонал вирішується хоча б трохи відкрити своє справжнє «Я», значуще професійне співтовариство може і не зрозуміти, що це і є його реальне «Я» і відкинути його.

Крім того, коли людина змушена виконувати роль, уявлення про яку не відповідає її уявленню про себе, виникає внутрішньоособистісний конфлікт, конфлікт між виконуваної людиною роллю і її «Я». Вирішення цього конфлікту між роллю і «Я» може прийняти раціональну форму, коли, наприклад, людина не задоволена своєю професією, починає вчитися і оволодіває новою спеціальністю або виходить на творчий рівень здійснення професійної діяльності [180].

О. Єрмолаєва при характеристиці позиції професіонала всередині професійного співтовариства по параметру «консолідація–відстороненість» у більшості колишніх і ряду діючих професіоналів виявила феномен відчуття себе на периферії професійного простору, що є, по суті, ознакою ментального маргіналізму [45].

Професійний маргіналізм – це не просто банальний непрофесіоналізм як недостатність або неадекватність професійних знань і умінь; це – насамперед особистісна позиція непричетності і ментальної неналежності до суспільно прийнятною для даної професії професійної моралі. І, навпаки, внутрішнє віднесення себе до моралі іншого середовища, професійного або непрофесійного.

Поведінкові принципи професійного маргіналізму: демонстративна елітарність, закритість, агресивність, брехня як несвідоме спотворення фактів, свідома брехня, перебільшення заслуг, професійна глобалізація, цинізм (применшення шкоди), імітація діяльності, – носять тим більш стійкий характер, ніж у більшою мірою в них проявляються риси маргіналізму як концептуальної основи діяльності, тобто чим більш полярні позиції займає суб'єкт в континуумах: переконаності («невключеність»–«фанатизм»), стійкості

(відсталість–неміцність), активності (пасивність–агресивність), світогляду (вузькість–глобалізація).

Можна стверджувати, що в дію вступають механізми психологічних захистів. Сприйняття реальної дійсності спотворюється, ставлення до неї стає неадекватним, переважно емоційним. Справедливе зауваження сприймається як причіпка, а об'єктивна оцінка результатів праці – як занижена, неуспіх постає як наслідок чиїхось підступів або несприятливо сформованих обставин. З іншого боку, справжнє самовизначення без адекватної самореалізації врешті-решт призводить до формування комплексу невдахи, до озлобленості, негативного ставлення до оточуючих. Вихід же зі становища – у самовдосконаленні як саморегулятивному механізмі [45].

Таким чином, структура професійної діяльності і її зміст не залишаються незмінними, вони повинні змінитися з особистісним зростанням фахівця, який знаходить все новий зміст у рамках тієї ж професії. У цьому процесі провідна роль належить саморозумінню як одному з найважливіших умов становлення людської суб'єктності, як інтегративної здатності до об'єднання різних сторін психічного життя в цілісному внутрішньому світі суб'єкта. «Саморозуміння являє собою процес розуміння сенсу свого існування, результатом якого є когнітивне та емоційне узгодження продуктів самосвідомості і реальної дійсності» [95; 121; 159].

Різноманіття факторів, що детермінують конфлікти професійного самовизначення особистості, зумовлено різноманіттям життєвих і професійних сценаріїв. Протягом усього свідомого професійного розвитку людини неминуче виникнення внутрішніх суперечностей, зумовлених взаємодією особистості і професії. І не обов'язково конфлікти відбуваються в переломні моменти життя людини. Регламентація професійного життя не має раз і назавжди заданого вектору. Отже, в один і той же момент професійного становлення людина може переживати різні конфлікти професійного самовизначення особистості [20; 24; 153].

Варіанти вирішення конфлікту професійного самовизначення особистості можуть бути співвіднесені зі способами поведінки в ситуації конфлікту:

- ініціативний спосіб характеризується адекватним усвідомленням сформованого протиріччя, яке спонукає людей розширити простір самореалізації. Такі професіонали не відчувають апатії, знаходять сенс у виконуваній роботі, прагнуть до зміни професійного статусу (підвищують професійну кваліфікацію, змінюють роботу і т. п.);

- пасивний спосіб властивий адаптивним особистостям, які підкоряються зовнішнім обставинам у вигляді виконання соціальних вимог, норм. Це процеси самопристосування і процеси підпорядкування особистості інтересам і вимогам середовища;

- захисний спосіб характеризується наполегливою самореалізацією в непрофесійне середовище. Людина досягає при цьому певного самоствердження, але внутрішньо переживає власну неспроможність. Для багатьох таких людей характерні занижена самооцінка, підвищена запальність, схильність до фаталізму, професійна стагнація і байдужість. При цьому догляд або втеча з важкої ситуації можуть здійснюватися не тільки в практичній, але і у психологічній формі – шляхом внутрішнього відчуження від ситуації або придушення думок про неї. Суб'єкти «відходу» – це індивіди, котрі пережили багато розчарувань і невдач. Будучи досить здатними, вони відмовляються від підвищення по службі і привабливих пропозицій;

- депресивний спосіб поведінки характерний для людей, які вже пережили невдачі у професійній діяльності. Людина стає пригніченою, нещасною, песимістичною, незадоволеною життям в цілому. Депресія і апатія призводять до дезорганізації професійної діяльності, інтерес до якої повністю втрачається. Даний спосіб також тягне за собою негативні зміни в сімейній сфері і міжособистісному спілкуванні;

- афективно-агресивний спосіб властивий невротизированному типу особистості. Таких людей, як правило, відрізняють амбіційність, агресивність, схильність протиставляти себе оточуючим, Низький рівень професійної

самосвідомості не дозволяє їм вийти за межі безперервного потоку повсякденної професійної діяльності, звільнитися від власних егоцентричних установок [168].

На наш погляд, перший спосіб характерний для професіоналів, які в ситуації конфлікту можуть знайти нову профідентичність, а інші властиві професійно відчуженим особистостям. Крім того, афективно–агресивний спосіб свідчить про прояв «войовничого професійного маргіналізму».

Розглядаючи форми регуляції професійної діяльності, О. Фонарьов також говорить про неминучість виникнення нової ціннісної системи, за допомогою якої можна було б відновити внутрішню цілісність особистості і знайти сенс буття. Якщо, так названа ним, проміжна форма психологічної регуляції, здійснюється на досить протяжному відрізку часу, то людина втрачає згоду з самим собою, «втрачає себе», самоотчуждается, у неї виникає невпевненість у своїх силах, неясність життєвих цілей, нерозуміння, як жити далі. Чоловік повертається до індивідної (регрес), або піднімається до особистісної (прогрес) форми регуляції. Від того, які ціннісні орієнтири будуть обрані, і залежить подальша форма психологічної регуляції. Але побудова нової ціннісної системи зовсім не означає її корінної перебудови, це перебудова відносин між нею і буттям.

Якщо ж індивідно-особистісна форма регуляції продовжує здійснюватися досить тривалий час, виникають різні види психологічних захистів. Їх завдання – відновити несуперечливість системи «свідомість-буття», внутрішню цілісність особистості. Можлива й інша ситуація – суб'єкт знаходить себе в діяльності, що лежить за межами професійної діяльності. І вже через цю зовнішню діяльність і відбувається його розвиток (особистісна форма) або ж регрес (індивідна форма). Людина вдається до використання психологічних захистів тоді, коли відчуває якийсь перехідний стан, коли особистість виявляє неможливість жити як і раніше, не може оберегти свою нестійку систему «Я» від руйнування. Цей стан називають станом «втрати себе» [168].

Але функціонування захисних механізмів може не пройти для людини безслідно. Засновник психоаналізу З. Фрейд звернув увагу не тільки на їх конструктивну і патогенну роль. Він висловив думку, згідно з якою, в процесі розвитку «Я» механізми, що служать для запобігання небезпеки, можуть перетворитися в саму небезпеку. «Я» доводиться платити занадто високу ціну за їхні послуги: захисні механізми накладають обмеження на «Я», вимагають значних енергетичних витрат на їх підтримку, стають важким тягарем для психіки [171]. Таким чином, можна припустити, що неконструктивне використання особистістю психологічних захистів, поступово може призвести особистість до професійної дезадаптації і, як наслідок, до професійного відчуження.

Структуру властивостей професійного відчуження «обслуговують» такі психологічні механізми:

- підміна понять і оцінок;
- самообман: на рівні емоцій більш приємна для самолюбства омана сприймається як дійсний факт;
- самонавіювання: цілеспрямоване ментальне прикрашання дійсності, що приводить до викривлення свідомості, нездатного прийняти правду, вважає її брехнею, замахом на найсвятіше;
- безальтернативність: одномірність, вузькість мислення, прямолінійність аргументації при доведенні своєї позиції, неврахування багатьох інших чинників;
- елітарність: елітарна самосвідомість, що склалася в попередні роки (наприклад, в галузі цивільного захисту, де багато платили і морально заохочували), посилене згодом почуттям несправедливості і заважає отриманню нової професійної ідентичності;
- закритість: глухота до опонентів, несприйняття критики, некритичність свідомості, нездатність оцінювати з інших позицій, відкидання всього, що не збігається з власною точкою зору, як особисто ворожого [81; 105].

Н. Максимова виокремлює три групи професіоналів за характером впливу професії на становлення особистості та смисложиттєвих орієнтацій:

– група професійної та особистісної дезадаптації, представники якої рано чи пізно залишають роботу;

– група «пасивної адаптації», для якої характерно «нестійка рівновага» між вимогами професії та рівнем їх реалізації. Це професіонали, які тягнуть лямку професії, в якійсь мірі звикаючи до її труднощів як до життєвої необхідності і в той же час не відчуваючи від неї задоволення;

– група активного самовдосконалення, для яких відбувається підвищення значущості професії до рівня сенсу життя [86].

Ми вважаємо, що дві перші групи можна віднести до відчужених професіоналів, в першому випадку відбувається відчуження від професійного середовища, у в другому від своєї власної сутності, від себе самого. Таким чином, професійна дезадаптація може розглядатися як наслідок професійного відчуження і неконструктивного подолання конфліктів професійного самовизначення особистості.

Підводячи підсумок, можна констатувати, що передумови розвитку професійного відчуження коріняться вже у мотивах вибору професії. Це як усвідомлювані мотиви: соціальна значимість, імідж, творчий характер, матеріальні блага, так і неусвідомлювані: прагнення до влади, домінування, самоствердження.

Прояву професійного відчуження сприяє та діяльність, яка для працівника ДСНС спрямована на досягнення і задоволення особистісних потреб і непрофесійних цілей.

Пусковим механізмом даної деструкції на стадії входження у самостійне професійне життя є той факт, що професійна реальність сильно відрізняється від уявлення, що сформувалося у випускника професійного навчального закладу. Перші ж труднощі спонукають фахівця до пошуку «кардинальних» методів роботи. Невдачі, негативні емоції, розчарування ініціюють розвиток професійної дезадаптації особистості.

Професійна діяльність рятувальника характеризується значною невизначеністю, що викликає психічну напруженість, часто супроводжуються негативними емоціями, деструкцією очікувань. У цих випадках вступає в дію захисний механізм психіки, а у нашому випадку відчуження.

Незадоволеність професією, втрата перспектив професійного зростання, нереалізація своїх здібностей і професійна некомпетентність призводять до виникнення професійного відчуження. Присутність непереборного страху у рятувальника при виконанні функціональних обов'язків, також є пусковим механізмом для виникнення професійного відчуження.

1.3. Професійне відчуження як втрата професійної ідентичності

Проблему професійного відчуження неможливо розглядати окремо від проблеми професійної ідентичності, яка формується в процесі професійної ідентифікації. Зважаючи на об’єкт нашого дослідження, слід зазначити, що до проблеми вивчення професійної ідентичності зверталися західні та вітчизняні дослідники, оскільки проблема розвитку професійної ідентичності особистості є актуальною для сфери економіки, виробництва та професійної освіти, вирішення якої сприятиме оптимізації останніх.

У контексті складника самосвідомості особистості проблема професійної ідентичності досліджувалася І. Дружиніною, Л. Мітіною, В. Толочеком [94]; компоненти професійної ідентичності розкриваються у роботах Ю. Поваренкова та Л. Іванової [52]; різноманітні аспекти професійної ідентичності (механізми, етапи та рівні, функції) досліджуються О. Єрмолаєвою, М. Пряжніковим, Л. Шнейдер [45, 116, 180; 182]. Поняття «професійна ідентифікація» розглядається Н. Антоновою, О. Борисовою, І. Дружиніною, А. Рибаковим та ін [41]. Професійна ідентифікація розглядається як механізм вростання в професію. Знаходження сенсу діяльності сприяє формуванню переконаності в правильності своїх дій і впевненості в

своїх цілях. Прагнення індивіда знаходити сенс своєї діяльності висловлює наявність у нього потреби бачити своє «Я» в професії.

Таким чином, професійна ідентифікація – це процес пошуку сенсу в професійній діяльності та результат процесів професійного самовизначення, самоорганізації, самоактуалізації, що виявляється в усвідомленні себе представником професії і професійного співтовариства, певна ступінь ототоження – диференціації себе зі справою та іншими. У звичайному, нормальному стані людина в міру і ідентифікується, і відчужується. «Я» як би стягує в вузол ці процеси. Реальна людина включена в обидва процеси – ідентифікації та відчуження. В силу становлення першого зменшується величина другого. Рівна включеність, баланс процесів ідентифікації і відчуження породжують стійку ідентичність: «Я = Я».

Якщо взяти за точку відліку самого суб'єкта, то його повна центрованість на власному «Я» є одночасно відчуженням від інших і може проявлятися в егоцентризмі, егоїзмі та негативізмі. Якщо ж ми говоримо про уподібнення іншій людині, проникненні в її внутрішній світ, емпатії, це означає, що при цьому суб'єкт відчужений в тій чи іншій мірі від власних потреб. У цій єдності протилежностей немає свідомо негативних або позитивних характеристик, тобто немає «позитивної» ідентифікації або «негативного» відчуження, і навпаки, бо вони одночасно підтверджують і заперечують одна одну. Посилення якоїсь однієї сторони цього двоєдиного процесу ідентифікації–відчуження може призвести до однобічності особистості: або до її повного розчинення в навколишньому (особистість втрачає своє обличчя), або ж до іншої крайності – неприйняття, заперечення, тотального відчуження [117].

Ідентифікуючи себе з професією, людина прагне до поліпшення продукту праці (А. Маслоу). К. Ясперс описує ідентичність як один з чотирьох формальних ознак свідомості «Я». Перша ознака – це почуття діяльності як усвідомлення себе в якості активної істоти, друга – це усвідомлення своєї єдності, третя ознака – усвідомлення власної ідентичності, що означає «я залишаюся тим, ким був завжди», і четверта – це усвідомлення того, що «Я»

відрізняється від решти світу [188].

Професійна ідентичність – це результат процесів професіонального самовизначення, самоорганізації, самоактуалізації, що виявляється в усвідомленні себе представником професії і професіональної спільноти, певна ступінь ототоження – диференціації себе з справою та іншими. Профідентичність може бути описана через три складові, які в «Я-концепції» часто визначають як сукупність установок «на себе»:

1) когнітивна складова установки (професійні знання і професійні переконання);

2) емоційна складова (емоційно-оцінне ставлення до професійних переконань і знань, до самого себе);

3) поведінкова складова (характер, який може виражатися в поведінці через вчинок) [41].

Прагнення до професійної ідентичності зачіпає досить глибокі особистісні структури, оскільки пов'язано з проблемою самоусвідомлення себе в світі об'єктів в цілому. У цьому сенсі професійна ідентичність виступає не зовнішньої роллю, але зачіпає структури самостійності. Дане твердження базується на кількох підставах. По-перше, будь-яка професійна діяльність пов'язана з певною картиною тілесних обмежень, а значить, настільки ж певним чином контактує з особистим несвідомим. Можливо, навіть феномен професійних захворювань (варикозне розширення вен, гіпертонія, ларингіти і фарингіти) в даному контексті є конверсійним симптомом. По-друге, професійний простір кількісно дуже великий незалежно від системи вимірювання (час, коло спілкування і т.д.) і організовано таким чином, що працівник хоча б вісім годин на добу звільнений від вирішення екзистенційних питань про своє призначення і сенс буття.

Таким чином, професійна ідентичність працівника постачає його стійким самоописом, який веде до більш високого рівня соціалізації та адаптації.

Енциклопедичним стало визначення професійної ідентичності як психологічної категорії, яка відображає усвідомленість особистістю своєї

приналежності до певного роду про роду професійної діяльності та професійної групи, зумовлюється відповідним трудовим професійним досвідом та спілкуванням [123]. Саме об'єктивна та суб'єктивна єдність із обраною професією, ділом, професійною групою може забезпечити послідовне засвоєння тих характеристик, що їх висуває до індивіда відповідна професійна діяльність [185].

У психологічних дослідження термін професійна ідентичність часто вживається як синонімічний, навіть тотожній, таким поняттям як професійний статус, професійне становлення, професійний саморозвиток, самовизначення у професійній діяльності, професіоналізація [186].

В. Падерно розглядає професійну ідентичність як інтегративне утворення, що є рушійною силою розвитку особистості фахівця, характеризується ціннісним ставленням до себе (самосвідомість), до професійної діяльності, визначає поведінку, образ життя, здатність особи до розпізнавання в професійній діяльності власних ознак, якостей і властивостей, виступає складником особистісної ідентичності, що набуває трансформацій у процесі професійної діяльності, взаємодії із суб'єктами професійної діяльності, і є результатом саморозвитку, самовдосконалення особистості [108].

О. Романішина зазначає, що на формування професійної ідентичності впливають різні чинники:

- зростання мотивації до самопізнання;

- усвідомлення власних потреб, можливостей, професійних інтересів і цінностей;

- створення позитивних образів і перспектив професійного й особистісного майбутнього;

- постановка цілей для підтримки й розвитку образу Я;

- надання індивіду максимального зворотного зв'язку в його особистісних проявах, професійній поведінці.

До основних механізмів становлення й розвитку професійної ідентичності відносять: соціальну категоризацію, соціальне порівняння (міжособистісне та

між групове); соціальну ідентифікацію (персоналізація, самовизначення, самоорганізація), між групову дискримінацію [123].

Е. Еріксон стверджує, що ідентичність індивіда ґрунтується на двох спостереженнях: відчутті тотожності самому собі та неперервності свого існування в часі і просторі й усвідомленні того факту, що твої тотожність і неперервність визнаються оточуючими [46-47].

Сучасна українська дослідниця Ж. Вірна виділяє такі форми професійної ідентичності: контрастно-позитивна, контрастно-негативна, перспективно-позитивна, перспективно-негативна, проміжна [27].

Досліджуючи професійну ідентичність, К. Абульханова-Славська виокремила чотири типи ідентифікації у професії:

1. Ідентифікація відбувається через вибір професії, що максимально відповідає характеристикам особистості (наприклад, якщо особистість схильна до ризику, то вибирає, відповідно, професії, пов'язані з роботою в трудових умовах, небезпечних для життя).

2. Ідентифікація з професією така, що вона уможливлює рух особистості у професії, за ступенем службової кар'єри і ступенем майстерності.

3. Тип ідентифікації, за якого рух у професії здійснюється через розвиток, удосконалення якостей і здібностей особистості. Якщо в момент вибору професії здібності знаходяться в потенційному стані, то професія актуалізує їх і відкриє перспективу розвитку особистості.

4. Ідентифікація, для якої збігання з професією обумовлене не тільки наявністю здібностей, але й творчою активністю особистості в цілому [1].

Професійну ідентичність можна тлумачити як сукупність взаємопов'язаних індивідуально-психологічних якостей, рис характеру, особистісних утворень та властивостей, що дозволяють людині зорієнтуватися у професійному виборі, зупинитися саме на тій спеціальності чи професії, яка відповідає внутрішнім запитам людини. Сучасний суспільно-історичний розвиток характеризується постійним збільшенням кількості професій, диференціацією професійного знання, що і зумовлює постійну появу все нових

і нових видів професійної діяльності, що з одного боку полегшує процес вибору професії для особистості. Знаючи конкретні вимоги до професії, її соціально-психологічне забезпечення, людина особливо у юнацькому віці, коли власне цей вибір є максимально актуальним, може зрозуміти наскільки вона відповідатиме цій професійній діяльності та яким чином вона зможе реалізувати свій потенціал [69].

У психології праці проблема професійної ідентичності та особливостей її формування займає чільне місце у зарубіжних та вітчизняних дослідженнях. Ю. Поваренков тлумачить професійну ідентичність із різних сторін професійного шляху людини, по-перше, визначаючи її як головну умову її розвитку і становлення. По-друге, професійна ідентичність пояснюється ним як емоційний стан людини, який супроводжує її у процесі формування ставлення до майбутньої або теперішньої професійної діяльності, під час професіоналізації та засвоєння відповідних знань, умінь та навичок.

За Ю. Поваренковим емоційний стан детермінує ставлення особистості до себе у процесі здійснення професійної діяльності, розвиває усвідомленість свого місця і ролі у тій чи іншій професії, задоволеність рівнем домагань суб'єкта праці. По-третє, професійна ідентичність виступає як підструктура суб'єкта, що здійснює професійну діяльність та спрямована на те, щоб особистість у процесі професіоналізації намагалася досягти відповідного статусу (рівня) професійної ідентичності, що забезпечить їй гармонійний розвиток і успіх у трудовій діяльності [41].

Є. Клімов у своїх дослідженнях вказує на те, що професійна ідентичність формується не у процесі навчання особистості, тобто не на початку процесу професіоналізації, а саме на більш пізніх її етапах [61]. Е. Зеєр та Л. Шнейдер однак зазначають, що становлення професійної ідентичності відбувається на всіх вікових етапах життєвого шляху людини, у тому числі й на етапі навчання у вищому закладі освіти, що є власне початковим етапом професіоналізації [49; 50; 180; 182].

Заслуговують уваги дослідження професійної ідентичності Л. Шнейдер, докторська дисертація якої присвячена дослідженню механізмів розвитку та становлення професійної ідентичності у студентські роки, тобто у початковий період професіоналізації особистості. Вона виокремила та охарактеризувала етапи формування професійної ідентичності, яким відповідають певні етапи психічного розвитку людини (починаючи із дитинства) та культурно-історичного розвитку у соціогенезі.

Так, Л. Шнейдер встановила наступні етапи:

- допрофесійний,

- передпрофесійний, обізнаний, що співпадає із періодом юнацтва,

- професійний етап, що співпадає із випуском із професійного закладу освіти і включенням у трудову діяльність відповідно до отриманого фаху [180].

О. Єрмолаєва розглядає розвиток професійної ідентичності у контексті переходу від зовнішніх джерел до внутрішніх, від підкріплення до самопідкріплення особистістю у здійсненні професійної діяльності. На її думку, професійну ідентичність детермінують якісні зміни у потребнісно-мотиваційній сфері особистості, коли відбувається усвідомлення особистих потреб, зростає мотивація до самопізнання та саморозвитку, актуалізується потреба реалізація потенціалу, прогнозування професійного образу та кар’єри носить позитивний характер і людина передбачає позитивний зворотній зв'язок від здійснюваної професійної діяльності [45].

Ряд дослідників проблем професіоналізації та формування професійної ідентичності вказують на рівні її розвитку відповідно до факторів, що її зумовлюють. Вони виокремлюють наступні рівні:

- рівень усвідомленості професійних цілей;
- рівень оволодіння професійними знаннями, усвідомлення вимог до особистості з боку обраної професійної діяльності, власного потенціалу щодо оперування відповідним видом праці у вигляді зразка (моделі діяльності);
- рівень реалізації особистісних потреб і потенціалу на практиці;

- рівень напрацювання індивідуального стилю професійної діяльності;
- рівень вільного здійснення складних професійних завдань та орієнтація на нестандартність у їх вирішенні (творчий підхід до здійснення професійної діяльності) [37; 95; 178].

У дослідженнях проблеми розвитку професійної ідентичності особистості в цілому виокремлюють дві групи взаємопов'язаних факторів – особистісні та соціальні (відповідно внутрішні та зовнішні). Під особистісними факторами розуміють цілі, систему цінностей та норм, що зумовлюють життєвий шлях людини, під соціальними – домінуючі у суспільстві установки щодо професій (перспективність, затребуваність, престижність/непрестижність як професії так і закладу освіти) [113; 190].

А. Асмолов визначає причиною професійного відчуження без прийняття відповідальності може стати негативно оцінювана своя справа. Людина починає її демонстративно уникати, вдаючись до різних способів в одязі, мовленні, манерах. Вимушене професійне відчуження є по суті справи синонімом функціонального вакууму, де відчуженим є професійне майбутнє як таке, де людина прагне звільнитися від сприйняття професійної інформації (знань), від необхідності здійснювати професійний вибір, від професійно-обумовлених переживань, від компонентів професійної діяльності [7–9].

Професійне відчуження на основі прийняття відповідальності передбачає вільне володіння професійною роллю, вміння відсуватися від особистого і концентруватися на професійній ситуації, вміння свідомо і адекватно використовувати свій професійний досвід в особистому житті. Це випадок, коли «особистість опановує роль та використовує її в різних ситуаціях» [67].

Вимушене професійне відчуження має місце при уникненні зарахування себе до низько оцінюємої професійної групи, що проявляється в різноманітних формах аж до агресивної ворожості. Без сумніву ланцюг когнітивних і розумових процесів визначається за аналогією з соціальної ідентифікацією, наведеної І. Коном має місце лише тоді, коли людина виявляє риси, які

корелюють з рисами негативно оцінюваної групи та її членами [67]. Вимушене професійне відчуження здійснюється навмисно, коли люди намагаються приховати свої високо діагностичні професійні риси.

Професійне відчуження можливо при прийнятті відповідальності, як свідомий відхід від професійної групи, справи, окремої людини. Свідоме, довільне відчуження від інших передбачає звільнення від вимушеного спілкування, необхідності постійно перебувати в формальному контакті, грати з іншими в соціальні ігри, від зовнішніх умов і умовностей життя, від очікувань і оцінок іншими людьми, не збігаються зі своїм уявленням про себе, від маніпуляцій, спроб вторгнення на територію особистісного простору, від поневолення можновладцями. Потребу свідомого професійного відчуження від інших гостро переживали обдаровані, творчі люди. Вимушене професійне самовідчуження при неприйнятті відповідальності є наслідком неуспішної професійної ідентифікації [181].

На думку М. Пряжникова, професійна ідентифікація з іншими може бути наповнена «реальним добром по відношенню до інших людей». В даному випадку мова йде про довільну ідентифікацію при прийнятті відповідальності.

Відповідно до теорії Теджфела люди борються за позитивну соціальну ідентифікацію, і при цьому прагнуть стати членами груп з більш високим статусом. При неприйнятті відповідальності це виливається в конформізм, прагнення до уподібнення, невміння мислити самостійно, небажання ставити питання і шукати істину, людина віддається «на милість» інших. Найменший відступ від звичного укладу життя, необхідність прийняти професійне рішення, недовга самотність – і людина втрачає себе, прагне врятуватися від своєї непроханої свободи, зняти з себе відповідальність за свої професійні дії і вважає за краще діяти за вказівкою, трафаретно [116].

Таким чином, через професійну ідентифікацію – відчуження відображається виконавчий механізм профідентичності [182].

Динамічний аспект ідентифікації – відчуження, що забезпечує тотожність і відповідність розвитку комунікативно–інтерактивної і емоційно-мотиваційної

сфер особистості, яка здійснюється через персоналізацію в професійному співтоваристві. Таким чином, в якості полярної характеристики професійної ідентичності розглядається професійне відчуження [88; 196].

У професійній діяльності втрата професійної ідентичності визначає особистісну позицію непричетності і ментальної неналежності до суспільно прийнятною для даної професії професійної моралі. Втрата професійної ідентичності руйнує соціально значущі професійні структури і відносини, сприяє професійному відчуженню. Професія стає лише засобом досягнення інших, непрофесійних особистісних цілей, а не способом гармонійного існування людини в професійній діяльності. Людина не ідентифікує себе з виконуваною діяльністю, не приймає на себе відповідальність за те, що відбувається в організації, не поділяє організаційні цінності.

Характерними поведінковими ознаками професійної відчуженості є закритість у відносинах з колегами, агресивність, брехня як неусвідомлене перекручування фактів, явна брехня, перебільшення своїх заслуг, цинізм. Все це робить співробітника функціонально непридатним до виконання професійної діяльності [40].

Крім професійного відчуження розвиток професійної ідентичності може призвести до трудоголізму і тотальної заглибленості в роботу. Невротичність трудоголіка виражається в наступній симптоматиці: постійне перебування на роботі протягом більш ніж десяти годин на добу (незалежно від того, чи є в цьому необхідність), відмова від повноцінного особистого життя (дружина та діти, як правило, надані самим собі), пріоритет професійної ідентичності над усіма іншими і тому подібне. У цьому випадку робота стає неадекватним нав'язливим псіхозахистом. Подібно «втечі у хворобу» даний симптом можна назвати «втечею в роботу».

Таким чином, можна резюмувати професійну ідентичність як психологічну категорію, що характеризує усвідомленість особистісної професійної приналежності до обраного виду професії та співвіднесення себе із відповідним професійним співтовариством. Особистість уявляє себе у

конкретній професії та вибудовує, передбачає власний розвиток і самореалізацію в ній, орієнтується на досягнення професійних висот та кар'єрного зростання.

Професійна ідентичність особистості є динамічним, постійно змінюваним явищем, на розвиток якого впливають взаємопов'язані внутрішні та зовнішні фактори. Одним із відповідальних етапів формування професійної ідентичності є процес фахової підготовки у відповідних закладах освіти, коли відбувається розвиток знань, умінь та навичок майбутньої професійної діяльності, засвоєння особливостей її здійснення, співвіднесення особистісного потенціалу із вимогами професії [66].

Втрата професійної ідентичності руйнує соціально значущі професійні структури і відносини, сприяє професійному відчуженню. Тому прояв професійного відчуження напряму залежить від рівня професійної ідентичності особистості працівника ДСНС.

Найінтенсивніше процес формування системи ціннісних орієнтацій відбувається у студентському (курсантському) віці, разом з оформленням самосвідомості й професійним становленням.

Умовами успішної професійної ідентифікації є особистісне включення майбутнього фахівця у засвоєння професійної діяльності, професійний досвід самостійної діяльності у процесі навчання, побудованого на інтерактивних принципах, що забезпечить професійно-особистісний обмін досвідом та закріплення цінностей [10; 13; 58; 158].

1.4. Психологічні технології профілактики і корекції професійного відчуження працівників ДСНС

У сучасній психологічній практиці досить гостро стоїть проблема запобігання професійного відчуження працівників в різних сферах. Її неповне рішення призводить до виникнення труднощів у працевлаштуванні, в професійно-особистісному зростанні. Підготовка сучасного фахівця

(рятувальника) повинна бути орієнтована на його професійний саморозвиток і самозміну його особистості. Відповідно до теорії Дж. Сьюпера, людина не усвідомлено шукає професію, в якій буде зберігати відповідність своїм уявленням про себе, а «входячи в професію», буде шукати здійснення цієї відповідності [11; 36].

Аналіз основних напрямків подолання і запобігання професійному відчуженню в психології довів наявність декілька підходів до подолання ситуації втрати професійної ідентичності людини. Так, О. Соколова і співавтори відзначають, що сучасне дослідження ідентичності «поділяється на різні сфери психології, так що у клінічні дослідження (в основному психоаналітичні) дуже недостатньо інтегрована» академічна «психологія; у свою чергу психоаналітичний напрям давно переглянув методику і конкретний емпіричний матеріал, накопичений за допомогою когнітивної психології та психології розвитку, етнічної та соціальної психології» [129; 174].

У вітчизняній психологічній науці існує напрямок досліджень, який прийнято позначати як психологію життєвого шляху. Даний підхід бере свій початок в подієво-біографічному підході, заснованому Б. Ананьєвим і С. Рубінштейном. Ключовим в ньому стало поняття «подія життєвого шляху», який розуміється як поворотний етап, на якому приймаються важливі рішення на тривалий час. Також такі поворотні моменти позначаються різними дослідниками як «важкі життєві ситуації» (Л. Анциферова) і «біографічні події» (А. Кронік). Незважаючи на використання різної термінології, автори вкладають в ці поняття близький смисловий зміст [125].

Дослідники підкреслюють, що обрані суб'єктом способи подолання таких життєвих ситуацій (які зазначено у психологічній літературі як coping strategies) в результаті визначають його долю.

Ситуації набуття людиною своєї ідентичності «зачіпають» деякі базові цінності, які мають високу значимість для суб'єкта. Неможливість реалізувати їх в конкретних життєвих обставинах і є психологічною сутністю і причиною ситуацій життєвого самовизначення особистості. В силу цього специфіка

стратегій подолання цих ситуацій визначається стрижневими особистісними характеристиками і, в свою чергу, детермінує утворення таких.

Таким чином, якщо представляти процес життєдіяльності як ланцюжок взаємодій людини з життєвими ситуаціями, то coping виступатиме в якості ситуаційної модифікації життєвого стилю, індивідуального способу взаємодії з ситуацією відповідно до її значимістю в житті людини і її психологічними можливостями. І головне завдання coping в результаті полягає в забезпеченні і підтримці благополуччя людини, її фізичного і психічного здоров'я та задоволеності соціальними відносинами.

Процес формування ідентичності обумовлюється стратегіями подолання суб'єктом ситуацій ціннісно - смислового конфлікту, які вимагають здійснення вибору, від якого часто залежить напрямок і якість особистісного розвитку на подальших етапах його життєвого шляху.

О. Соколова, Н. Бурлакова розуміють процес формування зрілої ідентичності як рух до подолання конфліктів особистісного зростання через розвиток вищих форм саморегуляції і гармонізацію існуючих структур. Як ці структури вони розуміють «субособистості», різні «ядра», види ідентичності та приватні ідентифікації. Тим самим особистість здійснює рух до більшої «самопослідовності», внутрішньої гармонії і цілісності. Так звані проблеми особистісного зростання для свого вирішення потребують механізми саморегуляції більш зрілих, ніж «примітивні захисні реакції» [26].

Представники зарубіжної психоаналітичної школи (Х. Хартманн, Д. Рапопорт), аналізуючи проблему співвідношення механізмів психологічних захистів і стратегій поведінки в значущих життєвих ситуаціях виділили ряд істотних фактів, що підтверджують зв'язок специфіки використовуваних суб'єктом способів совладания зі ступенем особистісної зрілості і усвідомленості здійснюваних людиною виборів.

В силу того, що цей зв'язок є взаємоспрямованим, «coping strategies» є не тільки фактором, що обумовлює формування ідентичності особистості, а й індикатором її готівкового якості (змістовного аспекту) [198].

Біографічний метод дослідження, створений на основі ідей Б. Ананьєва про життєві події зовнішнього і внутрішнього світу як одиниці життєвого шляху, також відкриває широкі діагностичні та психотерапевтичні перспективи в наданні допомоги особистості в ситуації здобуття своєї ідентичності. Розроблені в руслі психології життєвого шляху психобіографічний (Л. Бурлачук, О. Коржова, Н. Михайлова), каузометричний (А. Кронік, Р. Ахмеров) методи дослідження вже довели свою адекватність пояснювальних принципів при аналізі проблеми взаємозв'язку феноменів ідентичності і «coping strategies» [179].

Тому проведення порівняльних досліджень «coping strategies» різних груп людей на різних етапах їх життєвого шляху дає унікальну можливість при необхідності здійснювати психокорекцію процесу становлення ідентичності з урахуванням особистісної та ситуаційної специфічності періодів життєвого шляху. Це також дозволяє підтримувати особистість в пошуках прогресивного напрямку розвитку через демонстрацію більш широкого діапазону coping strategies творчого характеру і психологічно грамотне організований супровід процесу вибору стратегії поведінки.

Наступний підхід обгрунтований Л. Шнейдер. Важливими в розвитку ідентичності вона вважає такі аспекти: а) незадоволеність своїм образом Я, втрата ідентичності "вимиває" людину з контактів і соціального життя, веде до втрати сенсу, тобто це стає екзистенціальної проблемою, бо почуття ідентичності та екзистенції взаємопов'язані, б) ідентичність визначають манери поведінки, одяг, найменування себе, прийняття в навколишньому соціумі, тобто важливі "точкові складові"; в) кульмінація в становленні ідентичності – перехід від слів до справи, іншими словами, реалізація емоційно-оцінних і когнітивних аспектів ідентичності через поведінкові патерни, тобто кульмінаційним по суті є сплав, єдність думки і слова, слова і вчинку, свідомості і поведінки; г) адаптація до нової ролі поза спілкуванням неможлива, тобто становлення свого Я неможливо поза «дзеркального Я».

На основі цього, Л. Шнейдер був розроблений тренінг профідентічності, як активний засіб особистісно-позиційного навчання. Мета даного тренінгу - створення умов для вироблення кожним учасником своєї позиції в професійних ситуаціях, в професійних відносинах щодо образу «Я» і саморозвитку [181].

Завдання тренінгу включають створення умов для усвідомлення своїх професійних можливостей, визначення шляхів входження в професійне співтовариство і вектора подальшого професійного зростання. Ці завдання вирішуються за допомогою: 1) розвитку рефлексії (що я роблю і в чому сенс того, що я роблю); 2) залучення розумових засобів для аналізу прототипу професійної діяльності; 3) проектування образу професійного майбутнього; 4) вдосконалення інтерактивної і перцептивної сторін спілкування; 5) осмислення своєї професійної позиції [96].

Вибір такої форми як тренінг обґрунтовується автором наступними позиціями. Реальна поведінка індивіда вибудовується відповідно до його «Я-концепції». Людина намагається інтерпретувати події, виходячи з існуючої у неї «Я-концепції» для того, щоб забезпечити відповідність почуттів і поведінки. Встановлено також, що зміна професійної складової «Я-концепції» у різного роду групах психотренінгу відбувається під впливом ряду факторів: 1) зростання мотивації до самопізнання в результаті дії групових норм, які акцентують інтроспекцію; 2) усвідомлення власних потреб, можливостей, професійних інтересів і цінностей; 3) створення позитивних образів і перспектив професійного та особистісного майбутнього, постановка цілей для підтримки і розвитку образу Я; 4) надання індивіду максимального зворотного зв'язку про його особистісні прояви, професійну поведінку [12; 62; 92; 124; 202].

Звертає на себе увагу і діагностика комунікативних деформацій Є. Руденського [39]. Для організації корекційної діяльності їм була взята транстеоретична модель корекції адиктивної поведінки А. Прохорова, У. Велісера, Дж. Прочаска. На її основі цим автором була розроблена і адаптована програма психокорекції в групі соціальних педагогів.

Будь-яка професійна діяльність пред'являє до людини певні вимоги й накладає своєрідний відбиток на її особистість і весь спосіб життя. Діяльність працівника ДСНС характеризується наступними специфічними психологічними особливостями [107; 109].

По-перше, діяльність працівників ДСНС чітко регламентована. Невиконання або неналежне виконання працівником своїх професійних обов'язків є порушенням закону. Все це в остаточному підсумку породжує підвищену відповідальність працівника за свої рішення й дії. Це, однак, не означає, що працівник ДСНС не вільний у своїх волевиявленнях, у виборі засобів здійснення діяльності, її найбільш раціональної й ефективної організації. До числа психологічних особливостей професійної діяльності працівників ДСНС слід віднести й наявність широкого тактичного простору, що дається їм у рамках норм закону і професійної моралі.

Іншою психологічною особливістю діяльності працівників ДСНС є наявність владних повноважень. В інтересах справи працівникам надане право в необхідних випадках втручатися в особисте життя людей, з'ясовувати обставини, які нерідко намагаються сховати від оточуючих, входити в житло громадян і т.д. Психологічний стан працівника, наділеного даною владою, визначається, насамперед, високим ступенем відповідальності, а застосування ним своїх повноважень припускає вирішення ряду розумових завдань, що дозволяють визначити необхідність і розумність дій, їхню законну основу. Нерідко це пов'язане з необхідністю зупинитися на одному з варіантів і тому характеризується особливою напруженістю. Уміння розумно, законно користуватися наданою владою – одна з найважливіших професійних вимог до працівників ДСНС. У значній мірі правомірність і доцільність використання влади залежить від особистісних якостей працівника [10].

Наступною характерною рисою професійної діяльності є широка комунікативність як здатність спілкування із широким за своїм діапазоном середовищем. Вона носить багатобічний і винятковий характер. Багатосторонність комунікативності працівника ДСНС полягає у тому, що він

спілкується із представниками різних вікових категорій, з людьми різних професій, що займають різний соціальний стан. Це вимагає знання психології людини взагалі і психологічних основ спілкування зокрема.

До специфічних особливостей професійної діяльності працівника ДСНС необхідно віднести дефіцит часу й наявність перевантажень у його роботі. Оперативність і швидкість входять до числа основних принципів здійснення професійної діяльності. Зволікання завжди веде до невдачі [163].

Напруженість пов'язана і з більшими фізичними і психічними навантаженнями, яких зазнає працівників ДСНС через високу екстремальність його діяльності, діями в умовах надзвичайної ситуації, впливом різного роду стрес-факторів, найчастіше наявністю негативного емоційного забарвлення діяльності, тому що працівникові ДСНС доводиться зустрічатися із проявами людського горя, складними умовами його службової діяльності.

Ну і звичайно професійну діяльність працівника ДСНС відрізняє яскраво виражений пізнавальний характер, що вимагає не тільки різноманітного вирішення розумових завдань різного плану і складності, але й організації практичного їхнього здійснення [65; 72].

Професійне відчуження, як наслідок професійної деструкції, виявляється у байдужості до професійних обов’язків і норм, неприйнятті на себе відповідальності за знаходження сенсу професійної діяльності, порушенні професійних стосунків, розвитку цинічного ставлення до тих, з ким доводиться спілкуватися при виконанні професійних обов’язків, та до професійної діяльності взагалі.

Корекція професійного відчуження має кілька загальних моментів: когнітивний компонент (заснований на зміні уявлень про себе, звільнення від стереотипів самосприйняття своєї професійної ролі через рефлексію і зворотний зв'язок, зростання самосвідомості, усвідомленість обраної професії); мотиваційно-поведінковий компонент (формування нових установок в комунікативній взаємодії та ефективних життєвих стратегій, підвищення адаптивних можливостей психічної саморегуляції, вироблення ефективних

стратегій подолання суб'єктом ситуацій ціннісно-смислової кризи); емоційний компонент (створення позитивних образів і перспектив професійного та особистісного майбутнього, формування позитивного самоставлення).

ВИСНОВКИ ЗА РОЗДІЛОМ

Загальнотеоретичний та методологічний рівні розгляду існуючих підходів до аналізу проблеми професійного відчуження дозволили сформулювати ряд положень, що сприяють більш повному розумінню зазначеного питання у подальшому дослідженні:

1. Відчуження – це втрата людиною почуття власної суб'єктивності в спілкуванні зі значущими іншими, втрата ідентичності, а також роз'єднання з самим собою і своїм психічним досвідом. У той же час відчуження – це феномен, який несе позитивні особистісні та соціальні функції. Відчуження, будучи механізмом соціалізації, персоналізації, самовизначення, дозволяє людині аналізувати свій досвід і надалі його привласнювати, управляти самим собою, заново «знаходити» себе, свою ідентичність.

2. Проблема формування професійного відчуження у процесі професіоналізації особистості стає все більш актуальною, але недостатньо дослідженою сферою, як у вітчизняній, так і в зарубіжній психології. Аналіз спеціальної літератури виявив відсутність загальноприйнятих, систематизованих підходів до вивчення професійного відчуження у різних видах професійної діяльності. Розглянуті види професійного відчуження, що виділяються різними авторами, на наш погляд, не розкривають повністю сутності прояву професійного відчуження у представників ризиконебезпечних професій, що пояснюється специфікою їх діяльності й відсутністю досліджень за даною проблемою.

Характерними поведінковими ознаками професійного відчуження є закритість у відносинах із людьми, концентрація на предметі, агресивність, соціальне лицемірство, явна брехня, перебільшення своїх заслуг, цинізм. Все це робить працівника професійно дезадаптовним, а отже, функціонально непридатним до виконання професійної діяльності. У особистості з ознаками професійного відчуження спостерігається зменшення: значущості цінностей особистості, що самоактуалізується; мотивації у досягненні цілей; значущості сфери суспільного життя і сфери сімейного життя; духовно-моральних

цінностей, які приносять духовне задоволення, здатності до саморозкриття в спілкуванні і прагненні до емоційних відносин з людьми.

3. У контексті професійної діяльності професійне відчуження розглядають з точки зору професійної деструкції особистості, яка включає в себе особистісну, ціннісно-смислову, когнітивну та мотиваційну сфери.

Серед основних соціально-психологічних детермінант та факторів професійного відчуження особистості працівника ДСНС виділяються: викривлення особистісних якостей та ціннісних норм особистості; втрата професійної ідентичності; зниження мотивації; екстремальний характер професійної діяльності; кризи професійного розвитку.

Відповідно до завдань нашої роботи, було уточнено поняття «професійне відчуження». Професійне відчуження – це втрата ідентичності з професією й професійним співтовариством у цілому, яка проявляється у зміні професійної «Я-концепції» як системи сполучених з оцінкою уявлень пожежного-рятувальника про себе як про особистість і як суб'єкта екстремальної професійної діяльності.

4. Аналіз сучасних принципів, напрямів, методів і технік психокорекції професійного відчуження довів, що всі спроби запобіганню або мінімізації прояву професійного відчуження поки що залишаються недостатньо ефективними та розробленими. Тому доцільно розробити програми психокорекції та психопрофілактики професійного відчуження працівників ДСНС. Основними завданнями комплексного психопрофілактичного впливу була редукція поточного рівня професійного відчуження, зниження темпів розвитку та запобігання виникненню професійного відчуження у працівників ДСНС. Метою психокорекційної роботи була трансформація професійного відчуження в професійну ідентичність або мінімізація його прояву в рятувальників.

Результати, викладені в даному розділі, опубліковані в наступних наукових працях автора [130–131; 138–146; 204].

РОЗДІЛ 2
ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ЕТАПІВ, МЕТОДІВ І МЕТОДИК ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ГРУП ДОСЛІДЖУВАНИХ

2.1. Методологічні принципи, організація та методи дослідження

Істотне значення для наукової розробки проблеми виникнення і розвитку професійного відчуження, яке виникає у рятувальників в процесі професійного становлення, а також для практичної реалізації процедури формування психологічної захищеності рятувальників вимагає дотримання ряду принципових положень, які визначають методологію психологічного дослідження даного феномену [27; 123].

Основні принципи даного дослідження визначалися специфікою вирішуваних завдань, насамперед, вивченням сучасних підходів щодо проблеми професійного відчуження представників ризиконебезпечних професій.

Комплексний підхід до вивчення змістовних особливостей професійного відчуження у рятувальників у процесі екстремальної професійної діяльності вимагав вживання у дослідженні принципів системного підходу, що передбачає вивчення феномену як цілісного утворення, що розглядається в багатьох зовнішніх і внутрішніх взаємовідношеннях [8; 9].

Відомо, що «відповідно до системного підходу, будь-яке явище виникає й існує в рамках деякої системі явищ. При цьому важливо, що зв’язки між явищами, які відносяться до даної системи, виступають не як епізодичні і випадкові взаємодії, а являються суттєвими умовами виникнення, існування і розвитку кожного з них, а разом з тим і системи в цілому» (Б. Ломов) [81].

Системний підхід, по-перше, визначає необхідність вивчення людини як складної системи, де відбивна, регулятивна і комунікативна функції психіки знаходяться в нерозривному зв’язку з фізіологічними і анатомічними функціями і структурами індивіда, що взаємодіють між собою і із зовнішнім

оточенням; по-друге, розгляд професії рятувальника як складної системи, що складається з ряду компонентів; по-третє, вивчення взаємозв'язку і взаємообумовленості компонентів метасистеми «людина-професія»; по-четверте, вивчення зародження і прояву системних властивостей, а також детермінант, що обумовлюють їх специфіку [66].

Таким чином, розгляд явища з позицій системного підходу зумовлює необхідність вивчення професійного відчуження рятувальників як прояву професійних деструкцій, які утворюються у зв'язку із включенням людини в екстремальну професійну діяльність і, в результаті цього, з'являється і оцінюється в процесі виконання функцій організації, планування, виконання, коректування діяльності, направленої на заданий результат.

Проте один системний підхід не забезпечує всіх необхідних підстав для вивчення професійного відчуження рятувальників.

Для цього в нашому дослідженні системний підхід реалізувався в сукупності з іншими, конкретнішими науковими підходами і теоріями. Оскільки зазначене дослідження присвячене вивченню професійного відчуження рятувальників, яке виникає внаслідок професійної діяльності в екстремальних умовах, воно базується також на принципах діяльнісного підходу – взаємозв'язку особливостей психіки і характеристик професійної діяльності: її умов, змісту, завдань, організації [18].

Дослідження професійного відчуження рятувальників було побудоване також на положеннях суб'єктно-діяльнісного підходу, який спирається на наукові ідеї Л. Виготського, С. Рубінштейна, О. Леонтьєва, Б. Ананьєва [5; 28; 75; 125], і розвинений в працях К. Абульханової-Славської, А. Брушлінського, Є. Клімова й інших [1; 25; 61]. А. Брушлінський визначає, що поняття «суб'єкт – це людина на вищому рівні діяльності, спілкування, цілісності, автономності і так далі» [25]. Є. Клімов сформулював наступне визначення цього поняття: «У загальному вигляді під суб'єктом праці можна розуміти системну різнорівневу організацію психіки, що включає ряд властивостей людини як індивіда і як особи, відповідних соціальній ситуації розвитку, предмету, цілям, засобам і

умовам діяльності» [61]. Становлення людини як суб'єкта праці включає формування широкої пізнавальної орієнтованості, формування спрямованості, зокрема трудової, засвоєння суспільно вироблених способів дій, розвиток ряду особових якостей, здібностей [41; 42].

Особистісний підхіду вивченні професійної діяльності обґрунтований в працях К. Абульханової-Славської, К. Платонова, Л. Анциферової та ін. Положення про особистісний підхід у вивченні професійного відчуження приводить до затвердження уявлення про особливості прояву внутрішніх чинників діяльності і їх ролі у формуванні цієї системної властивості суб'єкта діяльності. У вітчизняній психології прийнято положення про те, що особистість – це багаторівнева і багатовимірна система психологічних характеристик, які обумовлюють індивідуальну своєрідність, а також стійкість поведінки й діяльності. Властивості особистості соціально детерміновані, формуються і розвиваються протягом всього життя. Важливе положення особистісного підходу – це уявлення про цілісність особистості, про необхідність розгляду її як єдності різних систем, регулюючих різні види її соціально значимої діяльності [1].

Отже, викладені вище методологічні принципи лягли в основу дослідження рівня професійного відчуження та його психологічних особливостей у працівників ДСНС.

У дослідженні взяли участь працівники ДСНС (чоловіки), що знаходилися на різних стадіях професійного становлення (всього 352 особи) у віці від 21 до 55 років. Експериментальне дослідження виконувалось у пожежно-рятувальних підрозділах ГУ ДСНС України у Харківській області та У ДСНС України у Чернігівській області (за місцем проходження служби досліджуваних).

Мета, завдання, гіпотеза дослідження визначили логіку експериментальної роботи, яка проводилась у декілька етапів.

1) Пошуковий етап (2013-2014 рр.) – визначена наукова проблема, стан її розробленості у вітчизняній та зарубіжній психології, окреслені підходи щодо її

вирішення, розроблено початкові принципи та методологія дослідження, сформульовано робочу гіпотеза.

2) Практичний етап (2014–2016 рр.) включав в себе підбір надійних та валіднихметодик, релевантних предмету дослідження; обґрунтування вибірки досліджуваних; організацією проведення емпіричного дослідження відповідно до завдань дисертаційної роботи.Основним результатом цього етапу стало виділення працівників ДСНС з різним рівнем професійного відчуження та статистичне порівняння психологічних особливостей за різними сферами особистості між групами досліджуваних.

3) Теоретико-узагальнюючий етап (2016–2019 рр.), у межах якого проводився концептуальний аналіз, систематизація та узагальнення результатів дослідження, зроблено основні висновки, здійснено апробацію та впровадження основних результатів, визначено перспективи подальшого дослідження.

Етапи дослідження, пов'язані із вивченням особливостей професійного відчуження працівників пожежно-рятувальних підрозділів, проводилися з використанням як загальнонаукових, так і спеціальних методів дослідження, а саме:

- ***теоретичні методи*** (аналіз наукової літератури та керівних документів, які регламентують діяльність підрозділів ДСНС [115], узагальнення отриманої інформації, системний аналіз та інтерпретація даних);

- ***емпіричні методи*** (методи спостереження, бесіди, анкетування, психодіагностичні методики);

- ***методи математичної статистики***.

Психодіагностичний інструментарій, що використовувався в ході нашого дослідження, крім стандартних психометричних (валідність, надійність та ін.), мав відповідати таким вимогам:

- бути досить компактними й зручними для застосування в умовах масових психодіагностичних обстежень;

- дозволяти проводити як групове (до 20–30 чоловік одночасно), так і індивідуальне обстеження кандидатів;

- містити в собі існуючий нині стандартний набір психодіагностичних методик, рекомендований для використання практичними психологами ДСНС.

У процесі роботи було використано такі психодіагностичні методики:

1) для дослідження рівня прояву професійного відчуження використовувалась методика вивчення статусів професійної ідентичності (А. Азбель, А. Грєцов), адаптована Н. Єгоровою [43];

2) для дослідження психологічних особливостей працівників ДСНС з різним рівнем прояву професійного відчуження:

- особистісної сфери – Гіссенський особистісний опитувальник [32] та Фрайбурзький багатофакторний особистісний опитувальник (FPI) [193];

- мотиваційної сфери – опитувальник вивчення професійної мотивації рятувальників Ю. Бессонової [21];

- когнітивної сфери – методика семантичного шкалювання (особистісний сенс та суб'єктивне сприйняття) [120], репертуарний тест рольових Дж. Келлі [91; 194] та кольоровий тест М. Люшера [82];

- ціннісно-смислової сфери – методика дослідження особистісних цінностей KVS-3 Д. Каширського [57] та ціннісний опитувальник Ш. Шварца [56; 200].

У зв'язку з тим, що більшість методикпсиходіагностичного апарату, використаного у роботі, досить докладно описані у відповідній науково-методичній літературі, ми наводимо лише їх коротку характеристику.

Методика вивчення статусів професійної ідентичності (А. А. Азбель, А.Г. Грєцов), адаптована Н. М. Єгоровою

Використана у дослідженні методика «Вивчення статусів професійної ідентичності», враховуючи полярність у визначенні понять ідентичність – відчуження та виходячи з цілей і завдань дослідження, дозволяє визначити рівень прояву професійного відчуження та сформувати групи досліджуваних рятувальників. Пропонований варіант опитувальника статусів професійної

ідентичності призначений для професіоналів, які перебувають на різних стадіях професійного становлення особистості: професійної адаптації, первинної та вторинної професіоналізації, професійної майстерності, постпрофесіоналізму.

Методика складається з 20 тверджень, за кожним з яких можливі чотири варіанти відповідей. Досліджуваному пропонується вибрати один, який найбільш повно висловлює його думку. В цій методиці визначається ступінь значущості або незначущості за 4 статусами професійної ідентичності, а саме: 1) передчасна (нав'язана) професійна ідентичність; 2) досягнута (сформована) професійна ідентичність; 3) дифузна професійна ідентичність (невизначений стан професійної ідентичності); 4) мораторій (криза професійного вибору). Чим вища сума балів за однією чи декількома зі шкал, тим більшою мірою судження в запитаннях притаманні для досліджуваного. На основі отриманих результатів можливо виділити статуси професійної ідентичності та професійного відчуження, які будуть значущими або не значущими для досліджуваних [43].

Гіссенський особистісний опитувальник (GBB)

Гіссенський особистісний опитувальник (Giesener Beschwerdebogen, GBB) був розроблений в 1968 році колективом німецьких вчених на базі психосоматичної клініки Гіссенського університету. Опитувальник включає 3 варіанти одних і тих самих 40 біполярних тверджень («Я», «Він», «Вона»). Варіанти призначені для отримання незалежної характеристики досліджуваного; порівняння даних самохарактеристики з незалежною характеристикою розширює можливості індивідуальної діагностики; робить його особливо зручним для соціально-психологічних досліджень. В основу Гіссенського особистісного опитувальника входить 6 шкал, які мають полярні полюси.

Основна відмінність Гіссенського особистісного опитувальника від інших психологічних тестів полягає в тому, що він значною мірою враховує соціальні установки і реакції особистості, що робить його придатним не тільки для дослідження особистості, але і для аналізу соціальних відносин, особливо міжособистісних відносин в малих групах.Діапазони застосування даного

опитувальника завдяки його компактності і структурі можуть бути дуже різні. Особливості структури опитувальника в тому, що він дозволяє враховувати особистісні та соціально-психологічні змінні, які дають можливість не тільки дослідити відповідні характеристики, а й встановлювати зв'язки між внутрішньо особистісними і міжособистісними змінними, співвідносити особистісні ознаки з міжособистісними взаємодіями, соціальною поведінкою, соціальними установками і реакціями особистості [32].

Фрайбурзький багатофакторний особистісний опитувальник (FPI)

Фрайбурзький особистісний опитувальник (Freiburg Personality Inventory, FPI) є багатофакторним особистісним опитувальником для обстеження дорослих. Він призначений для діагностики станів та властивостей особистості, які мають першочергове значення для процесу соціальної адаптації та регуляції поведінки. Опитувальник містить висловлювання, які стосуються способів поведінки, емоційних станів, орієнтацій, ставлення до життєвих труднощів і т.п.

Особистісний опитувальник створено головним чином для прикладних досліджень з урахуванням досвіду створення та застосування таких широко відомих опитувальників, як 16PF, MMPI, EPI та ін. Шкали опитувальника сформовані на основі результатів факторного аналізу і відображають сукупність взаємопов'язаних факторів. Опитувальник призначений для діагностики станів і властивостей особистості, які мають першорядне значення для процесу соціальної адаптації та регуляції поведінки.

Існує 4 форми опитувальника (A, B, C, K). Форма B містить 114 тверджень – саме вона була використана в нашому дослідженні [193].

Опитувальник вивчення професійної мотивації рятувальників Ю. В. Бессонової

Опитувальник вивчення професійної мотивації рятувальників дає змогу вивчити ступінь значимості професійних мотивів, цілей діяльності, способів і умов їхньої реалізації у фахівців з різним рівнем професійного відчуження.

Опитувальник включає чотири компоненти. Перший компонент відображає зміст семи основних мотивів діяльності. У процесі йогорозробки за

основу був узятий перелік мотивів, виділених А. Маслоу й Ш. Шварцем. Такими мотивами є прагнення: *до професійного успіху* (досягнення високих професійних результатів і почуття задоволеності, кар'єрний зріст, професійне вдосконалення), *до забезпечення безпеки й збереженню здоров'я* (профілактика травматизму, функціональні розлади у наслідок впливу шкідливих факторів професійної діяльності, порушення фізичного й психічного здоров'я), *до матеріального благополуччя* (певний рівень заробітної плати, винагороди), *до пізнання* (розширення й поглиблення професійних знань, ознайомлення із суміжними професіями), *до спілкування* (установлення й зміцнення особистих контактів, дружніх відносин, обмін професійним досвідом), *до соціальних досягнень* (досягнення високого соціального статусу, входження до складу неформальних груп за віковими, професійними та іншими інтересами), *до самовизначення,* тобто самовдосконалення, саморозвитку, самоствердження (освоєння нових прийомів діяльності, підвищення стійкості до екстремальних факторів, досягнення бажаного професійного статусу, розвиток професійно важливих якостей).

Другий компонент методики включає найбільш значущі й ті, які згадують часто в ході експертного опитування професійні цілі – змістовий бік мотивів діяльності рятувальника, що розкриває професійну спрямованість неспецифічних загальновиробничих мотивів. Було виділено 16 груп цілей: досягнення високих професійних результатів, почуття задоволеності, професійного вдосконалювання, професійного (кар'єрного) росту, безпеки й збереження здоров'я, високого соціального статусу, матеріальних благ, результатів у самопізнанні, установлення й зміцнення особистих контактів, входження до складу неформальних груп, ідентифікація зі значущою людиною, особистісне самовдосконалення, самореалізація, пошук «гострих відчуттів», прояв творчих здібностей, уникання небажаних подій.

Третій компонент опитувальника включає перелік способів досягнення поставлених цілей. У конкретних умовах професійної діяльності й під час виконання певних завдань можуть використовуватися різні прийоми для

досягнення однієї й тієї ж мети, найбільш значущі з яких увійшли в перелік способів досягнення виділених раніше шістнадцяти цілей діяльності.

Четвертий компонент опитувальника спрямований на виявлення умов реалізації конкретних способів досягнення цілей і основних мотивів професійної діяльності. Було виділено п'ять груп цих умов: суб'єктні, що включають психологічні (здібності, інтереси, професійно важливі якості); фізичні (стан здоров'я); професійні (рівень загальної підготовки, наявність необхідних для виконання професійної діяльності знань та умінь, досвідченість, інформованість про характер роботи й т.ін.); організаційні (місце розташування роботи, на скільки зручно добиратися на роботу громадським транспортом, режим праці й відпочинку, змінність та ін.); матеріальні (розмір оплати праці, премії, пільги); соціальні (суспільна думка про професію, психологічний клімат у колективі й т.ін.).

Викладена структура опитувальника реалізовувалася в процедурі індивідуального обстеження, у ході якого досліджувані оцінювали за п'ятибальною шкалою індивідуальну значущість кожного з компонентів методики (5 балів – найбільш значущий, 1 бал – найменш значущий) [21].

Методика семантичного сприйняття образу «пожежного-рятувальника»

Методсемантичного диференціалу дозволив вивчити особистісне сприйняття, соціальні установки, стереотипи та інші емоційно насичені, слабоструктуровані і малоусвідомлювані форми узагальнення. Результатом застосування семантичного диференціала є створення групового семантичного простору. Семантичне шкалювання дало змогу оцінити не так саме поняття «пожежний-рятувальник», як сприйняття реальності, яке стоїть за ним.

Після проведення методу асоціативного експерименту було розроблено бланк методики семантичного шкалювання. Окрім категорій, отриманих на основі результатів асоціативного експерименту, в експериментальний набір увійшли частина шкал класичного семантичного диференціала Ч. Осгуда і семантичного диференціала В. Петренко [110].

Після фіксації результатів анкетування, з метою візуальної оцінки особливостей за окремими параметрами, проводиться первинний аналіз даних та формуються семантичні профілі шкал сприйняття образу пожежного-рятувальника для досліджуваних обох груп, що дозволило провести непряму експертну оцінку досліджуваних об’єктів і явищ, визначити приховане ставлення до них, структуру неусвідомлюваних змістів, а також дозволило виявити особливості категоріального аналізу.

Репертуарний тест рольових конструктів Дж. Келлі

Репертуарний тест рольових конструктів Дж. Келлі (Role Construct Repertory Grid Test) був створений на основі теорії конструктів, розробленої Дж. Келлі, і призначений для діагностики особистісних конструктів.

Тест призначений для оцінки важливих конструктів, які людина використовує при інтерпретації значущих людей або понять у її житті. Репертуарна решітка являє собою матрицю, стовпцям якої відповідає певна група об'єктів, при цьому в ролі об'єктів можуть виступати люди, предмети, поняття, відносини. Рядки матриці являють собою конструкти, які ми виявляємо у досліджуваних за допомогою спеціальних прийомів і процедур.

Нами були задані об'єкти згідно з тематикою нашого дослідження і відповідно до професійної спрямованості досліджуваних. У нашому дослідженні об'єктами виступають основні поняття професійної діяльності працівників ДСНС: «Рятувальник»; «Система ДСНС»; «Професіоналізм»; «Я-професіонал»,які досліджуваним необхідно було оцінити (ідентифікувати, ототожнити) своє суб’єктивне ставленням до професії. Всі професійно-важливі поняття були розподілені на високий, середній та низький рівень ідентифікації.

Ця методика дозволила виявити особистісну самоідентифікацію (суб’єктивне сприйняття) до професії рятувальникау працівників ДСНС з різним рівнем професійного відчуження.Якщо особистісні конструкти не дозволяють людині «успішно» прогнозувати або інтерпретувати події, то вони можуть бути змінені, або людина може від них відмовитися [91; 194].

Методика дослідження особистісних цінностей KVS-3 Д. В. Каширського

За допомогою методики KVS-3 Д. Каширського було досліджено особливості ціннісно-смислової сфери, що дало можливість діагностувати суб'єктивні цінності, рівень самореалізації та задоволеність різними сферами життя працівників ДСНС.

Досліджуваним пред'являвся список з 25 життєвих сфер (галузей), які їм було потрібно оцінити за 9-бальною Лікертівською шкалою (від -1 до 7). Шкала має високу чутливість і дозволяє диференціювати різні відтінки сенсу, певні його межі, за допомогою різноманітних варіантів ставлення до пропонованої ціннісної категорії – від її неприйняття або байдужого до неї ставлення, до проголошення як найбільш значущої суб'єктивної цінності.

Методика KVS-3 являє собою конкретну реалізацію методу експліцитної діагностики системи цінностей людини, коли досліджувані висловлюють своє ставлення до заздалегідь підготовленого психологом списку життєвих сфер, створеному, в цьому випадку, на основі ретельної попередньої роботи за методом фокус-груп.

Використовуваний же ж у роботі семантичний диференціал, що є, по суті, ціннісним диференціалом, являє собою метод імпліцитної діагностики системи цінностей, оскільки він спрямований на виявлення суб'єктивних сенсів, що приписуються досліджуваними присвоєним ціннісним категоріям. Використання в психологічному дослідженні цінностей методів експліцитної та імпліцитної діагностики дозволяє виконувати необхідні зіставлення різних вибірок досліджуваних, не тільки приймаючи до уваги важливість для них різних життєвих сфер, а й розкриваючи семантичне (психологічне, відображене, смислове) забарвлення тієї чи іншої об'єктивної цінності, існуючої в культурі у вигляді знаку чи значення. У такий спосіб цей методичний хід дозволяє вивчати цінність як психологічне утворення не тільки на рівні наявності її в психіці у вигляді знака або значення, але й на рівні сенсу, який їй приписує суб'єкт [57].

Ціннісний опитувальник Ш. Шварца

Ціннісний опитувальник розроблений Шалом Шварцем (Schwart Shalom H.) в 1992 році. У процесі його розробки автор використовував методику Рокича, якісно модифікувавши, розширивши й удосконаливши її концептуальну базу.

Ціннісний опитувальник Ш. Шварца застосовується для дослідження динамічних змін цінностей як в групах (культурах) у зв'язку зі змінами в суспільстві, так і для особистості у зв'язку з її життєвими проблемами. Під цінностями Шалом Шварц мав на увазі «пізнані» потреби, які безпосередньо залежать від культури, середовища, менталітету конкретного суспільства. В основі опитувальника Шварца лежить теорія, згідно з якою всі цінності поділяються на соціальні та індивідуальні. «Коло цінностей Шварца» також відображено у нашому дослідженні, яке візуально вказує на співвідношення десяти основних людських цінностей для досліджуваних обох груп.

Опитувальник Шварца складається з двох частин:

- перша частина опитувальника призначена для вивчення цінностей, рівнів нормативних ідеалівта індивідуальних пріоритетів особистості, які впливають на неї. Список цінностей складається з двох частин: іменників і прикметників, що включають 57 цінностей. Досліджуваний оцінює кожну з запропонованих цінностей за шкалою від 7 до -1 балу;

- друга частина опитувальника Шварца являє собою профіль особистості. Складається з 40 описів людини, що характеризують 10 типів цінностей. Для оцінки описів використовується шкала від 4 до -1 балу [56; 200].

Колірний тест М. Люшера

Тест Люшера (Lüscher-Test) заснований на припущенні про те, що вибір кольору відображає нерідко спрямованість досліджуваного на певну діяльність, настрій, функціональний стан і найбільш стійкі риси особистості. Кольорова діагностика тесту дозволяєвиміряти психофізіологічний стан особистості працівника ДСНС, йогостресостійкість, активність та комунікативні здібності.

Розроблена М. Люшером перша редакція тесту опублікована в 1948 році. На цей час існує два варіанти тесту Люшера: короткий і повний. У нашому дослідженні ми використовуємо «Восьмикольоровий тест Люшера» (короткий варіант), у процесі застосування якого використовується набір (таблиця) з восьми кольорів: сірого (умовний номер – 0), темно-синього (1), синьо-зеленого (2), червоно-жовтого (3), жовто-червоного (4), червоно-синього або фіолетового (5), коричневого (6) і чорного (7).

Сама процедура тестування полягає в упорядкуванні кольорів досліджуваним за ступенем їх суб'єктивної приємності. Інструкція передбачає прохання відволіктися від асоціацій, пов'язаних з модою, традиціями, загальноприйнятими смаками і спромогтися обрати кольори, виходячи тільки зі свого особистого уподобання.

Результати колірної діагностики Люшера дозволяють надати індивідуальну оцінку і дати професійні рекомендації про те, як можна уникнути психологічного стресу і фізіологічних симптомів, до яких цей стрес і приводить. Крім того, тест Люшера надає додаткову інформацію для психотерапії [82].

Отже, для діагностики психічних особливостей працівників ДСНС з різним рівнем прояву професійного відчуження було підібрано методики, які відповідають меті та завданням дослідження, широко відомі, багаторазово перевірені та визнані як вітчизняними, так і зарубіжними психологами.

Отриманий у ході дослідження великий масив первинних даних вимагав застосування як одновимірних, так і багатовимірних **методів математичної статистики**, а саме:

- підраховувалися прості описові статистики (середнє значення – m, стандартне відхилення – σ, процентилі – p, абсолютна частота – *f*, медіана – Me);
- використовувалися параметричний t-критерій Стьюдента для незалежних вибірок та непараметричний критерій U-Манна-Уітні;

- також використовувалися параметричні та непараметричні методи порівняння двох вибірок досліджуваних, χ2-критерій Пірсона, кореляційний аналіз (коефіцієнт рангової кореляції Спірмена);

- з багатовимірних методів математико-статистичного аналізу первинних даних застосовувався кластерний аналіз;

- параметричний t-критерій Стьюдента також використовувався для перевірки ефективності психокорекційної програми щодо зменшення рівня прояву професійного відчуження [68; 101].

Статистична обробка отриманих даних проводилася за допомогою прикладних програм статистичного пакета Statistica 10.0 та SPSS 23 на персональному комп'ютері, що забезпечило використання загальноприйнятих одновимірних статистик і багатовимірних математико-статистичних методів, адекватних для вирішення конкретних завдань дисертаційного дослідження.

2.2. Дослідження особливостей прояву професійного відчуження у працівників ДСНС

У своїй роботі під час вибору інструментарію ми зіткнулися з тим, що безпосередня фіксація професійного відчуження ускладнена з огляду на об'єктивні і суб'єктивні обставини.

Фахівці, що працюють у підрозділах ДСНС, відповідають нагальній потребі суспільства в запобіганні, профілактиці та захисті від надзвичайних ситуацій. Діяльність працівників ДСНС протікає в постійному стресі і у повсякденній практиці пов'язана з екстремальними умовами, впливом великої кількості стресогенних чинників, що вимагають від рятувальників психологічної стійкості та особливої психологічної підготовки. Тому ця категорія професіоналів – бійців, командирів відділень, начальників караулів, начальників частин сама гостро потребує психологічного супроводу професійної діяльності, негативні фактори якої можуть призвести до формування у них професійного відчуження [44; 161].

Наслідками професійного відчуження виступають: професійний маргіналізм, спотворення ціннісних норм особистості співробітників, відсторонення, замкнутість, рефлективний відхід професіонала від професійного співтовариства і професії, тобто втрата професійної ідентичності. У сучасному світі ідентифікація справжнього професіонала з професійною діяльністю має велике значення, особливо, якщо мова йде про професію, від якої залежить доля людини в будь-якій надзвичайній ситуації. Саме значення слова «ідентичність» *(лат. Identicus– тотожний, однаковий*) виявляється у зосередженості людини на собі, в ототожненні її з соціальною групою та оточенням, у визначенні цінності людини та її соціальної ролі [27].

Спираючись на аналіз існуючих досліджень, професійну ідентичність слід розуміти як психологічну категорію, що характеризує усвідомленість особистісної професійної приналежності до обраного виду професії та співвіднесення себе з відповідним професійним співтовариством. Особистість уявляє себе у конкретній професії та вибудовує, передбачає власний розвиток і самореалізацію в ній, орієнтується на досягнення своїх професійних висот та кар'єрного зростання. Тому прояв професійного відчуження напряму залежить від рівня професійної ідентичності особистості працівника ДСНС.

Для дослідження особливостей прояву професійного відчуження та,відповідно до мети нашої роботи, всі досліджувані були продіагностовані за допомогою методики вивчення статусів професійної ідентичності (А. Азбель, Г. Грєцов), адаптованої Н. Єгоровою [43].

Первинну статистичну обробку отриманих результатів проведено з використанням z-шкали перетворення даних ($m = 0$; $\delta = 1$). Такій процедурі стандартизації були піддані всі шкали професійної ідентичності досліджуваних. Отримані під час такого лінійного перетворення дані точно відповідають відносній величині різниці первинних показників. Використання z-шкали дозволяє порівнювати результати одних і тих самих досліджуваних в різних шкалах тесту [68]. Цінність z-перетворених даних полягає в тому, що виразивши результати кожного окремого досліджуваного за всіма показниками

в z-шкалі, виникає можливість охарактеризувати результати досліджуваного одним числом (інтегральним сумарним z-показником).

Для приведення до єдиних нормативів процедури експерименту і виміряних психологічних показників було використано процес стандартизації. Стандартизація служить, насамперед, для створення умов і можливості зіставлення експериментальних даних, отриманих за допомогою методик різної розмірності. У результаті обробки тестових показників отримують первинні бали, які переводяться в стандартні оцінки, побудовані відповідно до закону нормального розподілу. Стандартизація забезпечує можливість переходу від результатів виконання тесту певною кількістю осіб до їх психологічних характеристик.

Кластерний аналіз використовувався з метою виділення в первинних даних таких однорідних підмножин, щоб об'єкти в середині груп були схожі один на одного, а об'єкти з різних груп – не схожі. Нині налічують сотні алгоритмів класифікації багатовимірних спостережень, і кількість нових процедур продовжує зростати. Тому слід було з'ясувати, який саме алгоритм класифікації найбільш адекватний емпіричному матеріалу.

Найбільш адекватним алгоритмом кластеризаціїотриманих даних є метод Уорда (Ward's method), спрямований на об'єднання близько розташованих кластерів [68]. Застосування кластерного аналізу дозволило нам виявити серед досліджуваних групи з різними статусами професійної ідентичності.

Спочатку, щоб розділити сукупність досліджуваних на групи за різними статусами професійної ідентичності, було використано ієрархічний кластерний аналіз (Рисунок 2.1).

На рисунку 2.1 наведено вертикальну деревовидну дендрограмму. Вертикальна вісь такого графіка є віссю міжкластерної відстані, а по горизонтальній осі відмічено досліджуваних, які використовувалися в аналізі. На діаграмі показано етапи об’єднання досліджуваних у класи за статусами професійної ідентичності.

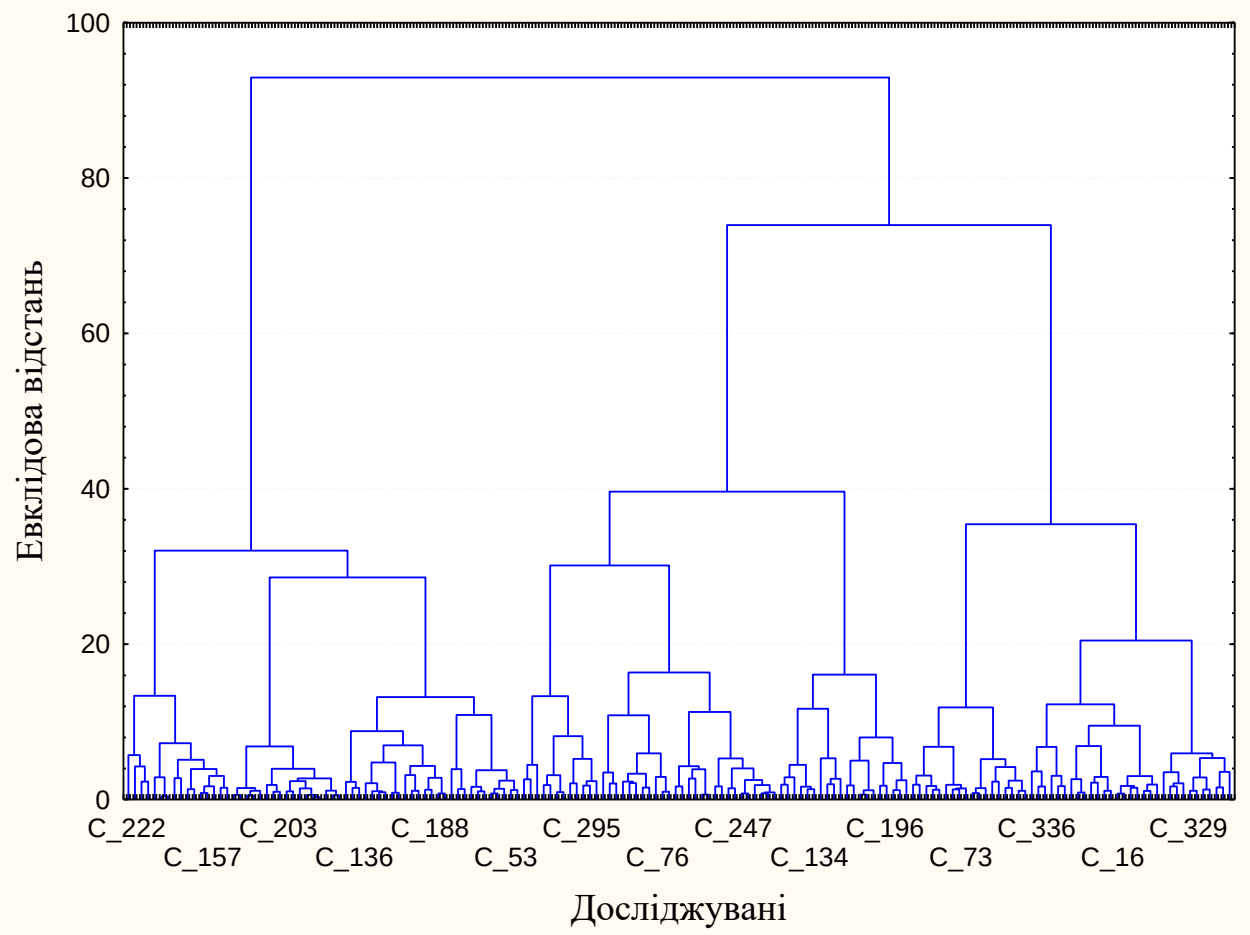


Рис. 2.1. Дендрограмма кластеризації працівників ДСНС за статусами професійної ідентичності

Візуально та за допомогою графіка поетапної зміни міжкластерної відстані раціонально виділити три кластери досліджуваних для подальшого аналізу дисертаційного дослідження: 1-й кластер – працівники ДСНС, які ідентифікують себе з професією; 2-й кластер – працівники ДСНС з ознаками професійного відчуження (не ідентифікують себе з професією); 3-й кластер – працівники ДСНС, які не визначилися з професійною ідентичністю.

Після цього був використаний ітераційний метод кластеризації (Рисунок 2.2). Серед таких найбільш популярним методом є метод k-середніх Мак-Кіна, в якому, на відміну від ієрархічних методів, сам експериментатор задає число кінцевих кластерів, яке зазвичай позначається як «k».

Встановлено, **що результати досліджуваних першого кластеру** (114 досліджуваних) дають можливість віднести працівників ДСНС як професіоналів, які ідентифікують себе з професією, оскільки у них чітко

виражені показники за статусами передчасної (нав'язаної) професійної ідентичності та досягнутої (сформованої) професійної ідентичності, а за статусами: дифузної професійної ідентичності та мораторію (кризи професійного вибору) – показники низькі.

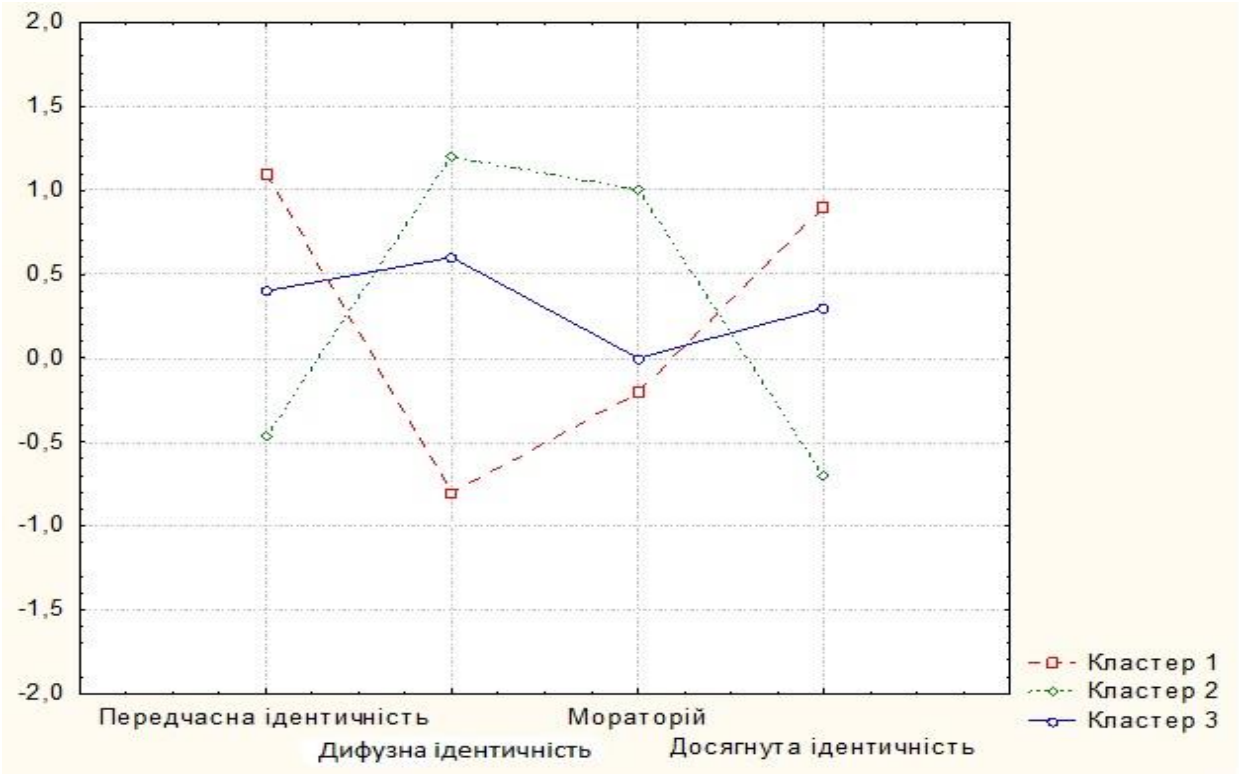


Рис. 2.2. Графік середніх значень статусів професійної ідентичності за трьома кластерами

Вищевказаних досліджуваних можемо охарактеризувати як працівників, які набувають професію і працюють в системі ДСНС і надалі. Цей вибір був зроблений ними або самостійно, або елементи професійної ідентичності формуються внаслідок ідентифікації з батьками або іншими значущими людьми (авторитетами).Тому вони можуть залежати від думки та критики своїх авторитетів. Сприйняті ними у такий спосіб цілі, цінності та переконання можуть бути схожими з авторитетами або відображати очікування авторитетів (батьків, друзів, людей, з яких вони беруть приклад).

Такі професіонали сприймають свою роботу як обов'язок. Вони зазвичай виявляють високу вірність місцю служби та обраній професії, можуть і змінити посаду, але все одно прагнутимуть залишитися працювати в системі ДСНС. Ці

працівники реалізують себе в системі ДСНС, ідентифікують себе з професією і з відповідальністю ставляться до професійних завдань.

Також їх можна охарактеризувати як працівників, які мають позитивне ставлення до служби. Ці працівники високо оцінюють свої професійні якості, опинившись у кризі, спроможні будуть знайти вихід та дати раду своїм емоціям для позитивного вирішення конфліктної або будь-якої іншої ситуації в професійній діяльності. У своїй службовій діяльності дотримуються норм професійної етики та приділяють увагу самовдосконаленню своїх знань, умінь та навичок. Вони мають професійні цілі та будують плани щодо свого професійного майбутнього.Вільно володіють професійною роллю, вміють відсуватися від особистого і концентруватися на професійній ситуації, вони свідомо і адекватно використовують свій професійний досвід в особистому житті.

Працівники ДСНС, які увійшли до першого кластеру, щиро зацікавлені в тій справі, якою займаються, вважають її своїм покликанням. Такі працівники зазвичай досягають високого рівня професіоналізму і знають собі ціну. Вони упевнені у правильності свого професійного вибору і не схильні його змінювати. Такі особистості приділяють увагу професійним традиціям, цінностям та смислу творчої діяльності. Для них характерно проявляти співробітництво і співпереживання в колективній професійній діяльності. Обговорення значущих питань відбувається переважно в межах професійної групи. Це люди, які самоактуалізовали свій ідеал «Людини-Майстра» та реалізують свої творчі можливості під час праці. Вони обирають взірцеві стратегії, етичні цінності та прагнуть до самовдосконалення в професійній діяльності. Досягаючи вищих, гідних цілей професійної діяльності, вони несуть відповідальність за свої дії перед суспільством.

У такого професіонала сформовано мотиваційно-ціннісне ставлення до своєї діяльності і стійкий образ «Я». Цей статус мають працівники, які пройшли період кризи, самовизначились і сформували певну сукупність особистісно значущих для них цілей, цінностей і переконань. Вони знають, хто вони, чого

хочуть і відповідно структурують своє життя. Таким людям властиво почуття довіри, стабільності, оптимізму щодо майбутнього. Усвідомлення труднощів не зменшує прагнення дотримуватися обраного напрямку. Свої цілі, цінності і переконання такі професіонали переживають як особистісно значущі, які забезпечують їм почуття спрямованості і осмисленості життя.

Наступний, другий кластер (98 досліджуваних) характеризує досліджуваних як працівників ДСНС з ознаками професійного відчуження, які не ідентифікують себе з професією, оскільки у них полярно виражені результати в порівнянні з досліджуваними першого кластеру, а саме: чітко виражені показники за статусами дифузної професійної ідентичності та мораторію (кризи професійного вибору), а за статусами передчасної (нав'язаної) професійної ідентичності та досягнутої (сформованої) професійної ідентичності отримано низькі показники.

Результати свідчать про те, що у таких працівників напевно відсутні авторитети в їхній професійній діяльності, і як наслідок – вони ставляться до своєї справи та професійних обов'язків зневажливо та менш відповідально. Вони мають більше самостійності у визначенні свого професійного майбутнього та можливості змін в житті. Зазначені працівники можуть відступати від звичного укладу життя та самостійно приймати професійні рішення. Їхня професійна ідентифікація формується в результаті самостійного пошуку і вибору. Вони сприймають свою професійну діяльність як засіб задоволення своїх матеріальних потреб та прагнуть почувати себе в суспільстві, як людина яка «хоч десь працює». Ці працівники мислять врозріз з думкою групи, мають власну думку та приймають самостійні рішення.

Такі працівники не мають чітких і постійних цілей, цінностей і переконань та не намагаються їх сформувати. Вони або ніколи не знаходилися у стані кризи ідентичності, або опинилися неспроможними вирішити проблеми, що з'явилися на їх життєвому шляху. Вони не повною мірою задоволені собою та своїми можливостями, мають сумніви у спроможності викликати повагу інших. Власна особистість, характер та діяльність можуть викликати

презирство, нерозуміння та осуд. Наявність у них внутрішніх особистісних конфліктів, заниженої самооцінки може призвести до виникнення сумнівів у власній спроможності щось змінити, самозвинуваченні, готовності взяти провину за невдачу. Вони перебувають у функціональному вакуумі, відстороняючись від професійного майбутнього як такого та можуть негативно оцінювати свою справу. Часто такі професіонали намагаються приховати свої високо діагностичні професійні риси. Такий стан для досліджуваних є наслідком неуспішної професійної ідентифікації та характеризується переживанням ряду негативних станів, включаючи песимізм, апатію, тугу, ненаправлену злобу, відчуження, тривогу, почуття безпорадності і безнадійності.

Ці працівники, перебуваючи у кризі професійного вибору, під час професійної діяльності (служби) намагаються активно вирішити її, використовуючи різні способи для цього. У таких працівників можливе виникнення й парадоксальної ситуації: робота цікавить їх тільки до того часу, поки вони не досягнуть майстерності. Після цього їм стає нудно й нецікаво, й вони змінюють місце роботи або професію. Такі професіонали активно намагаються розв'язати кризу, пробуючи різні варіанти. Ці працівники постійно знаходяться у стані пошуку інформації, що може бути корисною для вирішення кризи (вивчення нормативно-правових документів, консультації з колегами, бесіди з друзями, батьками можуть експериментувати зі стилями життя). На ранніх стадіях такого пошуку вони переживають радісні передчуття та зацікавленість, сподіваючись на позитивний результат вирішення кризи.

Тому таких досліджуваних можемо охарактеризувати як працівників ДСНС, які не самовизначились з майбутнім у професійній діяльності та не сформували чітких значущих цілей, цінностей і переконань. Вони не вбачають перспективи своєї професії та без вагань можуть змінити місце роботи. Такі працівники не беруть на себе зобов'язання, не намічають певних життєвих стратегій для досягнення будь-яких цілей та позитивних результатів у професійній діяльності. Вищевикладені характеристики працівників ДСНС

другого кластерудають можливість констатувати уних формування професійного відчуження.

Працівники ДСНС, які створили **третій кластер** (140 досліджуваних) характеризуються середніми показниками за усіма статусами професійної ідентичності. Цю групу можна віднести до категорії працівників з невизначеною професійною ідентичністю або група, яка перебуває в «стадії визначення професійної ідентичності». Їх результати є відносно проміжними між професійною ідентичністю і професійним відчуженням, що не дає можливості віднести їхні до першої, ні до другої груп. Це проявляється в їх нерішучості самостійно або ініціативно прийняти рішення, але при цьому вони структурують направленість у професійній діяльності та усвідомлюють відповідальність перед іншими. Ці досліджувані особи можуть більш виражено проявити себе в будь-якому статусі професійної ідентичності, а з часом – перейти до іншого, але вони також можуть залишитися назавжди у статусі однієї ідентичності, що характеризує стан невизначеної професійної ідентичності. Цих осіб можуть привести до стану деякого збудження тільки стресові умови, які досягають значної інтенсивності в їхньому житті.

Таким чином, з 352 досліджуваних було виділено 3 групи:

1) працівники ДСНС, що ідентифікують себе з професією (N = 114);

2) працівники ДСНС з ознаками професійного відчуження (N = 98);

3) працівники ДСНС, у яких невизначена професійна ідентичність (N = 140);

Особливо важливими для нашого подальшого дослідження будуть працівники ДСНС, які увійшли до першої і другої групи, які характеризуються протилежністю (полярністю в результатах): професійна ідентичність – професійне відчуження. Такий розподіл дозволив у подальшому провести психодіагностичне дослідження основних структурних компонентів професійного відчуження (особистісних особливостей, професійної мотивації, професійної ідентичності та особистісних цінностей рятувальників 2 груп), що й стало завданням нашого наступного дослідження.

ВИСНОВКИ ЗА РОЗДІЛОМ

1. З огляду на дані літератури, характер і спрямованість емпіричного дослідження, було визначено методологічну основу дослідження, що включила в себе загальні та приватні методологічні принципи дослідження, методи дослідження та конкретні технології. Основний акцент у доборіметодівбулозроблено на ті, якідозволяютьдіагностуватипрофесійне відчуження пожежних-рятувальників.

Обґрунтування та вибір методик щодо емпіричного дослідження здійснено з урахуванням їх валідності, надійності й диференційованості, а також у відповідності з основнимзавданнямдослідження.

Комплекс методів математико-статистичної обробки даних передбачає використання статистичних критеріїв, а саме: t-критерій Стьюдента, $\chi 2$-критерій Пірсона, U-критерій Манна-Уітні, r-критерій Спірмена та кластерний аналіз, що мають забезпечити розрахунки варіаційних статистичних показників.

2. Використання методики вивчення статусів професійної ідентичності та кластерного аналізу дозволило сформувати дві групи працівників ДСНС основної вибірки, які брали участь у подальшому досліджені основних структурних компонентів професійного відчуження: особистісних особливостей, професійної мотивації, професійної ідентичності та особистісних цінностей рятувальників.

Першу групу склали працівники ДСНС, що ідентифікують себе з професією (N = 114); другу групу – працівники ДСНС з ознаками професійного відчуження (N = 98). Працівники ДСНС, у яких виявлено невизначену професійну ідентичність (N = 140) не брали участь у подальшому дослідженні.

Результати, викладені в даному розділі, опубліковані в наступних наукових працях автора [134; 137; 203].

РОЗДІЛ 3
ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОЯВУ ПРОФЕСІЙНОГО ВІДЧУЖЕННЯ У ПРАЦІВНИКІВ ДСНС

3.1. Дослідження особливостей прояву професійного відчуження в особистісній сфері

Формування особистості професіонала здійснюється впродовж усього професійного життя: починається з моменту виникнення мотиву освоїти певний вид діяльності, далі продовжується навчанням у закладі вищої освіти, професійною діяльністю за фахом і досягненням високого рівня професійної майстерності та зрілості [66]. У цьому ж процесі професійного розвитку – професіогенезі, – який є досить складним і тривалим, зароджуються та вдосконалюються професійно важливі якості фахівця. В екстремальних і надзвичайних умовах діяльності вимоги до окремих психологічних властивостей особистості суттєво підвищуються та саме тоді багато механізмів компенсації не спрацьовують. Якщо у професійній діяльності екстремальні ситуації виникають доволі часто, формується необхідність у відборі фахівців, які відповідають за своїми психологічними властивостями вимогам діяльності, або – в перерозподілі їх по робочих місцях з урахуванням індивідуальних психологічних особливостей [128].

Психологічні відмінності між людьми можуть бути настільки значні, що деякі фахівці, незважаючи на достатнє здоров'я й активне прагнення оволодіти професією, фактично не можуть досягти необхідного мінімуму майстерності. Дослідження вітчизняних вчених (В. Асоцький, Н. Афанасьєва, Г. Грибенюк, О. Кокун, М. Корольчук, В. Крайнюк, С. Миронець, Н. Оніщенко, О. Охременко, Л. Перелигіна, В. Попов, Ю. Приходько, О. Сафін, О. Тімченко) показують, що працівники ДСНС, які не мають достатніх здібностей до роботи в такій службі, не тільки значно довше опановують діяльність, а й працюють

гірше за інших, а також найчастіше припускаються помилок і мають меншу надійність у роботі [10; 11; 38; 44; 65; 70; 93; 104; 107; 109; 111; 113; 128].

На нашу думку формування професійного відчуження рятувальників, окрім специфіки професійної діяльності, зумовлено також особистісними особливостями, дослідження яких є метою у цьому підрозділі.

За допомогою методики «Фрайбурзький багатофакторний особистісний опитувальник» (FPI) було досліджено стани і властивості особистості, які мають першорядне значення для процесу соціальної адаптації та регуляції поведінки. Отримані дані дослідження представлені в таблиці 3.1.

Таблиця 3.1

Показники особистісних станів та властивостей рятувальників з різним рівнем професійного відчуження (у балах)

Шкали	**1-ша група** (працівники, які ідентифікують себе з професією) m ± σ	**2-га група** (працівники з ознаками професійного відчуження) m ± σ	**t**	**p**
Невротичності	4,8 ± 1,7	5,5 ± 1,9	0,49	0,436
Спонтанної агресивності	7,4 ± 2,5	4,4 ± 1,5	2,11	**0,05**
Депресивності	6,3 ± 2,1	10,0 ± 3,4	2,59	**0,05**
Дратівливості	6,4 ± 2,2	10,0 ± 3,4	2,52	**0,05**
Товариськості	8,1 ± 2,8	9,4 ± 3,2	0,91	0,174
Врівноваженості	11,1 ± 3,7	6,7 ± 2,3	3,08	**0,01**
Реактивної агресивності	7,9 ± 2,7	11,4 ± 3,9	2,45	**0,05**
Сором'язливості	7,6 ± 2,6	8,6 ± 2,9	0,70	0,247
Відкритості	10,8 ± 3,7	7,5 ± 2,6	2,31	**0,05**
Екстраверсії – інтроверсії	8,0 ± 2,7	7,7 ± 2,6	0,21	0,565
Емоційної лабільності	7,9 ± 2,7	11,3 ± 3,8	2,38	**0,05**
Маскулінізму–фемінізму	12,6 ± 4,3	12,3 ± 4,2	0,21	0,549
Примітка: у таблиці значущі відмінності на рівні $p \leq 0,05$, виділені напівжирним шрифтом.				

Отримані дані свідчать про те, що **досліджувані 1-ї групи** (працівники,

які ідентифікують себе з професією) за шкалою невротичності (**m** = 4,8) мають низький рівень; за шкалами депресивності (**m** = 6,3), спонтанної агресивності (**m** = 7,4) та дратівливості (**m** = 6,4) мають середній рівень наближений до низького; за шкалами товариськості (**m** = 8,1), реактивної агресивності (**m** = 7,9), сором'язливості (**m** = 7,6), екстраверсії–інтроверсії (**m** = 8,0) та емоційної лабільність» (**m** = 7,9) мають середній рівень; за шкалами врівноваженості (**m** = 11,1) та відкритості (**m** = 10,8) отримали середній рівень наближений до високого, а за шкалою маскулінізму–фемінізму (**m** = 12,6) працівники мають високий рівень.

Досліджувані 2-ї групи (працівники, яким властиве професійне відчуження) за шкалою спонтанної агресивності (**m** = 4,4) мають низький рівень; за шкалами невротичності» (**m** = 5,5) та врівноваженості (**m** = 6,7) досліджувані мають середній рівень наближений до низького; за шкалами товариськості (**m** = 9,4), сором'язливості (**m** = 8,6), відкритості (**m** = 7,5) та екстраверсії–інтроверсії (**m** = 7,68) мають середній рівень; за шкалами депресивності (**m** = 10,0), дратівливості (**m** = 10,0), реактивної агресивності (**m** = 11,4) та емоційної лабільності (**m** = 11,3) мають середній рівень, наближений до високого, а за шкалою маскулінізму–фемінізму (**m** = 12,3) працівники мають високий рівень.

Порівняльний аналіз показників досліджуваних двох груп показав наступне.

За шкалою невротичності значущих відмінностей між показниками досліджуваних не виявлено (**t** = 0,49). Це свідчить про те, що для досліджуваних обох груп більшою мірою характерні спокій, врівноваженість, емоційна зрілість, об'єктивність в оцінюванні себе та інших людей, постійність у планах та прихильностях. Зазвичай вони активні, бадьорі, ініціативні, чеснотливі, схильні до суперництва і змагань, їх відрізняє серйозність і реалістичність, адекватне розуміння дійсності, висока вимогливість до себе. Здебільшого визнають власні недоліки і невдачі, не пригнічуються з-за дрібниць, відчувають себе добре адаптованими до дій в професійній сфері,

вважають за необхідне приймати групові норми та правила.

За шкалою спонтанної агресивності між показниками досліджуваних виявлено значущі відмінності (**t** = 2,11). Дані свідчать про те, що досліджувані 1-ї групи мають помірно виражені потяги до гострих афективних переживань. У професійній діяльності діють без імпульсу і продумано, тому вони зазвичай отримують користь зі свого негативного досвіду. Легко вступають в контакт з оточуючими та справляють сприятливе враження завдяки упевненості в собі. Вони охоче беруть участь у колективних заходах, жваво відгукуються на будь-які події, що відбуваються, знаходять новизну та проявляють інтерес навіть у повсякденних дрібних справах.

Досліджувані 2-ї групи вимогливі та мають здебільшого негативне ставлення до соціальних норм та правил. Для них є нормою звуження кола інтересів і ослаблення відчуттів. Таким особам часто життя уявляється нудним і нецікавим. Вони відчувають байдужість до оточуючих та зазвичай не бачать нічого привабливого в подіях, які захоплюють інших людей, – власних захоплень теж можуть не мати. Зміни у професійній діяльності не викликають інтересу, до нового ставляться обережно, з упередженням, більше цінують обов'язковість та перевірені методи роботи.

За шкалою депресивності виявлено значущі відмінності між показниками досліджуваних (**t** = 2,59). Дані свідчать про те, що досліджувані 1-ї групи зазвичай характеризуються життєрадісністю, енергійністю і завзятістю. Вони відрізняються цілісністю поглядів, гнучкістю і різносторонністю поведінки, невимушеністю в міжособистісних стосунках, впевненістю в своїх силах, успішністю у виконанні різних видів діяльності, що вимагають активності, ентузіазму та рішучості.

Досліджуваним 2-ї групи здебільшого характерне зниження настрою, «зажуреність», заглибленість у власні переживання, їх часто вважають зарозумілими, недоступними, чим вони можуть викликати роздратування у оточуючих та завдяки чому уникають спілкування. Але при цьому їм властиві: чуйність, душевна чутливість та постійна готовність до «самопожертви». У

тісному колі близьких друзів вони втрачають скутість і тривожність, можуть ставати веселими, балакучими, жартівливими. У справах їх характеризує старанність, сумлінність, обов'язковість у поєднанні з конформністю і нерішучістю, нездатністю прийняти рішення без коливань і невпевненості. В цілому професійна діяльність для них є важкою, неприємною, такою, що протікає з почуттям надмірного психічного напруження, швидко стомлює, викликає відчуття безсилля і виснаження. Їм часто складно зосередити увагу під час виконання професійних завдань. Швидко втомлюючись, вони втрачають контроль над психічними процесами, скаржаться на загальне відчуття тяжкості, ліні, «порожнечі в голові». Все це може позначитися низьким рівнем концентрації уваги та уповільненням реакції на зовнішні подразники, що супроводжується зниженням настрою та проявляється також у сповільненості мовлення й мислення. Їм часто дорікають за неоперативність, відсутність наполегливості й рішучості в діях. Події минулого і теперішнього життя, незалежно від їх дійсного змісту, викликають у них докори сумління, гнітюче передчуття бід і лиха.

За шкалою дратівливості між показниками досліджуваних виявлено значущі відмінності (**t** = 2,52). Дані свідчать про те, що досліджуваним 1-ї групи притаманні такі риси, як відповідальність, сумлінність, стійкість моральних принципів. У своїй поведінці вони зазвичай керуються почуттям «боргу», прагнуть дотримуватися етичних стандартів (норм, правил, поведінки), соціальних вимог. Ці особи зазвичай порядні не тому, що стежать за своєю поведінкою, а через внутрішні стандарти і вимогливість до себе. Вони з повагою ставляться до моральних норм, точні й акуратні в справах, у всьому люблять порядок, дотримуються законів. Висока сумлінність зазвичай поєднується з високим контролем і прагненням до затвердження загальнолюдських цінностей. Отримані показники характерні для осіб, професія яких вимагає акуратності, обов'язковості і сумлінності.

Досліджувані 2-ї групи мають недостатньо сформовану саморегуляцію психічних станів, часто не здатні виконувати роботу, яка вимагає напруження,

більш високого рівня контролю за діями, вольових зусиль, концентрації, зібраності. Ситуації з високим ступенем невизначеності переносять погано, розцінюючи їх як нездоланні. В деяких ситуаціях можуть розгубитися та «впасти у відчай». Зазвичай гостро переживають свої невдачі, можуть, поряд з реакціями самозвинувачення, демонструвати ворожість щодо оточуючих осіб. Досліджувані цієї групи схильні до непостійності, ухиляються від виконання своїх обов'язків, часто не намагаються дотримуватися загальновизнаних правил, суспільних вимог і культурних норм, можуть зневажливо ставитись до моральних цінностей.

За шкалою товариськості значущих відмінностей між показниками досліджуваних не виявлено (**t** = 0,91). Дані свідчать про те, що досліджувані 1-ї та 2-ї груп мають достатньо близьких друзів, у дружбі дбайливі, чуйні, теплі у стосунках, за бажанням можуть проявляти жваву участь у долі своїх товаришів. Вони активно допомагають близьким, проявляють емпатію, якщо у друзів виникають проблеми.

За шкалою врівноваженості між показниками досліджуваних виявлено значущі відмінності (**t** = 3,08). Дані свідчать про те, що досліджуваним 1-ї групи властиві такі характеристики: відсутність внутрішнього напруження, свобода від внутрішніх конфліктів, задоволеність собою і своїми успіхами та готовність дотримуватися норм і вимог. Ці працівники здатні контролювати свої емоційні вияви та володіти ними.

Досліджувані 2-ї групи часто перебувають у стані дезадаптації, тривоги, втрачають контроль над почуттями, іноді – можлива дезорганізація поведінки. У відвертих бесідах про себе скаржаться на безсоння, хронічну втому і виснаженість, власну непристосованість, безпорадність, занепад сил, неможливість зосередитися, розібратися у переживаннях, почуття самотності тощо. Такі люди можуть характеризуватися оточуючими як конфліктні, вперті, відсторонені та невпорядковані в поведінці. Недолік конформності й дисципліни є найбільш частою зовнішньою характеристикою їхньої поведінки.

За шкалою реактивної агресивності між показниками досліджуваних виявлено значущі відмінності (**t** = 2,45). Дані свідчать про те, що досліджуваним 1-ї групи властива ідентифікація з соціальними нормами. Ці працівники активні, розкуті, небоязкі, прагнуть до успіху в професійній сфері. У діяльності їм вистачає наполегливості й завзятості, особливо в досягненні суто особистих цілей. Вони помірно поступливі, погоджуються зі владою й авторитетами, завжди готові вислухати і прийняти корисні поради від старшої за віком або більш досвідченої особи.

Досліджувані 2-ї групи характеризуються слабкістю або невизначеністю власних моральних орієнтирів та соціальних почуттів. Зазвичай, нехтують почуттям гордості, «боргу», любові та сорому. Вони, як правило, байдужі до похвали і покарань, нехтують обов'язками і морально-етичними нормами. У разі зниження духовних інтересів вітальні потяги підвищуються. Працівники цієї групи часто прагнуть до негайного, невідкладного задоволення своїх бажань, незважаючи на обставини і бажання оточуючих. Критику та зауваження на свою адресу сприймають як посягання на особисту свободу. Відчувають ворожі почуття стосовно тих осіб, які хоч якоюсь мірою намагаються керувати їхньою поведінкою, змушують їх триматися в соціальних межах. Їх бажання нестійкі, тому у них швидко настає пересичення з почуттям нудьги і роздратування. Раніше готові на все заради задоволення своєї пристрасті, вони раптом стають «холодними» або жорстокими. Таким працівникам приносить особливе задоволення демонстрація своєї влади, вони можуть змушувати страждати близьких людей, дружнє розположення яких ще зовсім недавно дуже цінували. Ціннісні орієнтації цих досліджуваних, як правило, визначають всі їхні вчинки і поведінку. Щоб задовольнити свої власні бажання і честолюбство, вони готові витратити багато сил і енергії, але бувають невимогливими та безвідповідальними в професійній діяльності.

За шкалою сором'язливості між показниками досліджуваних значущих відмінностей не виявлено (**t** = 0,70). Дані свідчать про те, що у досліджуваних 1-ї та 2-ї групи домінує сором'язливість, як одна з рис свого характеру, проте

вони успішно з нею борються. Помірна сором’язливість є ознакою довіри і чесноти. Тому помірна сором’язливість не потребує неодмінного усунення. Такі працівники іноді уникають спілкування, а інколи навпаки нудьгують без нього. Такі результати характерні для осіб, професія яких пов'язана з ризиком.

За шкалою відкритості між показниками досліджуваних виявлено значущі відмінності (**t** = 2,31). Дані свідчать про те, що досліджувані 1-ї групи характеризуються як відверті, сумлінні, комунікабельні та такі, що адекватно реагують на процедуру випробування, готові відповідати з мінімальними суб'єктивними похибками.

Досліджувані 2-ї групи характеризуються недостатньою відвертістю, помірною доброзичливістю, слабкою самовіддачею. Вони менш сумлінні під час виконання своїх функціональних обов’язків, а у процесі проведення масових заходів – менш комунікабельні. Не завжди готові «пустити» партнера у свій соціальний та особистий світ.

За шкалою екстраверсії-інтроверсії між показниками досліджуваних значущих відмінностей не виявлено (**t** = 0,21). Дані свідчать про те, що досліджуваним 1-ї та 2-ї груп притаманна помірна соціальна спритність, комунікативність у спілкуванні, активність, вони коректно оцінюють взаємини в колективі та вміють використовувати інших людей для досягнення власних цілей. Досліджувані прагнуть соціального успіху, за власним бажанням можуть досягати суспільного визнання своїх заслуг, чим можуть викликати невдоволення з боку тих людей, з якими їм доводиться мати справу. Іноді можуть виникати труднощі в контактах, прагненні до видів діяльності, не пов'язаних з широким спілкуванням, тому в деяких ситуаціях намагаються зберігати дистанцію у взаєминах. Однак вони не зосереджуються на своєму відчуженні, просто намагаються триматися в тіні, ні в що не втручаючись, а також не нав'язувати свою точку зору. Удавання й інтриги їм не властиві, вони з повагою ставляться до прав інших, цінують індивідуальність і своєрідність в людях, вважають, що кожен має право на власну точку зору. Велику увагу вони приділяють роботі, бачать в цьому сенс життя, цінують професіоналізм і

майстерність, розглядають добре виконану роботу як особисту нагороду.

За шкалою емоційної лабільності між показниками досліджуваних виявлено значущі відмінності (**t** = 2,38). Дані свідчать про те, що досліджувані 1-ї групи характеризуються як емоційно зрілі особи, що не схильні до фантазій, мислять тверезо і реалістично. У своїй поведінці вони керуються надійними, реальними цінностями. Успіхи інших людей і свої власні оцінюють за матеріальним статком і службовим положенням. Їм властиві: внутрішнє розслаблення, незалежність від конфліктів, задоволеність собою і своїми успіхами, готовність відповідати нормам і вимогам соціального оточення.

Досліджувані 2-ї групи характеризуються тонкою духовною організацією, чутливістю, вразливістю, образним сприйняттям навколишнього. Ці працівники, як правило, не сприймають (відчужують) грубі слова, неввічливих співробітників і тяжку роботу. Реальні проблеми життя легко «ранять» їх. У поведінці з колегами вони бувають чемними, ввічливими та пунктуальними, намагаються не завдавати їм незручностей. Іноді можуть перебувати у стані дезадаптації, агресії, тривожності, втрачати контроль над своєю поведінкою.

За шкалою маскулінізму–фемінізму між показниками досліджуваних значущих відмінностей не виявлено (**t** = 0,21). Дані свідчать про те, що досліджувані 1-ї та 2-ї груп характеризуються сміливістю, достатнім професійним рівнем під час виконання будь-яких завдань на роботі, прагненням до самоствердження, схильністю до ризику, до швидких та рішучих дій без достатнього їх обмірковування й обґрунтування. Такі працівники в міру практичні, їх судження – «тверезі» та реалістичні, в поведінці їм може бракувати оригінальності та своєрідності. Досліджувані обох груп намагаються уникати складних, заплутаних ситуацій, нехтують відтінками і напівтонами. Не завжди здатні розібратися в істинних мотивах власної і чужої поведінки, поблажливо ставляться до своїх слабкостей, не схильні до рефлексії та самоаналізу, люблять чуттєві задоволення, вірять в силу, а не в мистецтво.

Таким чином, отримані результати дають можливість стверджувати, що особистісні властивості рятувальників обох груп суттєво відрізняються.

Фахівці, які мають високий рівень професійної ідентифікації, характеризуються як порядні та ввічливі у взаємовідносинах як під час виконання своїх обов'язків у професійній діяльності, так і поза нею. Вони скромні та чемні у спілкуванні та й загалом характеризуються стабільністю у поведінці та, як правило, не мають схильності змінювати свої цілі та плани, які стосуються майбутнього. Вони зазвичай адекватно реагують на критику та зауваження, а в конфліктних ситуаціях керуються власними емоціями та амбіціями. Ці фахівці з відповідальністю виконують поставлені від керівництва завдання.

Своєю чергою, фахівці, відчужені від професійної діяльності, характеризуються як особистості, що не вважають за потрібне ретельно обмірковувати проблеми під час прийняття рішень. В самотності почуваються комфортніше, ніж під час взаємодії в робочому колективі або в будь-якій групі взагалі. Як правило, вони часто пригнічені, не задоволені своїм положенням або станом справ у професійній діяльності, що проявляється в неоперативності, нерішучості, нецілеспрямованості та незлагодженості в їх діях під час виконання завдань за призначенням. Незважаючи на це вищезазначених працівників можна охарактеризувати як старанних та сумлінних, які через нерішучість та невпевненість нездатні прийняти рішення без коливань. У кризових ситуаціях можуть розгубитися. Все це позначається низьким рівнем концентрації уваги та уповільненням реакції на зовнішні подразники, що супроводжується зниженням настрою. Ці працівники в більшості випадків характеризуються оточуючими як конфліктні, вперті та недисципліновані. На критику та зауваження можуть реагувати неадекватно. Ці особи зазвичай не бачать нічого привабливого в подіях, які захоплюють інших людей, власних захоплень теж можуть не мати. В цілому професійна діяльність для цих фахівців є важкою та неприємною, такою, що призводить до надмірного психічного напруження, швидкого стомлення, викликає відчуття безсилля і виснаження.

На наступному етапі дослідження за допомогою методики «Гіссенський

тест» вивчалися особливості, властивості та особистісні якості працівників ДСНС. Отримані дані дослідження представлені в таблиці 3.2.

Таблиця 3.2

Порівняльний аналіз особистісних якостей у працівників ДСНС з різним рівнем професійного відчуження (у балах)

Шкали	**1-ша група** (працівники, які ідентифікують себе з професією) m ± σ	**2-га група** (працівники з ознаками професійного відчуження) m ± σ	**t**	**p**
Соціального схвалення	27,2 ± 9,3	19,4 ± 6,6	3,35	0,001
Домінантності	26,4 ± 9	24,76 ± 8,5	0,68	0,532
Контролю (недостатній/надлишковий)	23,8 ± 8,2	25,12 ± 8,7	0,59	0,561
Гіпоманіакальності/ депресивності	18,8 ± 6,4	24,6 ± 6,2	3,35	0,001
Відкритості/замкнутості	22,6 ± 7,8	30,6 ± 9,2	3,39	0,001
Соціальних здібностей	24,6 ± 7,3	30,72 ± 9,6	2,54	0,01

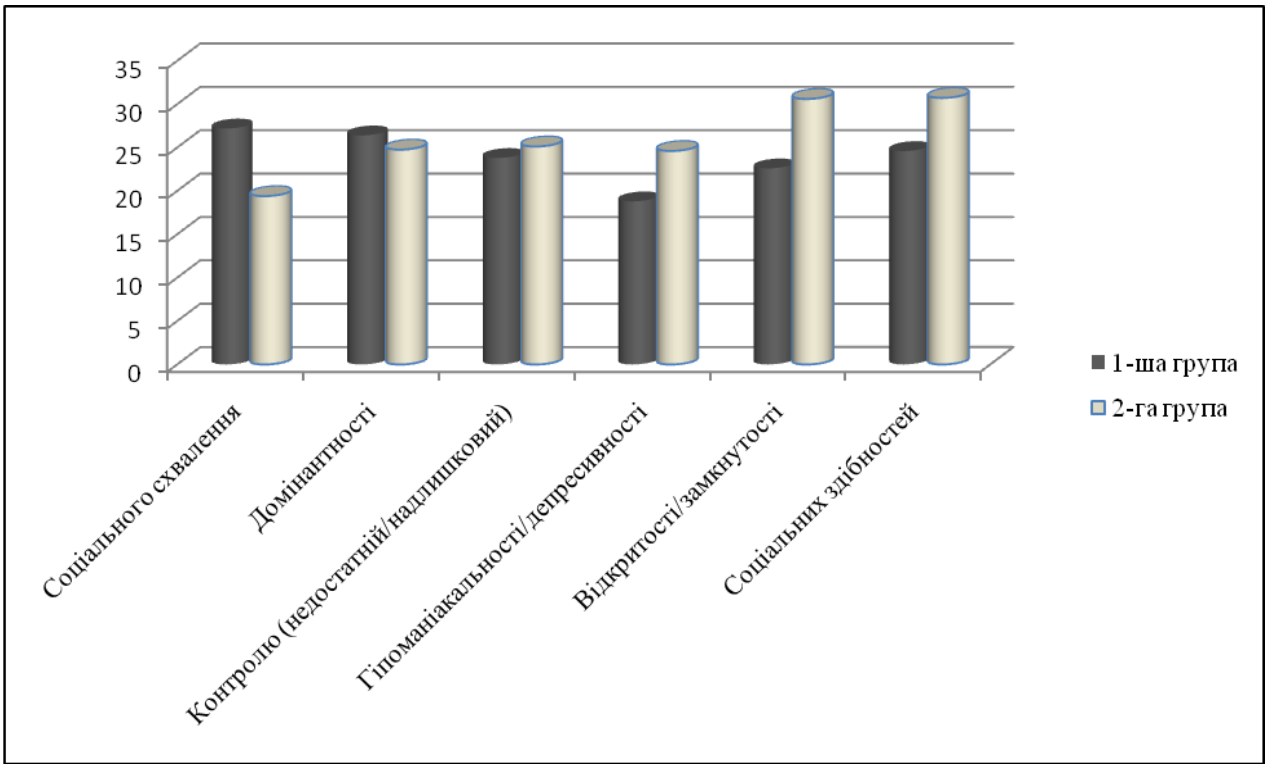


Рис. 3.1. Середні показники за шкалами особистісних якостей рятувальників з різним рівнем професійного відчуження (у балах)

Отримані дані свідчать про те, що **досліджувані 1-ї групи** (працівники, які ідентифікують себе з професією) за шкалами соціального схвалення (**m** = 27,2) та домінантності (**m** = 26,4) мають середній рівень, ближче до високого; за шкалами контролю (недостатній/надлишковий) (**m** = 23,8), відкритості/замкнутості (**m** = 22,6) та соціальних здібностей (**m** = 24,6) мають середній рівень; за шкалою гіпоманіакальності/депресивності (**m** = 18,8) працівники мають середній рівень, наближений до низького.

Досліджувані 2-ї групи (працівники, яким властиве професійне відчуження) за шкалами соціального схвалення (**m** = 19,4) мають середній рівень, наближений до низького; за шкалами контролю (недостатній/надлишковий) (**m** = 25,12) та домінантності (**m** = 24,76) мають середні рівні, за шкалою гіпоманіакальності/депресивності (**m** = 24,6) працівники мають середній рівень, наближений до високого, а за шкалами відкритості/замкнутості (**m** = 30,6) та соціальних здібностей (**m** = 30,72) рятувальники мають високий рівень.

Проведений порівняльний аналіз отриманих даних (Таблиця 3.2) свідчить про наступне:

За шкалою соціального схвалення виявлені значущі відмінності (**t** = 3,35**;** **p** = 0,001). Це свідчить про те, що досліджувані 1-ї групи – особистості, які впевнені в своїй позитивній соціальній репутації, вони проявляють повагу до інших людей, вони здатні успішно взаємодіяти з оточенням, в результаті чого більш популярні в колективі, здатні досягати поставленої мети. Досліджувані 2-ї групи ґрунтують стосунки у колективі переважно на неповазі до оточуючих, вони менш популярні у колективі, ніж інші працівники, через що в них більш негативне уявлення про свою соціальну репутацію, ніж у досліджуваних 1-ї групи. Ці працівники відрізняються наявністю власного погляду на події, що зумовлює їх поведінку, та можуть ухилятися від додержування встановлених правил колективу, які приймаються більшістю працівників, і тому їх іноді засуджують. Дії оточуючих, вони

приймають зневажливо та високо не оцінюють.

За шкалою домінантності значущих відмінностей не виявлено (**t** = 0,68**; p** = 0,5). Це свідчить про те, що досліджувані 1-ї та 2-ї груп під час прийняття рішення використовують психосоціальні захисні форми поведінки, що не дає можливості виявитися повною мірою агресивності, залежності, імпульсивності та прагненню до першості. Це характеризує рятувальників обох груп як зважливих та врівноважених особистостей, вони здатні «дати раду» своїм емоціям та чітко прийняти рішення в надзвичайних ситуаціях.

За шкалою контролю (недостатній/надлишковий) значущих відмінностей також не виявлено (**t** = 0,587**; p** = 0,561). Дані свідчить про те, що досліджувані 1-ї та 2-ї груп мають середні показники за даною шкалою (фахівці не мають проблем ані з недостатнім, ані з надлишковим контролем), що дає змогу їх характеризувати, як таких, що помірно та раціонально використовують (розподіляють) час під час виконання службових обов'язків та завдань, покладених на них згідно з посадовими інструкціями.

За шкалою гіпоманіакальності/депресивності виявлено значущі відмінності (**t** = 3,35**; p** = 0,001). Дані свідчать про те, що досліджувані 1-ї групи, які мають показники середнього рівня з тенденцією до зниження, рідко відчувають пригніченість, не схильні до рефлексії, критичного ставлення до себе, не приховують роздратування, незалежні. Досліджувані 2-ї групи мають показники середнього рівня з тенденцією до підвищення, що свідчить про пригніченість, схильність до рефлексії, боязкість, залежність, приховування досади, самокритичність, занижену самооцінку, безпорадність. Досліджувані цієї групи характеризуються негативним емоційним фоном, частою зміною мотивації або невмотивованістю до професійної діяльності, незадоволеністю та загальною пасивністю в поведінці. Для них характерними є думки про власну відповідальність за різні неприємні, тяжкі події у житті самої особистості або її близьких. Можуть відчувати песимізм та тугу з приводу майбутнього, депресивність може виявлятися у відчуженні особистості.

За шкалою відкритості/замкнутості виявлено значущі відмінності

(**t** = 3,39**; p** = 0,001). Дані свідчать про те, що досліджувані 1-ї групи, які мають показники середнього рівня, характеризуються як більш довірливі, відверті, щирі, відкриті перед іншими людьми, мають потребу в любові, відверті. Досліджувані 2-ї групи, які мають показники високого рівня, характеризуються як замкнуті, недовірливі, відсторонені від інших людей, прагнуть приховати потребу в любові. Також для них характерні: нерішучість, небажання висловлювати свої емоції, надчутливість до критики, вузький круг знайомих, страх знаходження в центрі уваги, сором'язливість, боязкість, надмірна серйозність. Такі працівники не схильні брати ініціативу на себе при будь-яких надзвичайних ситуаціях.

За шкалою «соціальних здібностей» виявлено значущі відмінності (**t** = 2,543**; p** = 0,01). Дані свідчать про те, що досліджувані 1-ї групи мають показники середнього рівня, що дає змогу охарактеризувати їх як активну, товариську, невимушену, конкурентоспроможну особистість з багатою уявою і здатністю на сильні почуття, особистість схильну до успіху. Досліджувані 2-ї групи, які мають показники високого рівня (соціально слабкі), характеризуються нетовариськістю, слабкою здатністю до самовіддачі, нездатністю до тривалих уподобань, бідною фантазією, низьким особистісним потенціалом та відстороненістю від соціуму. Такі працівники не здатні спиратися на себе, у них недостатньо автономії, вони прагнуть підтримки близьких і заради цієї підтримки готові на відмову від власних інтересів, страждають від самотності і прагнуть втекти від тієї порожнечі, яку виявляють в собі кожен раз, коли виникають проблеми або коли з'являється тривога; тому вони прагнуть виконувати завдання за межами колективу.

Таким чином, отримані результати дають можливість стверджувати, що особистісні якості досліджуваних **1-ї групи** кардинально відрізняються від особистісних якостей досліджуваних **2-ї групи.** Ці відмінності виявляються в тому, що фахівці, які ідентифікують себе з професією, є активними, товариськими, вольовими, виваженими, впевненими в свої силах особистостями, що здатні до лідерства в колективі, раціонального використання

свого професійного потенціалу, до ефективного виконання поставлених перед ними завдань. Вони є більш успішними та прагнуть до розвитку в межах професійної діяльності, ідентифікують себе з професійною діяльністю, у майбутньому пов'язують свою професійну кар'єру з системою ДСНС.

Зі свого боку фахівці, які відчужені від професійної діяльності, характеризуються як особистості, що часто бувають відстороненими від загальної справи в колективі та пасивними, пригніченими, безвідповідальними, нерішучими, песимістичними, безпорадними, недружелюбними, залежними, замкнутими, роздратованими, недовірливими. Це може проявлятися у вигляді безініціативності та слабкості самовіддачі при будь-яких надзвичайних ситуаціях.

3.2. Дослідження особливостей прояву професійного відчуження у мотиваційній сфері

Ефективність службової діяльності працівників ДСНС значною мірою залежить від рівня розвитку у них належних індивідуальних, психологічних та моральних якостей. Серед професійно важливих якостей можна виділити відповідальність, самоконтроль, професійну мотивацію, самооцінку, емоційну стійкість, тривожність, відношення до ризику й т.д. Вивчення професійної мотивації у рятувальників, що беруть участь у ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій, є необхідним як для більш повного теоретичного вивчення даної проблеми, так і для вирішення практичних питань професійного відбору та формування мотиваційної сфери особистості спеціаліста [63; 72; 175; 176]. Тому наступним етапом дисертаційного дослідження було проведення порівняльного аналізу особливостей мотиваційної сфери у рятувальників з різним рівнем професійного відчуження.

Мотиваційна сфера професійного відчуження проявляється в бажанні уникати перешкоди; в низькому рівні професійних мотивів, цілей діяльності, мотивації досягнення, способів і умов їхньої реалізації; у нездатності ставити

перед собою цілі та спрямовувати зусилля на їхнє досягнення в професійній діяльності [21; 158].

Вивчення цього питання дозволить у подальшому відбирати для роботи в надзвичайних ситуаціях кандидатів зі стійкою професійною мотивацією, що безумовно покращить якість виконання професійних обов'язків та зменшить ймовірність прояву професійного відчуження.

За допомогою опитувальника Ю. В. Бессонової «Вивчення професійної мотивації рятувальників» було досліджено психологічні закономірності формування, розвитку і прояву професійної мотивації працівників ДСНС. Отримані дані дослідження представлені в таблиці 3.3 та додатку А.

Таблиця 3.3

Відмінності професійної мотивації у працівників ДСНС з різним рівнем професійного відчуження (у балах)

Шкала	**1-ша група** (працівники, які ідентифікують себе з професією) m ± σ	**2-га група** (працівники з ознаками професійного відчуження) m ± σ	**t**	**p**
Мотивів професійної діяльності	4,09 ± 0,87	3,4 ± 1,08	2,51	0,015
Цілей професійної діяльності	3,74 ± 0,96	3,33 ± 0,94	2,71	0,009
Способів практичної реалізації цілей	3,75 ± 0,95	3,38 ± 0,94	1,84	0,07
Умов реалізації цілей діяльності	3,64 ± 0,9	3,16 ± 0,85	2,46	0,017

Отримані дані свідчать про те, що респонденти 1-ї групи (працівники, які ідентифікують себе з професією) за шкалою мотивів професійної діяльності мають високі показники (4,09 балів), своєю чергою за шкалами цілей професійної діяльності (3,74 балів), способів практичної реалізації (3,75 балів) та умов реалізації цілей діяльності (3,64 балів) мають середні показники з тенденцією до підвищення.

Показники досліджуваних 2-ї групи (працівники, яким властиве професійне відчуження) за шкалами мотивів професійної діяльності (3,4 балів),

цілей професійної діяльності (3,33 балів), способів практичної реалізації цілей (3,38 балів) та умов реалізації цілей діяльності (3,16 балів) – середні.

Порівняльний аналіз отриманих даних (Таблиця 3.3)довів наступне.

За шкалою мотивів професійної діяльності» виявлено достовірно значущі відмінності ($t = 2,51$; $p = 0,05$) між показниками досліджуваних груп. Це свідчить про те, що респонденти 1-ї групи прагнуть до професійного успіху та пізнання, досягнення високих професійних результатів, прагнуть бути задоволеними роботою, професійно зростати та удосконалюватися, розширювати й поглиблювати професійні знання, пізнавати особливості й умови професійної діяльності. Такі рятувальники схильні до самовизначення (самоствердження, самовдосконалення, саморозвитку), мають наміри освоювати нові прийоми діяльності, підвищувати стійкість до дії екстремальних факторів, досягати бажаного професійного статусу, розвивати професійно важливі якості та проявляти творчі здібності, самовиражати свої цілі та думки (Додаток А).

Досліджувані 2-ї групи за шкалою мотивів професійної діяльності мають меншу мотивацію в професійній діяльності (Додаток А), що свідчить про не задоволеність професією та кар’єрним зростом і, як наслідок вони не прагнуть досягти професійного успіху. Дані працівники мають низьку мотивацію до розширення та поглиблення знань, установлення й зміцнення особистих контактів, не обмінюються професійним досвідом та не мають бажаного професійного статусу, у результаті ці рятувальники не ідентифікують себе з професійною діяльністю. Вищезазначена характеристика дає можливість констатувати наявність у них професійного відчуження.

За шкалою цілей професійної діяльності виявлено статистично достовірні відмінності на високому рівні значущості ($t = 2,71$; $p = 0,01$). Це свідчить про те, що досліджуваним 1-ї групи властива професійна спрямованість; вони прагнуть досягати високих професійних результатів у виконанні трудових завдань; відчувають задоволеність професією, процесом і змістом конкретної праці, власним внеском і результатом; мають наміри досягти високого соціального

статусу, забезпечити собі повагу як фахівця та визнавання їх професійних заслуг; встановлювати й зміцнювати особистісні контакти та дружні відносини в професійному колективі. Ці досліджувані прагнуть досягати результатів у самопізнанні (своїх можливостей, схильностей) та ідентифікувати себе з професією, ставлять цілі в своїй професійній самореалізації, проявляють творчі здібності під час виконання будь-яких завдань у професійній діяльності, вважають себе причетними до екстремальної, «героїчної» професій рятувальника (Додаток А).

Досліджувані 2-ї групи за шкалою цілей професійної діяльності не мають (або не ставлять) конкретної мети в професійній діяльності; вони не мають бажання ініціювати свій розвиток у професії та розчаровані результатами своєї діяльності, тому не вважають за доцільне досягати високого соціального статусу або підвищувати нинішній; думка інших колег для них не важлива, вони не ідентифікують себе зі своєю професійною діяльністю та не проявляють в ній власних творчих здібностей, свою професійну діяльність не цінують (Додаток А).

Далі було з’ясовано, що представники обох груп у практичній діяльності використовують загалом схожі способи практичної реалізації цілей, але за деякими пунктами виявлені значущі відмінності (Додаток А). Працівники 1-ї групи докладають зусиль для досягнення високих професійних результатів, придбання нових професійних знань, обміну досвідом, розширення обсягу професійних навичок й умінь, «відкриті» у разі надання взаємодопомоги товаришам по службі в будь-яких ситуаціях, проводять самоаналіз в питаннях професійної діяльності (вчинків, дій та рішень), їм властивий активний прояв своїх професійних знань та уважне, зацікавлене ставлення до вчинків і висловлювань колег. Ці досліджувані ставлять цілі як у повсякденному житті, так і у професійній діяльності. Вони відповідальні, дружелюбні, чуйні. Беруть активну участь в обговоренні професійних питань та, під час виконання значущих завдань із невизначеним результатом, мають бажання відстоювати свої переконання, погляди під час обговорення різних питань, більш схильні до

ризику, орієнтуються на дії більш досвідчених співробітників, ретельно виконують накази керівництва, використовують нові прийоми і способи виконання завдань. Ці працівники ототожнюють себе з професіоналами.

Досліджувані 2-ї групи «залишаються в тіні» у питаннях досягнення високих професійних результатів та способів практичної реалізації цілей. Вони не цікавляться досвідом інших працівників та не проводять аналіз власних (або інших працівників) професійних помилок та своїх дій, уникають надмірного професійного навантаження, не проявляють зацікавленість до вчинків і висловлювань колег, не мають «еталонної моделі» фахівця в професії. Ці працівники не мають бажання брати участь у колективних заходах, пасивно використовують свої знання, уміння та навички під час вирішення питань за напрямом професійної діяльності, менш схильні до ризику, тому уникають небажаних подій, у відносинах з колегами можуть бути грубими та «закритими» під час спільних заходів колективу, не проявляють ініціативу відстоювати свої думки та переконання у процесі вирішення професійних завдань (Додаток А).

За шкалою умов реалізації цілей діяльності виявлено статистично значущі відмінності ($t = 2,46$; $p = 0,05$). Отримані результати (Додаток А) свідчать про те, що досліджувані 1-ї групи мають достатньо умов для постановки основних мотивів та реалізації своїх професійних цілей і завдань. Їх стан здоров'я, здатності, схильності, інтереси, особистісні риси (сміливість, рішучість, сила волі, відповідальність, схильність до ризику та інші) дають їм можливість без перешкод досягати цілей у професійній діяльності. Позитивно оцінюють свій професійний досвід, а їх рівень утворення, наявність професійних знань, умінь, навичок, інформованості про характер праці допомагає їм у професійній діяльності досягти бажаного результату – тому вони задоволені роботою за спеціальністю.

За шкалою умов реалізації цілей діяльності досліджувані 2-ї групи вважають, що вони мають гірші умови для реалізації цілей або взагалі не вбачають за доцільне ставити цілі в своїй професійній діяльності та й

професійні умови на цей час у них нижчі, оскільки вони вже «опустили руки» і не ставлять мету розвиватися та досягати високих результатів в цій професії, що може призвести до зниження ефективності та продуктивності праці.

Отже, отримані результати дають можливість стверджувати, що досліджувані 1-ї групи відчувають задоволення роботою завдяки схваленню, заохоченням з боку керівництва, придбанню нових професійних знань, отриманню суспільного визнання праці, самооцінки успішності в роботі або змаганнях, визнанню й поваги з боку колег. У конкретних умовах професійної діяльності й при виконанні завдань за призначенням можуть використовувати різні прийоми для досягнення однієї й тієї ж мети та досягати поставлених цілей в професійній діяльності. Ці рятувальники мотивовані до стабільності та відданості своїй роботі, переконані в необхідності власної професії, потребують професійного самовдосконалення та бажають досягти успіху в професійній діяльності.

А досліджувані 2-ї групи, зі свого боку, мають низьку мотивацію в професії, не прагнуть досягати успіхів та високих результатів, оскільки вони себе не ідентифікують із професійною діяльністю рятувальника. Незацікавлені ставити цілі під час виконання робіт у службовій діяльності, безініціативні на будь-яких зустрічах з колективом. Вони можуть зневажливо і пасивно ставитися до професії, до процесу й змісту конкретної роботи, до умов та організації роботи, до трудового колективу, до власних результатів та лояльно виконувати поставлені завдання або свої функціональні обов’язки, швидше за все їх думки та увага повністю приділена особистим планам та цілям (що не стосуються до професії). Тому, вважаємо, що зниження мотивації працівників ДСНС може провокувати у них прояв професійного відчуження до своєї діяльності.

3.3. Дослідження особливостей прояву професійного відчуження у когнітивній сфері

Однією із засад психогенезу особистості є пізнання і перетворення людиною світу, що її оточує. Власним досвідом, успіхами та помилками,

радощами і горем людина формує в собі модель світу, яка є центральною частиною її психічного життя. Когнітивна, тобто пізнавальна, сфера особистості має принципове навантаження в плані побудови моделі світу. Серед пізнавальних процесів виділяють відчуття і сприймання, пам'ять, мислення, уяву і увагу. Людина здійснює пізнавальну діяльність, бо вона ставить перед собою мету, намагається її досягти [97; 122; 160]. На нашу думку «збій» або пасивність в когнітивній сфері особистості рятувальників в професійній діяльності може призводити до розвитку професійного відчуження.

Тому на наступному етапі дослідження вивчалися складові когнітивного компонента професійного відчуження, змістом яких є особистісне сприйняття та особистісна самоідентифікація пожежними-рятувальниками своєї професії.

На початковому етапі використання методу семантичного диференціалу дозволило вивчити особистісне сприйняття, соціальні установки, стереотипи та інші емоційно насичені, слабоструктуровані і малоусвідомлювані форми узагальнення. Результатом застосування семантичного диференціала є створення групового семантичного простору. Семантичне шкалювання дало змогу оцінити досліджуваним поняття «пожежний-рятувальник».

Спочатку, з метою визначення відмінностей у сприйнятті основних характеристик образу поняття «пожежний-рятувальник», застосовувався метод асоціативного експерименту. Досліджуваному пред'являли слово-стимул «пожежний-рятувальник», на яке він відповідав першими словами-асоціаціями, які приходили йому на думку. В ході експерименту досліджуваного не обмежували рамками деякого граматичного класу в виборі можливих асоціацій. Всього було залучено 120 досліджуваних, які надали 855 слів-реакцій.

Перш за все, було здійснено ранжування названих слів в порядку частоти їх вживання. В результаті отримано 176 варіантів слів-реакцій, які відрізняються за частотою. Асоціації, що проявилися тільки у 1 або 2 осіб, носять випадковий характер та обумовлені індивідуальними особливостями досліджуваних, подальшої обробки не піддавалися. В аналізі використовувалися асоціативні

реакції, що проявилися не менше 3 разів. Загальна кількість таких слів-реакцій становить 42, а їх сумарна частка в наборі отриманих асоціацій становить 62%. Досить велика кількість повторюваних слів-реакцій свідчить про певну стабільність сприйняття образу «пожежного-рятувальника».

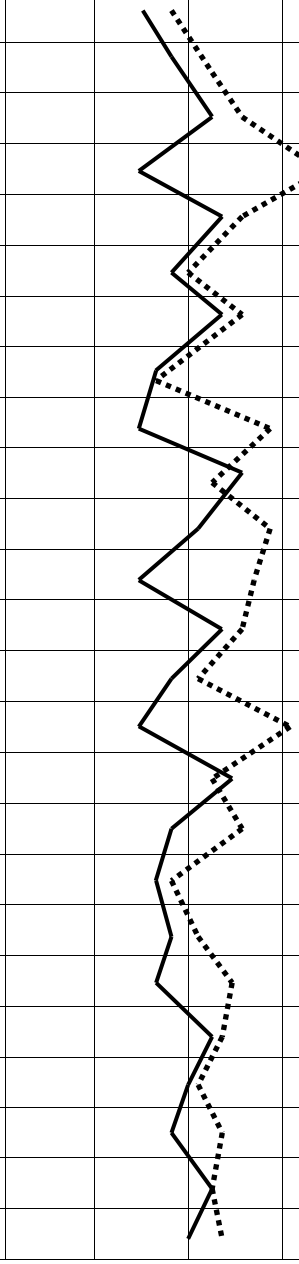
Отримані слова-асоціації були використані для розробки методики семантичного шкалювання. Вона заснована на методі семантичного диференціала, запропонованого Ч. Осгудом. Семантичний диференціал дозволяє оцінювати конотативне значення, найбільш близьким поняттям до якого у вітчизняній психологічної традиції є поняття особистісного сенсу.

Результатом проведення методу асоціативного експерименту стало розроблення бланку методики семантичного шкалювання (Додаток Б). Окрім категорій, отриманих на основі результатів асоціативного експерименту в експериментальний набір увійшли частина шкал класичного семантичного диференціала Ч. Осгуда і семантичного диференціала, проведеного В. Петренко [110].

На наступному етапі основна схема експериментальної ситуації полягала в тому, що досліджуваний повинен розмістити тестові об'єкти (поняття «пожежний-рятувальник») на вимірювальну шкалу, що задається антонімічними прикметниками типу «сильні-слабкі», «далекі-близькі» і т.д., відповідно до своєї суб'єктивної оцінки значення цього слова. Тобто шкалювання за окремим параметром полягало в тому, що досліджувані різних груп, оцінюючи образ «пожежних-рятувальників» розміщували його між двома полюсами шкали, що містить 7 поділок (Додаток Б). У подальшому оціночні параметри статистично порівнювались за допомогою критерію t-Стюдента для незалежних вибірок.

Після фіксації результатів анкетування здійснювався первинний аналіз даних. Було сконструйовано семантичні профілі шкал сприйняття образу «пожежного-рятувальника» для досліджуваних обох груп, з метою візуальної оцінки особливостей за окремими параметрами. Результати візуально представлені на рисунку 3.2.

Шкали	Середні бали (m)						Шкали
	2	1	0	1	2		
мужні							боязкі
викликаючі гордість							викликаючі сором
ввічливі							нечемні
дисципліновані							недисципліновані
виконавчі							невиконавчі
патріотичні							непатріотичні
надійні							ненадійні
справедливі							несправедливі
престижні							непрестижні
чуйні							байдужі
організовані							неорганізовані
відповідальні							безвідповідальні
активні							пасивні
сучасні							відсталі
мотивовані							немотивовані
відверті							приховані
згуртовані							роз'єднані
потрібні							непотрібні
розумні							нерозумні
ініціативні							безініціативні
підготовлені							непідготовлені
сильні							слабкі
спокійні							депресивні
успішні							невдалі
гуманістичні							егоїстичні



——— працівники, які ідентифікують себе з професією;
····· працівники з ознаками професійного відчуження.

Рис. 3.2. Семантичні профілі сприйняття образу «пожежного-рятувальника» працівниками ДСНС з різним рівнем професійного відчуження

Згідно з даними, представленими на рис. 3.2. видно, що досліджувані 1-ї групи (працівники, які ідентифікують себе з професією) та досліджувані 2-ї групи (працівники з ознаками професійного відчуження) позитивно сприймають образ «пожежного-рятувальника». За всіма параметрами, окрім шкал дисциплінованості та мотивованості, відображено конструктивні сторони

в дуеті протилежних за значенням прикметників. Тобто, спостерігається позитивна узгодженість образу.

Також помітно, що існує ряд відмінностей у сприйнятті образу «пожежного-рятувальника» між досліджуваними 1-ї та 2-ї груп.

Таблиця 3.4

Порівняльний аналіз сприйняття образу «пожежного-рятувальника» працівниками ДСНС із різним рівнем професійного відчуження

Параметри сприйняття образу	**1-ша група** (працівники, які ідентифікують себе з професією)		**2-га група** (працівники з ознаками професійного відчуження)		**t**	**p**
	m	**δ**	**m**	**δ**		
мужні	1,33	0,63	1,10	0,67	0,49	0,624
викликаючи гордість	1,06	0,65	0,88	0,72	0,91	0,395
ввічливі	0,84	0,77	0,48	0,80	0,82	0,412
дисципліновані	1,46	0,54	-0,52	0,87	4,08	**0,000**
виконавчі	0,69	0,78	0,51	0,83	0,82	0,412
патріотичні	1,12	0,61	1,01	0,65	0,35	0,729
надійні	0,73	0,72	0,42	0,85	1,21	0,229
справедливі	1,23	0,56	1,28	0,55	0,25	0,805
престижні	1,59	0,45	0,16	0,76	5,88	**0,000**
чуйні	0,42	0,81	0,73	0,72	1,21	0,229
організовані	0,95	0,62	0,27	0,84	2,41	**0,017**
відповідальні	1,46	0,51	0,37	0,81	4,53	**0,000**
активні	0,80	0,68	0,54	0,79	0,94	0,346
сучасні	1,11	0,60	0,93	0,64	1,20	0,232
мотивовані	1,52	0,43	-0,17	0,86	6,44	**0,000**
відверті	0,58	0,72	0,73	0,72	0,49	0,624
згуртовані	1,18	0,58	0,42	0,77	1,94	**0,044**
потрібні	1,40	0,50	1,20	0,59	0,94	0,346
розумні	1,11	0,62	0,88	0,68	1,05	0,294
ініціативні	1,39	0,51	0,65	0,71	2,48	**0,014**
підготовлені	0,82	0,67	0,73	0,75	1,21	0,229
сильні	1,01	0,62	0,93	0,63	0,35	0,729
спокійні	1,29	0,53	0,58	0,73	1,95	**0,046**
успішні	0,85	0,64	0,71	0,71	0,55	0,586
гуманістичні	0,97	0,44	0,59	0,62	1,45	0,149
Примітка: у таблиці значущі відмінності на рівні $p \leq 0,05$, виділені напівжирним шрифтом.						

Результати порівняльного аналізу сприйняття образу «пожежного-рятувальника» респондентами досліджуваних груп представлені в таблиці 3.4.

Виявлено, що досліджувані обох груп статистично достовірно по-різному сприймають образ «пожежного-рятувальника» за рядом параметрів: дисциплінованість ($t = 4,08$, $p = 0,000$), престижність ($t = 5,88$, $p = 0,000$), відповідальність ($t = 4,53$, $p = 0,000$), мотивованість ($t = 6,44$, $p = 0,000$), згуртованість ($t = 1,94$, $p = 0,044$), ініціативність ($t = 2,48$, $p = 0,014$) та спокійність ($t = 1,95$, $p = 0,046$).

Проведений аналіз отриманих даних (Таблиця 3.4) свідчить про наступне.

За параметром сприйняття образу «дисциплінованість» виявлені значущі відмінності ($t = 4,08$, $p = 0,000$). Це свідчить про те, що досліджувані 1-ї групи суб'єктивно сприймають пожежних-рятувальників як більш дисциплінованих. На нашу думку, це пояснюється тим, що ці досліджувані можуть успішно взаємодіяти з оточенням, відчувати себе добре пристосованими в професійній сфері, вважають за необхідне підкорюватися груповим нормам та правилам, виконувати накази та розпорядження керівництва, в результаті чого можуть бути більш популярні в колективі та досягати поставленої мети. Своєю чергою досліджувані 2-ї групи суб'єктивно сприймають пожежних-рятувальників як менш дисциплінованих. На нашу думку, це може свідчити про те, що вказані працівники можуть ухилятися від встановлених правил колективу, які приймаються більшістю працівників, а тому їх іноді засуджують. Дії тих, хто їх оточує, вони можуть сприймати зневажливо та високо не оцінювати.

За параметром сприйняття образу «престижність» виявлені значущі відмінності ($t = 5,88$, $p = 0,000$). Це свідчить про те, що досліджувані 1-ї групи суб'єктивно сприймають пожежних-рятувальників та їх професійну діяльність з кращої сторони. Вони проявляють повагу до оточуючих і колег та вважають цю професію престижною в соціумі, тому що вони роблять благодійну справу – виявляють відвагу, рятуючи людей від небезпеки. А для досліджуваних 2-ї групи професія є менше престижною, а образ пожежних-рятувальників

являється нейтральним. На нашу думку, ці працівники не вбачають та достатньо не цінують свій внесок під час ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій, мабуть, вважають свою роботу звичайним завданням.

За параметром сприйняття образу «організованість» виявлені значущі відмінності (t = 2,41, p = 0,017). Досліджувані 1-ї групи сприймають пожежних-рятувальників як більш організованих. На нашу думку, ці працівники можуть бути схильними до самовизначення (самоствердження, самовдосконалення, саморозвитку), мати наміри освоювати нові прийоми діяльності, підвищувати стійкість до дії екстремальних факторів, досягати бажаного професійного статусу, розвивати професійно важливі якості та прагнути до ідентифікації себе з професією. А досліджувані 2-ї групи вважають пожежних-рятувальників менш організованими. Ми вважаємо, що чинниками такої характеристики працівників можуть бути: відсутність бажання брати участь у колективних заходах, пасивність використання своїх знань, умінь та навичок під час вирішення питань за напрямом професійної діяльності, грубість та закритість у відносинах з колегами під час спільних заходів колективу.

За параметром сприйняття образу «відповідальність» виявлені значущі відмінності (t = 4,53, p = 0,000). Досліджувані 1-ї групи суб'єктивно сприймають пожежних-рятувальників, як працівників, які у процесі професійного розвитку підвищують свою відповідальність. На нашу думку, головним принципом цих працівників – є відповідальність за наслідки своїх дій в професійній діяльності, що безумовно може віддзеркалюватися і в повсякденному житті рятувальників. Зі свого боку досліджувані 2-ї групи порівняно з досліджуваними 1 групи суб'єктивно сприймають пожежного-рятувальника менш відповідальним. Можемо вважати, що дані досліджувані не мають свідомого ставлення до професійних обов'язків, соціальних завдань, норм, правил та цінностей в професійній діяльності.

За параметром сприйняття образу «мотивованість» виявлені значущі відмінності (t = 6,44, p = 0,000). Дані свідчать, що досліджувані 1-ї групи вважають пожежних-рятувальників більш мотивованими. На нашу думку, такі

працівники прагнуть до професійного успіху та пізнання, хочуть досягати високих професійних результатів та бути задоволеними роботою, прагнуть професійно зростати та удосконалюватися, розширювати й поглиблювати професійні знання, пізнавати особливості й умови професійної діяльності. А досліджувані 2-ї групи суб'єктивно сприймають пожежних-рятувальників, як особистостей які мають меншу мотивацію в професійній діяльності. Можна вважати, що зазначені досліджувані не задоволені професією та кар'єрним зростом і, як наслідок, можуть не прагнути досягати професійного успіху, не мають бажаного професійного статусу, як наслідок ці рятувальники можуть не ідентифікувати себе з професійною діяльністю. Можемо зробити висновок, що ці фахівці можуть не прагнути до професійного успіху, не мати мотивів до розширення та поглиблення знань, установлення й зміцнення міжособистісних стосунків.

За параметром сприйняття образу «згуртованість» виявлені значущі відмінності ($t = 1,94$, $p = 0,044$). Це свідчить про те, що досліджувані 1-їгрупи сприймають образ пожежних-рятувальників більш згуртованими в професійному колективі. На нашу думку чинниками такого результату є: єдність поведінки даних досліджуваних з колегами, яка може бути заснована на спільності інтересів, ціннісних орієнтацій, норм, цілей і дій щодо їх досягнення. Ці рятувальники в професійному колі можуть мати справжніх та вірних друзів, підтримувати та цінувати дружні відносини з колегами по роботі. Ми вважаємо, що в міжособистісних відносинах досліджувані 1-ї групи більш згуртовані, відповідальні та толерантні. Зі свого боку досліджувані 2-ї групи сприймають пожежних-рятувальників «закритими» та «роз'єднаними» в колективі. На нашу думку, це пояснюється тим, що дані працівники є більш індивідуальними, недовірливими до оточуючих, «закритими» у стосунках з друзями (колегами). Вони в більшості випадків самотні та «замкнуті в собі». Вони можуть проявляти критику та недовіру в професійних стосунках з керівництвом та колегами.

За параметром сприйняття образу «ініціативність» виявлені значущі відмінності ($t = 2,48$, $p = 0,014$). Дані свідчать, що досліджувані 1-ї групи сприймають пожежних-рятувальників як особистостей, які в більшості випадків проявляють ініціативу в професійній діяльності. На нашу думку, детермінантами та факторами ініціативності цих досліджуваних є:наполегливість у досягненні цілей та активна участь при вирішенні будь-яких питань. Вони, за потреби, можуть надавати допомогу та конструктивні поради як колегам, так і керівництву щодо раціонального вирішення будь-якої проблеми або ситуації, яка потребує розумних та діючих рекомендацій. А досліджувані 2-ї групи суб'єктивно сприймають пожежних-рятувальників, як працівників, які не схильні брати ініціативу на себе. На нашу думку, вони безініціативні, слабкі, пасивні, песимістичні при самовіддачі в професійних питаннях та завданнях в колективі. Зазначені рятувальники майже завжди залишаються «в тіні» і при своїй думці на зібраннях колективу та у відносинах з колегами.

За параметром сприйняття образу «спокійність» виявлені значущі відмінності ($t = 1,95$, $p = 0,046$). Досліджувані 1-ї групи суб'єктивно сприймають пожежних-рятувальників, як особистості, які майже завжди спокійні. Ми вважаємо, що це пояснюється врівноваженістю, наполегливістю та завзятістю цих досліджуваних у професійній діяльності. Зазначені працівники, на нашу думку, можуть адекватно реагувати на впливи зовнішнього середовища, вони здатні контролювати процеси в професійній діяльності та приймати правильне рішення в надзвичайних ситуаціях. А досліджувані 2-ї групи сприймають пожежного-рятувальника більш депресивним. Це можна пояснити тим, що ці досліджувані здебільшого мають пригнічений настрій, вони можуть втрачати інтерес до занять, які раніше приносили задоволення, а також не можуть робити повсякденні справи. На нашу думку, ці рятувальники мають труднощі з самоконтролем своїх емоцій та в подальшому під час виконання будь-яких професійних завдань можуть діяти навмання.

Семантичні профілі сприйняття образу пожежного-рятувальника дають можливість зробити висновок, що досліджувані 1-ї та 2-ї груп позитивно сприймають образ пожежного-рятувальника. Але за шкалами дисциплінованості та мотивованості досліджувані 2-ї групи суб'єктивно сприймають образ пожежних-рятувальників негативно, як працівників які менше дисципліновані, невідповідальні, немотивовані, незгуртовані, безініціативні та які більш депресивні в порівнянні з працівниками 1-ї групи, які ідентифікують себе з професією. Вони вважають свою професію менш престижною.

Для того, щоб провести більш детальний аналіз когнітивного компонента професійного відчуження, слід звернутися до теорії особистості Дж. Келлі, в якій автор надавав великого значення тому, як люди усвідомлюють і інтерпретують свій життєвий досвід. Отже, його теорія особистості зосереджена на процесах, що дозволяють людям зрозуміти психологічну сферу свого життя. Модель особистості Келлі заснована на аналогії людини як дослідника. А саме: він робить припущення, що подібно вченому, який вивчає певний феномен, будь-яка людина висуває робочі гіпотези про реальність, за допомогою яких вона намагається передбачати і контролювати події життя. Зрозуміло, Келлі не стверджував, що кожна людина буквально є вченим, що спостерігає якісь явища природи або соціального життя і використовує складні методи для збору й оцінки даних. Така аналогія далека від його точки зору. Але він все-таки припустив, що всі люди – вчені – в тому сенсі, що вони формулюють гіпотези і стежать за тим, підтвердяться їх гіпотези чи ні, залучаючи до цієї діяльності ті самі психічні процеси, які і вчені – у ході наукового пошуку.

В основі когнітивної теорії Келлі лежить ідея особистісних конструктів. Особистісний конструкт – це ідея чи думка, яку людина використовує, щоб усвідомити чи інтерпретувати, пояснити чи передбачити свій досвід. Він являє собою стійкий спосіб, яким людина осмислює якісь аспекти дійсності в термінах схожості і контрасту. Прикладами особистісних конструктів можуть

бути «схвильований-спокійний», «розумний-дурний», «чоловічий-жіночий», «гарний-поганий», «дружній-ворожий». Це тільки кілька прикладів незліченних конструктів, які людина використовує, щоб оцінити значення явищ свого повсякденного життя [59].

З метою виявлення особистісної самоідентифікації (суб'єктивного сприйняття) до професії рятувальника у працівників ДСНС 1-ї та 2-ї групи ми використали репертуарний тест рольових конструктів Дж. Келлі. Досліджуваним були представлені професійно важливі поняття («Рятувальник»; «Система ДСНС»; «Професіоналізм»; «Я-професіонал»), які їм необхідно було оцінити (ідентифікувати, ототожнити) своє суб'єктивне ставленням до професії. Всі професійно важливі поняття були розподілені на високий, середній та низький рівень ідентифікації. Отримані результати представлені в таблиці 3.5.

Таблиця 3.5

Відмінності особистісної самоідентифікації з професійно важливими поняттями працівниківДСНС з різним рівнем професійного відчуження

Поняття	**Рівні ідентифікації**	**1-ша група** (працівники, які ідентифікують себе з професією) (f_1)	**2-га група** (працівники з ознаками професійного відчуження) (f_2)	χ^2	p
Рятувальник	Високий	51	24	11,313	0,003
	Середній	38	36		
	Низький	25	38		
Система ДСНС	Високий	37	25	7,229	0,027
	Середній	55	38		
	Низький	22	35		
Професіоналізм	Високий	53	27	9,754	0,008
	Середній	37	35		
	Низький	24	36		
Я-професіонал	Високий	60	30	12,083	0,002
	Середній	33	49		
	Низький	21	19		

Отримані дані (Таблиця 3.5) свідчать про те, що за сприйняттям професійно важливих понять виявлені достовірні відмінності між досліджуваними 1-ї та 2-ї групи (**«Рятувальник»** (χ^2 = 11,313**;** **p** = 0,003); **«Система ДСНС»** (χ^2 = 7,229**;** **p** = 0,027); **«Професіоналізм»** (χ^2 = 9,754**;** **p** = 0,008); **«Я – професіонал»** (χ^2 = 12,083**;** **p** = 0,002)).

Отримані результати вказують на те, що:

- за професійно важливим поняттям **«Рятувальник»** досліджувані 1-ї групи мають більш високі показники (оцінки) у сприйнятті на високому рівні ідентифікації (***f_1 = 51)*** в порівнянні з показниками досліджуваних 2-ї групи (***f_1 = 24)***, а на низькому рівні ідентифікації, навпаки, досліджувані 2-ї групи мають перевагу в показниках (***f_1 = 38)*** у порівнянні з показниками досліджуваних 1-ї групи (***f_1 = 25)***, за середнім рівнем ідентифікації з даним поняттям отримані майже однакові показники: 1-ша група (***f_1 = 38)*** та 2-га група (***f_1 = 36)***;

- за професійно важливим поняттям **«Система ДСНС»** досліджувані 1-ї групи мають більш високі показники (оцінки) У сприйнятті на високому рівні ідентифікації (***f_1 = 37)*** у порівнянні з показниками досліджуваних 2-ї групи (***f_1 = 25)***, за середнім рівнем ідентифікації з даним поняттям також є відмінності в показниках: 1-ша група (***f_1 = 55)*** та 2-га група (***f_1 = 38)***, а на низькому рівні ідентифікації, навпаки – досліджувані 2-ї групи мають перевагу в показниках (***f_1 = 35)*** в порівнянні з показниками досліджуваних 1-ї групи (***f_1 = 22)***;

-за професійно важливим поняттям **«Професіоналізм»** досліджувані 1-ї групи мають більш високі показники (оцінки) у сприйнятті на високому рівні ідентифікації (***f_1 = 53)*** у порівнянні з показниками досліджуваних 2-ї групи (***f_1 = 27)***, а на низькому рівні ідентифікації, навпаки – досліджувані 2-ї групи мають перевагу в показниках (***f_1 = 36)*** у порівнянні з показниками досліджуваних 1-ї групи (***f_1 = 24)***, за середнім рівнем ідентифікації з даним поняттям отримані майже однакові показники: 1-ша група (***f_1 = 37)*** та 2-га група (***f_1 = 35)***;

- за професійно важливим поняттям **«Я-професіонал»** досліджувані 1-ї групи мають більш високі показники (оцінки) в сприйнятті на високому рівні ідентифікації (***f_1 = 60)*** в порівнянні з показниками досліджуваних 2-ї групи (***f_1 = 30)***, за середнім рівнем ідентифікації з даним поняттям більш значущі показники у досліджуваних 2-ї групи (***f_1 = 49)*** в порівнянні з показниками досліджуваних 1-ї групи (***f_1 = 33)***, а на низькому рівні ідентифікації з даним поняттям отримані майже однакові показники: 1-ша група (***f_1 = 21)*** та 2-га група (***f_1 = 19)***.

Це свідчить про те, що досліджувані першої групи (працівники які ідентифікують себе з професією) ототожнюють себе з професійною діяльністю. На нашу думку, в цих працівників більш сформована професійна ідентифікація. Зі свого боку досліджувані 2-ї групи (працівники з ознаками професійного відчуження) в порівнянні з досліджуваними 1-ї групи менше ідентифікують себе з професією. Ми вважаємо, що це пояснюється тим, що вони відсторонюються від професійних задач та відносин з колегами.

Таким чином, дослідження самоідентифікації з професійно важливими поняттями працівників ДСНС з різною професійною ідентифікацією показало, що у досліджуваних 2-ї групи знижується ступінь ототожнення власної особистості й професіоналізму з самою системою ДСНС і професією рятувальника. Виявлені відмінності в суб'єктивній оцінці професійно важливих понять, але вони не є однозначними, тому є необхідність дослідження індивідуально-психологічних особливостей особистості працівника ДСНС.

На наступному етапі для діагностики психофізіологічного стану, стресостійкості, активності та комунікативних здібностей працівників ДСНС нами був використаний колірний тест М. Люшера, який заснований на тому, що вибір кольору, як правило (якнайчастіше), відображає спрямованість досліджуваного на певну діяльність, настрій, функціональний стан і найбільш стійкі риси особистості.

Колірна сенсорика тісно пов'язана з емоційним життям особистості. Професійне відчуження є, по суті справи, синонімом функціонального вакууму,

де відчуженим є професійне майбутнє. Людина прагне звільнитися від сприйняття професійної інформації (знань), від необхідності здійснювати професійний вибір, від професійно-обумовлених переживань, від компонентів професійної діяльності. Професійне відчуження проявляється в таких якостях особистості, які змінюються під впливом професійної ролі.

Під час дослідження нами було виявлено рангові показники відношення асоціативного вибору кольорів у працівників ДСНС з різним рівнем професійного відчуження. Результати дослідження надані в таблиці 3.6.

Таблиця 3.6

Порівняльний аналіза соціативного розподілу кольорів у працівників ДСНС з різним рівнем професійного відчуження

№ з/п	Колір	Група	Послідовність вибору кольорів (*f*)								χ^2	*p*
			1	2	3	4	5	6	7	8		
1.	Синій	1-ша	24	12	23	19	29	6	1	0	17,971	0,012
		2-га	14	9	7	20	30	10	6	2		
2.	Зелений	1-ша	24	30	24	18	12	6	0	0	12,639	0,081
		2-га	26	24	19	8	6	9	3	3		
3.	Червоний	1-ша	21	18	24	32	18	1	0	0	18,269	0,011
		2-га	11	15	17	24	15	10	5	1		
4.	Жовтий	1-ша	20	22	24	18	14	12	3	1	27,433	0,000
		2-га	11	14	17	18	20	9	6	3		
5.	Фіолетовий	1-ша	13	15	12	20	24	20	6	4	16,603	0,02
		2-га	18	18	13	20	14	12	3	0		
6.	Коричневий	1-ша	6	4	12	6	7	24	49	6	7,964	0,336
		2-га	5	7	16	6	6	21	27	10		
7.	Чорний	1-ша	0	1	2	2	8	9	22	70	23,161	0,002
		2-га	1	2	2	6	17	16	22	30		
8.	Сірий	1-ша	6	6	2	12	6	28	36	18	16,984	0,018
		2-га	12	10	7	7	5	10	25	22		
Примітка: 1-ша група– працівники, які ідентифікують себе з професією; 2-га група– працівники з ознаками професійного відчуження.												

Згідно результатів дослідження (Таблиця 3.6) ми бачимо, що:

- позиції вибору синього кольору досліджуваними обох груп статистично достовірно різні **(χ^2 = 17,971; p = 0,012)**. Досліджувані 1-ї групи вибираючи кольори, у позиціях 1–4 віддають значну перевагу цьому кольору (f_1 = 24; f_2 = 12; f_3 = 23; f_4 = 19), а у досліджуваних 2-ї групи інші показники – (f_1 = 14; f_2 = 9; f_3 = 7; f_4 = 20). Це дає змогу охарактеризувати працівників 1-ї групи, як особистостей, які символізують спокій, потребу у відпочинку, емоційну стабільність і задоволеність, душевну прихильність та гармонію. Вищезазначені особистісні характеристики дають змогу цим працівникам ДСНС досягати цілей в професії. Зі свого боку досліджувані 2-ї групи частіше обирають не настільки значущі позиції для цього кольору в порівнянні з досліджуваними 1-ї групи. Ми вважаємо, що працівники 2-ї групи менш сумлінні, менш чесні та менш справедливі в професійній діяльності;

- щодо зеленого кольору – не знайдено статистичних відмінностей в послідовності вибору кольорів досліджуваними 1-ї групи та 2-ї групи **(χ^2 = 12,639; p = 0,081)**. На нашу думку, це може бути зумовлено тим, що для рятувальників обох груп спільною метою є: вольове зусилля, напруга і наполегливість, високий рівень домагань і самовпевненість, прагнення до самовираження, успіху і влади, діловитість, наполегливість і завзятість у досягненні цілей, упертість та енергійний захист своїх позицій. Ми вважаємо, що прагнення в професійній діяльності зазначених досліджуваних не завжди реалізовується, тому що вони можуть вдаватися до самостійності під час прийняття рішень, незворушливості, впертості та черствості у спілкуванні та відносинах з колегами та друзями;

- асоціативний розподіл за червоним кольором тесту Люшера у груп з різним рівнем професійного відчуження статистично значуще відрізняється **(χ^2 = 18,269; p = 0,011)**. Досліджувані 1-ї групи при виборі кольорів відносять червоний за частотою вибору позицій 1–4 (f_1 = 21; f_2 = 18; f_3 = 24; f_4 = 32) та мають превагу за показниками в порівнянні з показниками вибору досліджуваними 2-ї групи (f_1 = 11; f_2 = 15; f_3 = 17; f_4 = 24). Що дає можливість охарактеризувати працівників 1-ї групи, як: активних, ініціативних, чуйних,

рішучих, впевнених та товариських особистостей, яких приваблює їх професійна діяльність. А досліджувані 2-ї групи менше обирають червоний колір на перші позиції в порівнянні з досліджуваними 1-ї групи. Тому це свідчить, що працівники 2-ї групи менш активні та ініціативні, більш закриті у відносинах з друзями та колегами, більш дратівливі та збуджені під час виконання завдань за призначенням, менш симпатизують своїй професії;

- розподіл позицій вибору жовтого кольору у груп досліджуваних статистично достовірно різний **(χ^2 = 27,433; p = 0,000)**. Досліджувані 1-ї групи віддають більшу перевагу (f_1 = 20; f_2 = 22; f_3 = 24; f_4 = 18) даному кольору в позиціях 1–4 при виборі кольорів, ніж досліджувані 2-ї групи (f_1 = 11; f_2 = 14; f_3 = 17; f_4 = 18). Це дає змогу охарактеризувати працівників 1-ї групи, як особистостей, які прагнуть до розширення своїх можливостей та до спілкування з колегами. Ці рятувальники, в більшості випадків, відчувають дійсну ситуацію справ та орієнтуються в ній. Вони розкуті, веселі, оптимістичні, відкриті, енергійні та оригінальні. В свою чергу досліджувані 2-ї групи частіше обирають не настільки значущі позиції для даного кольору в порівнянні з досліджуваними 1-ї групи. Ми вважаємо, що працівники 2-ї групи менш балакучі, більш закриті та напружені у відносинах з колегами, песимістичні в надіях на краще майбутнє; На нашу думку, це може бути обумовлено тим, що дані рятувальники не вбачають перспектив в своїй професійній діяльності та їх намагання щодо вдосконалення та покращення будь-яких напрямків в професії не були оцінені зі сторони керівництва та колег;

- асоціативний розподіл позицій вибору фіолетового кольору у груп респондентів з різним рівнем професійного відчуження статистично значуще відрізняється **(χ^2 = 16,603; p = 0,02)**. Досліджувані 1-ї групи при виборі кольорів обирають фіолетовий за частотою вибору позицій 1–6 рідше (f_1 = 13; f_2 = 15; f_3 = 12; f_4 = 20; f_5 = 15; f_6 = 12) в порівнянні з показниками вибору досліджуваними 2-ї групи (f_1 = 18; f_2 = 18; f_3 = 13; f_4 = 20; f_5 = 20; f_6 = 20), які мають превагу за показниками. Що дає можливість охарактеризувати працівників 1-ї групи, як більш справедливих та зосереджених у справах, які

стосуються професійної діяльності. Ці рятувальники при прийнятті рішень залежні від позицій та думок близьких, друзів, керівництва та колег. Своєю чергою, досліджувані 2 групи частіше обирають фіолетовий колір на позиціях 1–6 в порівнянні з досліджуваними 1-ї групи. Це свідчить про те, що працівники 2-ї групи вразливі, емоційно виразні, чутливі та мрійливі. Вони схильні діяти інтуїтивно та можуть вдаватися до фантазій в ситуаціях, які потребують виваженого та раціонального прийняття рішення для вирішення будь-якої проблеми, яка виникла в професійному просторі. Особистісні характеристики таких рятувальників: несправедливість, нещирість, егоїстичність та самостійність;

- за розподілом позицій вибору коричневого кольору досліджуваними обох груп статистично достовірних відмінностей не виявлено **(χ^2 = 7,964; p = 0,336)**. На нашу думку, це може бути обумовлено тим, що для рятувальників обох груп спільним є: бажання комфорту тілесних відчуттів, прагнення до затишку і спокою, фізична легкість і сенсорна задоволеність. Для цих рятувальників притаманні такі особистісні характеристики, як поступливість, залежність, спокій, сумлінність і розслабленість. Більшість досліджуваних 1-ї та 2-ї групи обирають коричневий колір на 6 та 7 позицію, це може свідчити про нейтральне або негативне ставлення до цього кольору. Тому, працівники ДСНС можуть не пов’язувати свій стан, настрій та особисті мотиви з даним кольором;

- розподіл позицій вибору чорного кольору у груп досліджуваних статистично достовірно різний **(χ^2 = 23,161; p = 0,002)**. В більшості випадків досліджувані 1-ї групи (f_7 = 22; f_8 = 70) обирають даний колір на 7 та 8 позиціях, а досліджувані 2-ї групи обирають даний колір за частотою переважно на 5–8 позиціях (f_7 = 17; f_8 = 16; f_7 = 22; f_8 = 30). Тому можемо констатувати, що працівники ДСНС 2-ї групи в порівнянні з рятувальниками 1-ї групи більш мовчазні і замкнуті, уперті та егоїстичні, незалежні та ворожі по відношенню до оточуючих (колег, друзів, тощо). Виявлено негативне ставлення до кольору

працівниками ДСНС обох груп, що може проявлятися у прагненні придушити будь-яку потребу, мотив та настрій.

- асоціативний розподіл вибору позицій сірого кольору у груп з різним рівнем професійного відчуження статистично значуще відрізняється **(χ^2 = 16,984; p = 0,018)**. Досліджувані 1-ї групи при виборі кольорів обирають даний колір за частотою вибору позицій 6–8 (f_6 = 13; f_7 = 15; f_8 = 12) рідше та мають нижчі показники у порівнянні з показниками вибору позицій 6–8 досліджуваними 2-ї групи (f_5 = 20; f_7 = 20; f_8 = 20). Що дає можливість охарактеризувати рятувальників 2-ї групи, як більш нейтральних і соціально відгороджених, вільних від зобов'язань, неврівноважених, млявих і розслаблених, невпевнених, несамостійних, пасивних та менш ініціативних в порівнянні з фахівцями 1-ї групи.

Отже, розподіл позицій вибору більшості кольорів у груп досліджуваних статистично достовірно різний, окрім коричневого кольору. Це дає нам змогу охарактеризувати досліджуваних 1-ї групи, як особистостей, які притримуються основних психологічних потреб та намагаються їх задовольнити, як в професійній діяльності так і в повсякденному житті: у прихильності й задоволеності, самоствердженні, активності й досягненні успіху, надії на сприятливе майбутнє. Ці працівники в порівнянні з досліджуваними 2-ї групи є більш чесними, справедливими, добросовісними, рішучими, чуйними, енергійними, сильними, діяльними, відгукливими, відкритими та товариськими.

Своєю чергою, досліджуваних 2-ї групи можемо охарактеризувати як особистостей, які в більшості випадків та порівняно з рятувальниками 1-ї групи є більш пасивними, закритими, самостійними, ворожими, егоїстичними, безініціативними, впертими, нещирими, безвідповідальними та несправедливими як в професійній діяльності, так і в соціумі. Такі працівники не прагнуть активно діяти та менш наполегливі у досягненні успіху в професійній діяльності.

Втрата професійної ідентичності може стати причиною усвідомлення неприналежності до професійної моралі, руйнування соціально-значущих професійних структур та призвести до прояву професійного відчуження.

3.4. Дослідження особливостей прояву професійного відчуження у ціннісно-смисловій сфері

До професійно важливих якостей пожежних-рятувальників, які визначають ефективність та успішність їх професійної діяльності, крім особистісних та когнітивних властивостей, належать й професійні цінності та смислові утворення [57]. Особливості екстремальної діяльності працівників ДСНС визначають необхідність мати такі професійні цінності, як підтримка встановлених правил та норм, справедливість, патріотизм, безпека (власна та оточуючих), прагнення досягнення цілей та універсалізм, самовдосконалення [10]. Відсутність або недостатній розвиток цих цінностей, на нашу думку, може знизити ефективність професійної діяльності та призвести до виникнення професійного відчуження.

Для наукової психології цінності традиційно виступають в єдності трьох сполучених форм свого реального існування – суспільні ідеали, предметно втілені цінності і особистісні цінності [177]. При цьому кожна з цих форм, а також відносини між ними можуть стати предметом всебічного психологічного вивчення, задаючи напрямки таких досліджень, як психологія культурних цінностей, психологія предметно втілених цінностей або, нарешті, психологія особистісних цінностей.

Особистісні цінності лежать в основі оцінок, які виносить суб’єкт подій «зовнішнього» і «внутрішнього» світу в просторі, таких понять, як істина, добро, краса, справедливість, порядність, чесність та ін. Зазначені поняття є виробленими в культурі ціннісними категоріями, а їх привласнення, смислове та емоційне наповнення індивідом становить суб’єктивний вимір культури, який вказує на психологічний образ людини, рівень його індивідуальної

культури, ступінь моральної вихованості [13; 177]. Крім того, особистісні цінності створюють фундамент для формування професійних цінностей, які відіграють важливу роль в розвитку професійної ідентичності або професійного відчуження.

Новий теоретичний і методологічний підхід до вивчення особистісних цінностей був розроблений Ш. Шварцом на основі концепції М. Рокича. За Ш. Шварцом, цінності особистості існують на двох рівнях: 1) рівень нормативних ідеалів, які відображають життєві принципи поведінки людини; 2) рівень індивідуальних пріоритетів, що залежні від групового тиску й співвідносяться з конкретними вчинками людини [200].

Узагальнюючи визначення поняття «цінність» багатьох західних теоретиків, Ш. Шварц і У. Білскі виокремлюють такі їх характеристики:

1) Цінності – це переконання; коли цінності активізуються, вони змішуються з почуттями.

2) Цінності – це бажані людиною цілі й образ поведінки, що сприяє досягненню цих цілей.

3) Цінності не обмежені певними діями і ситуаціями.

4) Цінності виступають як стандарти, що обумовлюють вибір, або як оцінка вчинків, людей, подій, ситуацій тощо.

5) Цінності мають ієрархічну структуру; упорядкований набір цінностей формує систему ціннісних пріоритетів [191].

Таким чином, кожній людині властива індивідуальна, специфічна ієрархія цінностей, яка є сполучною ланкою між духовною культурою суспільства й духовним світом особистості, між суспільним та індивідуальним буттям. Дана система складається в процесі діяльнісного предметного сприйняття індивідами змісту суспільних цінностей, об’єктивованих у витворах матеріальної й духовної культури.

Сучасні дослідження показують, що працівники ДСНС, які не мають достатніх здібностей до роботи в цій службі, не тільки значно довше опановують діяльність, а й працюють гірше за інших, найчастіше

припускаються помилок, мають меншу надійність у роботі [177]. Тому відсутність чітко сформованої системи ціннісно-смислової сфери особистості в професійній діяльності може призводити до втрати професійної ідентичності, тобто прояву професійного відчуження.

За допомогою методики особистісних цінностей KVS-3 Д. В. Каширського нами було досліджено особливості ціннісно-смислової сфери, що дало можливість діагностувати суб'єктивні цінності, рівень самореалізації та задоволеність різними сферами життя працівників ДСНС.

На першому етапі дослідження було проведено ієрархію (ранжування) ціннісно-смислових сфер працівників, які ідентифікують себе з професією та працівників з ознаками професійного відчуження (Рис. 3.3., рис. 3.4.).

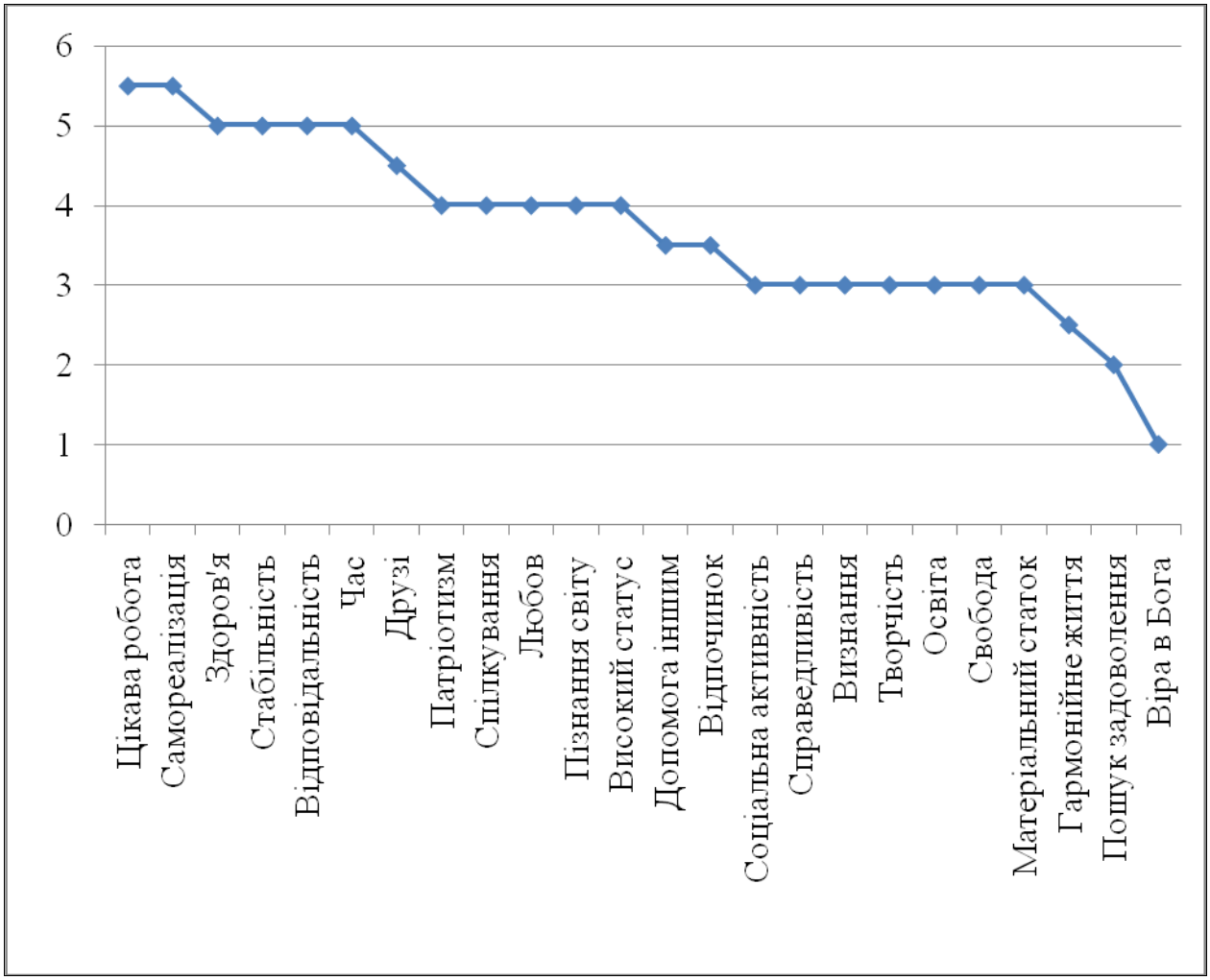


Рис. 3.3. Ієрархія ціннісно-смислових сфер працівників, які ідентифікують себе з професією (ранги)

Проведений аналіз ранжування ціннісно-смислових сфер рятувальників, які ідентифікують себе з професією, дав можливість виокремити найбільш виражені показники життєвих сфер в яких досліджувані досягли найбільших результатів та реалізували себе (Рис. 3.3.).

Отримані результати дозволяють стверджувати, що для цих працівників найбільш значущі життєві сфери – цікава робота, самореалізація, здоров'я, стабільність, відповідальність та час.

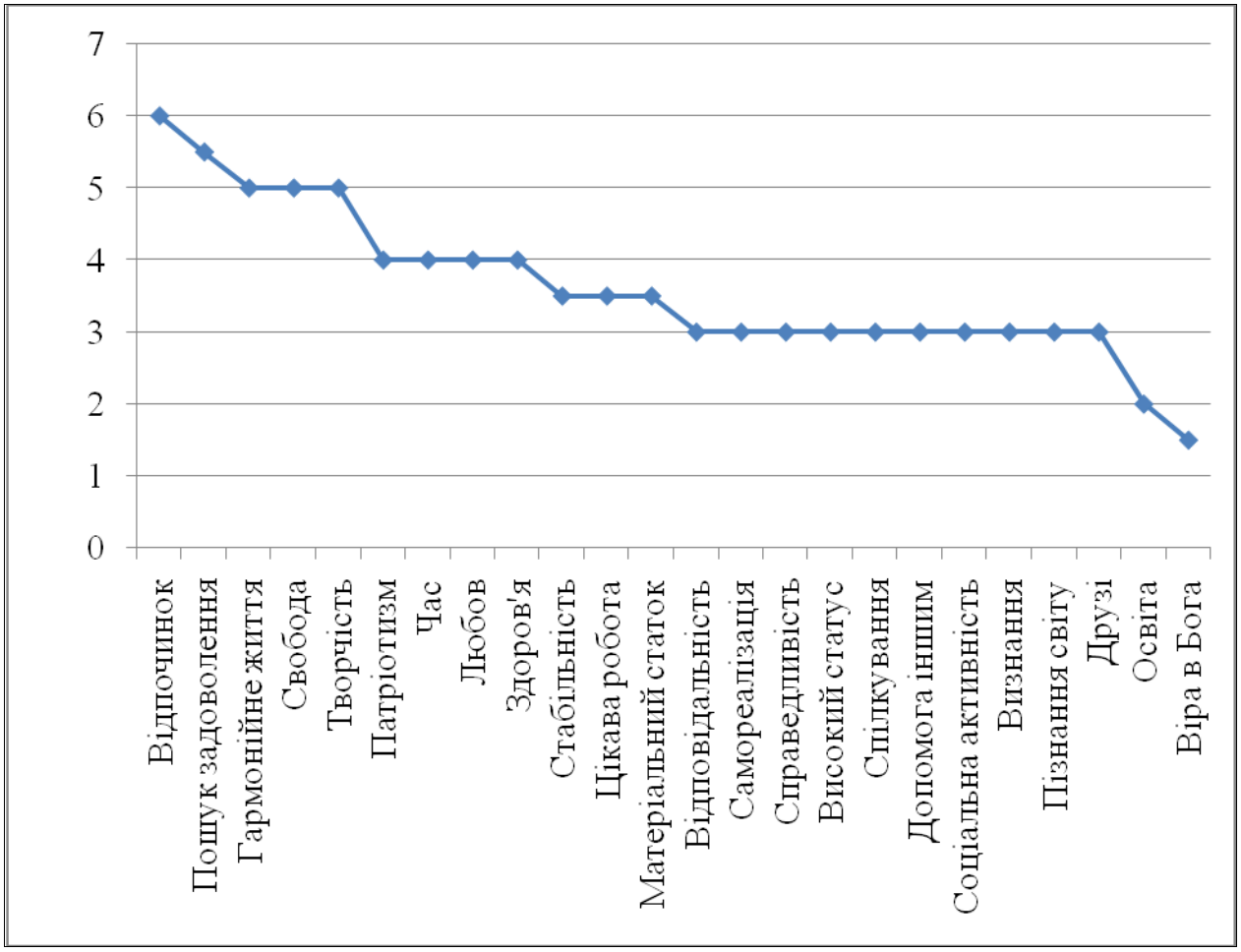


Рис. 3.4. Ієрархія ціннісно-смислових сфер працівників з ознаками професійного відчуження (ранги)

Проаналізувавши результати ранжування ціннісно-смислових сфер рятувальників з ознаками професійного відчуження, ми змогли виокремити найбільш виражені показники життєвих сфер, в яких досліджувані досягли найбільших результатів та реалізували себе. Для цих працівників найбільш

значущі життєві сфери – пошук задоволення, відпочинок, гармонійне життя, свобода та творчість.

Наглядне відображення відмінності середніх рангів життєвих сфер досліджуваних обох груп представлено на рисунку 3.5.

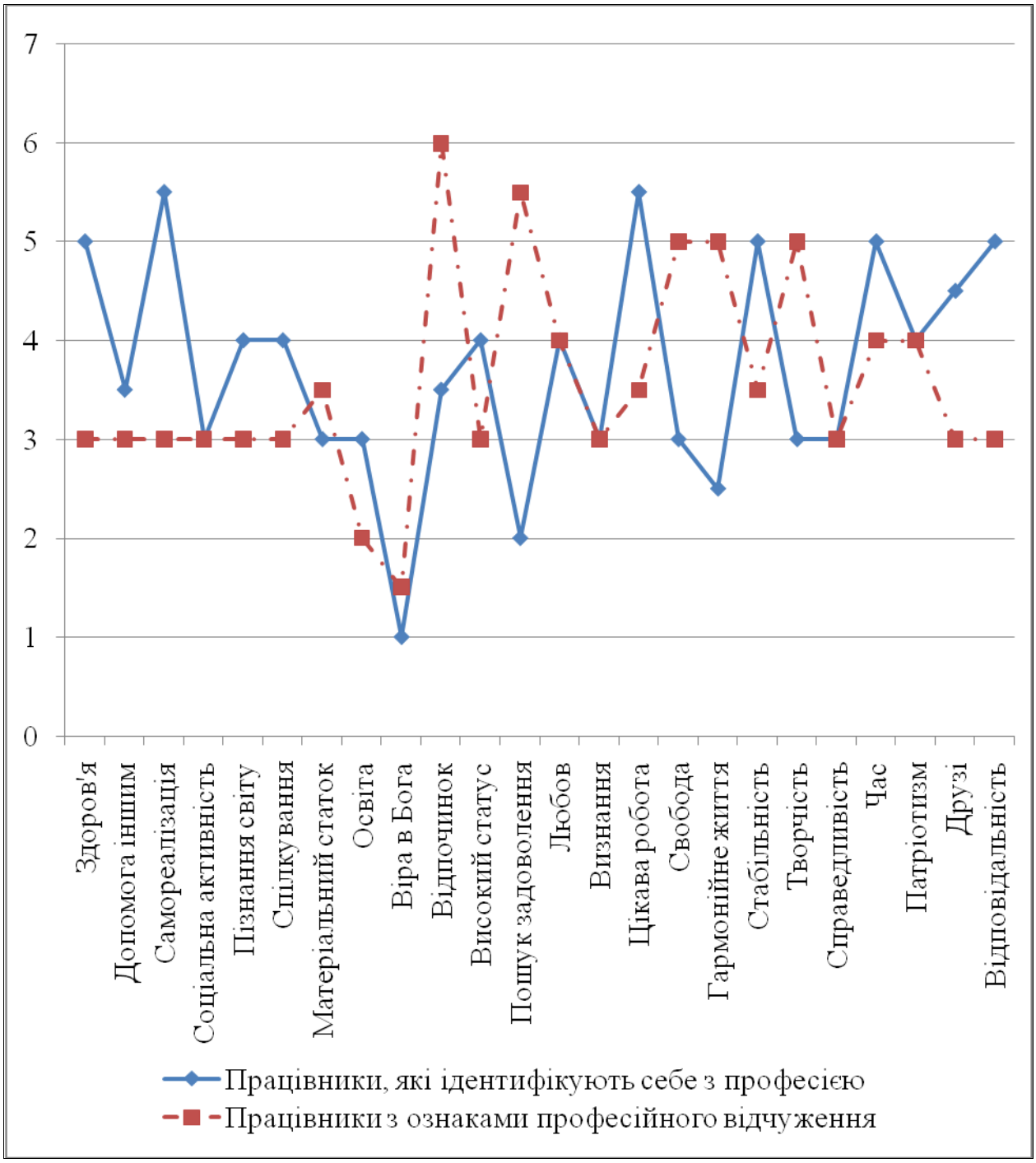


Рис. 3.5. Графік середніх рангів ціннісно-смислових сфер працівників ДСНС з різним рівнем професійного відчуження

З метою виявлення статистично достовірних відмінностей ціннісно-смислових сфер між працівниками 1-ї групи (які ідентифікують себе з

професією) та працівниками 2-ї групи (з ознаками професійного відчуження) був використаний критерій U-Манна-Уітні (Табл. 3.7).

Таблиця 3.7

Порівняльний аналіз показників ціннісно-смислових сфер працівників ДСНС з різним рівнем професійного відчуження (ранги)

№ з/п	**Ціннісно-смислові сфери**	**1-ша група** (працівники, які ідентифікують себе з професією) **Me (p_{25}; p_{75})**	**2-га група** (працівники з ознаками професійного відчуження) **Me (p_{25}; p_{75})**	**U**	**p**
1.	Самореалізація	5,5 (3; 6)	3 (1; 4)	3988,5	0,001
2.	Здоров'я	5 (3; 6)	4 (3; 5)	4580,0	0,021
3.	Відпочинок	3,5 (2; 5)	6 (3; 6)	4068,5	0,001
4.	Пошук задоволення	2 (1; 4)	5,5 (3; 6)	3997,0	0,001
5.	Цікава робота	5,5 (4; 7)	3,5 (2; 4)	4156,0	0,001
6.	Свобода	3 (1; 4)	5 (3; 6)	4234,0	0,002
7.	Гармонійне життя	2,5 (1; 4)	5 (3; 6)	4183,5	0,001
8.	Стабільність	5 (4; 6)	3,5 (2; 5)	4510,5	0,015
9.	Творчість	3 (1; 4)	5 (3; 6)	4367,0	0,005
10.	Час	5 (3; 6)	4 (3; 5)	4600,0	0,033
11.	Друзі	4 (3; 5)	3 (1; 4)	4635,5	0,039
12.	Відповідальність	5 (4; 6)	3 (1; 4)	4444,5	0,010
Примітка: в таблиці представлені життєві сфери за якими виявлено статистично значущі відмінності між групами досліджуваних на рівні $p \leq 0,05$; Me – медіана; (p_{25}; p_{75}) – міжквартильний розмах.					

Проведений аналіз отриманих даних (Таблиця 3.7) свідчить про те, що:

- за ціннісно-смисловою сферою «Самореалізація» виявлені значущі відмінності ($U = 3988,5$; $p = 0,001$). Це свідчить про те, що досліджувані 1-ї групи (Me (p_{25}; p_{75}) = 5,5 (3; 6)) ставлять за мету повністю реалізувати себе в житті, максимально розвивавати свої здібності, втілювати у професійній діяльності увесь свій потенціал та можливості. Вони конструктивно самовдосконалюються як особистості, прагнуть до збалансованого та раціонального саморозвитку (самовиховання) в професійній діяльності.

Досліджувані 2-ї групи (Me (p_{25}; p_{75}) = 3 (1; 4)) порівняно з досліджуваними 1-ї групи, мають гіршу адаптацію з колегами в професійному

оточенні. Вищезазначені фахівці не прагнуть: поповнювати свої знання, покращувати умови життя, передавати іншим знання (досвід) та залишити свій «слід» (внесок) у процесі виконання будь-якої справи, досягати цілей у професійній діяльності, не виявляють активність і не проявляють наполегливість тощо. Вони можуть відмовитися від «боротьби» та «здати позиції» під час досягнення цілей та їх реалізації;

- за ціннісно-смисловою сферою «Здоров'я» виявлено відмінності (U = 4580,0; p = 0,021). Дані свідчать про те, що досліджувані 1-ї групи (Me (p_{25}; p_{75}) = 5 (3; 6)), постійно підтримують здоровий спосіб життя та пов'язують своє здоров'я з успішністю та стабільністю виконання своїх обов'язків у професійній діяльності. Вони активно проводять своє дозвілля (спортивні ігри, активний відпочинок) та притримуються гасла «У здоровому тілі – здоровий дух».

Досліджувані 2-ї групи (Me (p_{25}; p_{75}) = 4 (3; 5)), у порівнянні з досліджуваними 1-ї групи, не завжди підтримують здоровий спосіб життя, мають нижчий стан фізичного, психічного, духовного та соціального благополуччя, тому істотно знижують якість життя та в професійній діяльності мають менше можливостей реалізувати свій потенціал. Адже за відсутності здоров'я або за проблем зі здоров'ям особистість не спроможна якісно мислити та чітко виконувати свої професійні обов'язки;

- за ціннісно-смословою сферою «Відпочинок» виявлено значущі відмінності (U = 4068,5; p = 0,001). Дані свідчать про те, що для досліджуваних 1-ї групи (Me (p_{25}; p_{75}) = 3,5 (2; 5), порівняно з досліджуваними 2-ї групи, менше відпочивають, тому що вони спрямовані на результат та активну працю; своїй професійній діяльності приділяють майже весь свій вільний час.

Досліджувані 2-ї групи (Me (p_{25}; p_{75}) = 6 (3; 6)) не пройшли процес адаптації у професії рятувальника. Відпочинок для цих працівників відіграє важливу роль, тому що це спосіб відволіктися від професійної діяльності та можливість використовувати свій час і кошти на задоволення нагальних бажань; для них важливо добре відпочивати, жити в своє задоволення і

прагнути до відпочинку і розваг;

- за ціннісно-смословою сферою «Пошук задоволення» виявлено значущі відмінності (U = 3997,0; p = 0,001). Дані свідчать про те, що досліджувані 1-ї групи (Me (p_{25}; p_{75}) = 2 (1; 4) отримують задоволення від власних досягнень у професійній діяльності, тому не мають потреби підкріплювати свої ресурси та своє натхнення до професії за рахунок задоволення від інших способів.

Своєю чергою, для досліджуваних 2-ї групи (Me (p_{25}; p_{75}) = 5,5 (3; 6)) пошук задоволення – як пріоритетний напрям у житті особистості, для поповнення свого власного ресурсу, відновлення свого психічного стану та отримання естетичного задоволення від життя;

- за ціннісно-смисловою сферою «Цікава робота» виявлено значущі відмінності (U = 4156,0; p = 0,001). Дані свідчать про те, що досліджувані 1-ї групи (Me (p_{25}; p_{75}) = 5,5 (4; 7)) свідомо обирали свій професійний шлях, тому професійна діяльність рятувальника їм «до душі», вона задовольняє їх емоційно та задовольняє їх власні потреби. Завдяки вищезазначеній характеристиці, прагнуть досліджувати нові горизонти в науці за напрямом своєї професійної діяльності.

Досліджувані 2-ї групи мають показники (Me (p_{25}; p_{75}) = 3,5 (2; 4)), що свідчить про те, що ці працівники не зацікавлені та не мають прагнень до навчання, розвитку, кар'єрного зростання тощо. Їх професійна діяльність не дає можливості реалізувати свої цілі, навички, знання, досвід та на повну «розкрити» свій потенціал як особистості;

- за ціннісно-смисловою сферою «Свобода» виявлено значущі відмінності (U = 4234,0; p = 0,002). Дані свідчать про те, що для досліджуваних 1-ї групи (Me (p_{25}; p_{75}) = 3 (1; 4)) вищезазначена цінність не є значущою, бо все в їхньому життя відбувається органічно та за раніше обдуманим планом.

Зі свого боку, досліджувані 2-ї групи мають показники (Me (p_{25}; p_{75}) = 5 (3; 6)), порівняно з досліджуваними 1-ї групи, більш схильні до свободи, яка для них є платформою для пошуку нових можливостей. Вони

незалежні в своїх почуттях та діях, важливі рішення приймають самостійно та здійснюють особистий вибір, заснований на власних інтересах і цінностях цих рятувальників;

- за ціннісно-смисловою сферою «Гармонійне життя» виявлено значущі відмінності (U = 4183,5; p = 0,001). Дані свідчать про те, що для досліджуваних 1-ї групи (Me (p_{25}; p_{75}) = 2,5 (1; 4)) ця життєва сфера не є значущою, тому що дані працівники знайшли власний сенс свого життя, тому вважають, що вони розвиваються в правильному напрямі. Їх кар'єра в професійній діяльності, більшістю випадків, займає вище місце в ієрархії цінностей, що понижує значення цінностей «сім'ї», «відпочинку», «гармонії зі світом» тощо.

Досліджувані 2-ї групи мають показники (Me (p_{25}; p_{75}) = 5 (3; 6)), які свідчать про гармонічність та збалансованість життя цих працівників як у професійній діяльності, так і в соціумі загалом. Вони майже завжди знаходяться у пошуку задоволення життям та життєвих орієнтирів, що дозволяє їм рівномірно дотримуватися міри в інших життєвих сферах (роботі, сім'ї, відпочинку і т.п.);

- за ціннісно-смисловою сферою «Стабільність» виявлено відмінності (U = 4510; p = 0,015). Дані свідчать про те, що для досліджуваних 1-ї групи (Me (p_{25}; p_{75}) = 5 (4; 6)) дана життєва цінність є головним критерієм для функціонування та стійкого положення справ в екстремальній професійній діяльності та спокійного життя в соціумі. Вони завжди знаходяться у рівновазі з професіоналами своєї справи та підтримують сталість у часі під час вирішення завдань за призначенням. Тому ці працівники мають впевненість у завтрашньому дні.

Досліджувані 2-ї групи (Me (p_{25}; p_{75}) = 3,5 (2; 5)) до «стабільності» відносяться, як до емоції (протиріччя). Зміни в стабільності та правилах – є основним «двигуном» змін в їхньому житті та професійній діяльності, що може призводити до конфліктних ситуацій як з колегами, так і з друзями, близькими. Ці фахівці активно шукають новий власний шлях у поглядах, поведінці, думках

та діях.

- за ціннісно-смисловою сферою «Творчість» виявлено значущі відмінності (U = 4367,0; p = 0,005). Дані свідчать про те, що для досліджуваних 1-ї групи (Me (p_{25}; p_{75}) = 3 (1; 4)) ця цінність – є проявом чогось незрозумілого та невідомого, тому для зазначених працівників вона не є значущою та потрібною для задоволення (потреб або цінностей) життя.

Своєю чергою для досліджуваних 2-ї групи (Me (p_{25}; p_{75}) = 5 (3; 6)) творчість, як цінність – це можливість вираження (створення оригінального і нестандартного). Вони здатні виходити за межі рольових установок, ідеї розвитку креативності критично важливі для них. За власним бажанням беруть роль «іноваторів» під час вирішення питань та характеризуються емоційною збудженістю;

- за ціннісно-смисловою сферою «Час» виявлено значущі відмінності (U = 4600,0; p = 0,033). Дані свідчать про те, що досліджувані 1-ї групи (Me (p_{25}; p_{75}) = 5 (3; 6)) цінують свій час, правильно розподіляють завдання в робочому графіку, пунктуальні та прагматичні. Вони вміють вдало володіти своїм часом у різних сферах життя: сім'я, робота, відпочинок, особистий розвиток, хобі тощо. В екстремальних ситуаціях здатні ефективно та швидко прийняти рішення.

Зі свого боку досліджувані 2-ї групи (Me (p_{25}; p_{75}) = 4 (3; 5)) не планують свою діяльність завчасно, тому що вважають що все в житті відбувається тоді, коли потрібно («на все свій час»).

- за ціннісно-смисловою сферою «Друзі» виявлено значущі відмінності (U = 4635,5; p = 0,039). Дані свідчать про те, що для досліджуваних 1-ї групи (Me (p_{25}; p_{75}) = 4 (3; 5)) дружба – це взаємна допомога і підтримка в будь-яких ситуаціях протягом життя, ця цінність наповнює їх життя радістю та емоційно збагачує його. Друзі поділяють думку цих працівників та служать для них опорою в труднощах і завжди бувають поруч з ними в радості. Це своєрідна форма психотерапії для цих рятувальників, яка дозволяє висловити потаємні почуття.

В свою чергу досліджувані 2-ї групи (Me (p_{25}; p_{75}) = 3 (1; 4)) порівняно з досліджуваними 1-ї групи характеризуються, як більш недовірливі до оточуючих, не вміють (або не хочуть) відкриватися іншим та будувати стосунки з друзями (колегами). Вони в більшості випадків самотні та «замкнуті в собі».

- за ціннісно-смисловою сферою «Відповідальність» виявлено значущі відмінності (U = 4444,5; p = 0,010). Дані свідчать про те, що у досліджуваних 1-ї групи (Me (p_{25}; p_{75}) = 5 (4; 6)) відповідальність, існуючи на початкових етапах, як культурна вимога, у процесі професійного розвитку проходить через їх внутрішній досвід та стає невід'ємною частиною їх професійної ідентичності. Головним принципом цих працівників – є відповідальність за наслідки своїх дій в професійній діяльності.

В свою чергу досліджувані 2-ї групи (Me (p_{25}; p_{75}) = 3 (1; 4)) порівняно з досліджуваними 1-ї групи менш відповідальні. Вони не мають свідомого ставлення до визначених обов'язків, соціальних завдань, норм, правил та цінностей в професійній діяльності.

Таким чином, отримані результати дають можливість стверджувати, що вищезазначені особливості ціннісно-смислової сфери респондентів **1-ї групи** достовірно відрізняються від показників респондентів **2-ї групи.** Для працівників 1-ї групи, які ідентифікують себе з професією, особистісна стратегія професійної діяльності та її сформованість є основоположними для ефективного самоствердження, самоактуалізації та самореалізації даних досліджуваних в оточуючому світі, зокрема в сфері професійного існування.

Для цих працівників здоров'я, як цінність, займає важливий щабель у системі таких категорій їхнього буття, як інтереси й ідеали, зміст і щастя життя, стабільність та ритм в професійній діяльності.

Вищевказані працівники розсудливі, активні, цілеспрямовані та обмірковують кожен крок під час досягнення та реалізації цілей або завдань в професійній діяльності. Вони задоволені власним досягненнями та існуючим положенням в професійній діяльності. Стійке та розмірене положення справ у

професійній діяльності дає їм можливість з впевненістю «дивитися в майбутнє».

Ці фахівці виявляють інтерес до нових знань та переймають досвід у професіоналів, що дає їм змогу продуктивно виконувати свої професійні обов'язки, діяти за раніше розробленим планом та керуватися встановленими правилами та традиціями. Вони не втрачають час на дрібниці, все роблять вчасно та за призначенням. Мають справжніх та вірних друзів, підтримують та цінують дружні відносини з колегами по роботі. В міжособистісних відносинах ці досліджувані більш відповідальні та толерантні. Відповідальність – є регулятором їх поведінки та успіхом у кар'єрі.

А досліджуваних 2-ї групи, фахівців з ознаками професійного відчуження, можна характеризувати як особистостей в яких не сформована професійна ідентичність. Вони відсторонюються від реальності, не вважають за потрібне поповнювати свої знання та незадоволені своєю професійною діяльністю. Ці працівники мають занижену самооцінку до свого фізичного і психічного стану. У них відсутнє розуміння значущості цінності «здоров'я», що гальмує досягнення багатьох потреб і цілей, як в соціумі, так і в професійній діяльності. Ці фахівці, більшістю випадків, роблять вибір відповідно до своїх бажань, інтересів і цілей на основі знань об'єктивної дійсності.

Відпочиваючи, вони «перезавантажують» думки та проблеми, які накопилися під час роботи. Але можуть зловживати відпочинком, за для уникнення виконання професійних обов'язків.

В ієрархії життєвих цінностей «пошук задоволення» є одним із значущих для зазначених досліджуваних. Але в дійсності постійна «жага до змін» в житті негативно впливають на їхню ідентифікацію з професією. Порівняно з досліджуваними 1-ї групи, вони більш пасивні додаючи зусилля для власного розвитку та самовдосконалення в професійній діяльності.

Відсутність перспектив у професії зумовлюють їх хиткість у професійній спрямованості особистості. Вони можуть проявляти критику та недовіру в професійних відносинах з керівництвом та колегами. Не мають свідомого та

відповідального ставлення під час виконання важливих завдань.

Далі, за допомогою опитувальника Ш. Шварца «Ціннісний опитувальник» нами було досліджено особливості соціальних та індивідуальних цінностей працівників ДСНС. Дана методика складається з двох частин:

- перша частина опитувальника призначена для дослідження рівня нормативних ідеалів особистості;
- друга частина опитувальника призначена для дослідження рівня індивідуальних пріоритетів особистості [56].

Для виявлення статистично достовірних відмінностей були використані статистичні непараметричні критерії U-Манна-Уітні та r-Спірмена.

Досліджуючи рівні особистості за першою і другою частинами опитувальника Ш. Шварца «Ціннісний опитувальник», були отримані результати, які дали змогу отримати в обох групах досліджуваних профілі цінностей (рис. 3.6., рис. 3.7.).

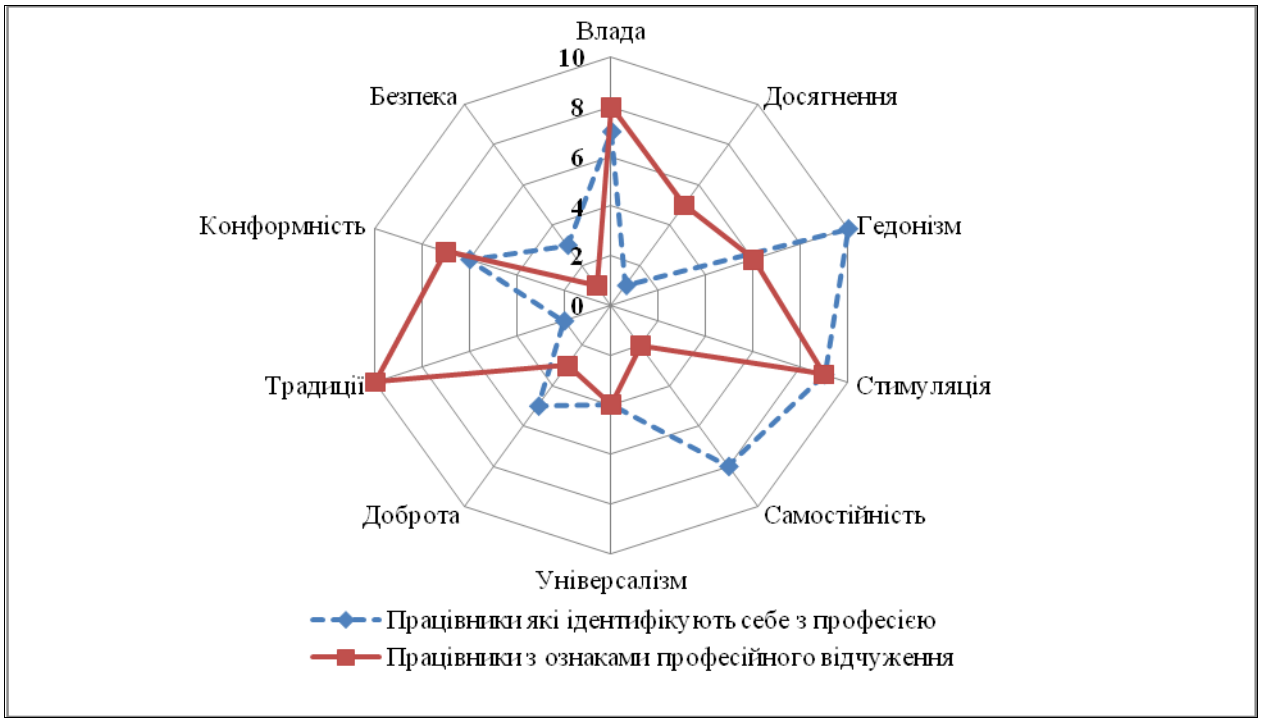


Рис. 3.6. Рангові показники нормативних ідеалів працівників ДСНС за опитувальником Ш. Шварца «Ціннісний опитувальник» (ранг 1–10)

Як свідчать дані рисунку 3.6. для працівників, що ідентифікують себе з професією, найбільш значущими цінностями є: досягнення, традиції та безпека (ранг 1–3), найменш значущими: самостійність, стимуляція та гедонізм (ранг 8–10), а такі цінності, як: універсалізм, доброта, конформність та влада, мають середній ранг значущості (ранг 4–7).

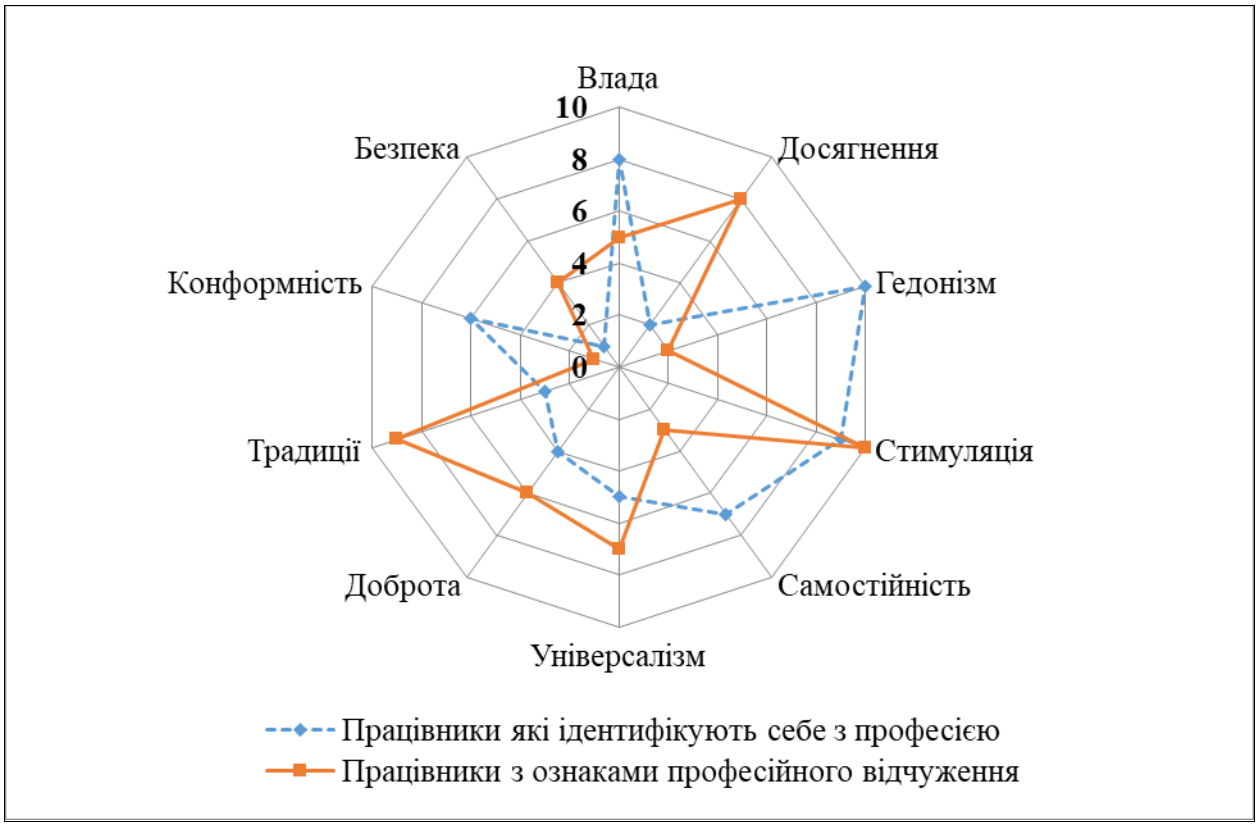


Рис. 3.7. Рангові показники індивідуальних пріоритетів працівників ДСНС за опитувальником Ш. Шварца «Ціннісний опитувальник» (ранг 1–10)

Як свідчать дані рисунку 3.7. для працівників з ознаками професійного відчуження найбільш значущими цінностями є: безпека, самостійність та доброта (ранг 1–3), найменш значущими для них є: влада, стимуляція та традиції (ранг 8–10), а такі цінності, як: універсалізм, досягнення, гедонізм та конформність, мають середній ранг значущості (ранг 4–7).

У подальшому було проведено порівняльний аналіз цінностей рівня нормативних ідеалів працівників ДСНС (Таблиця 3.8).

Таблиця 3.8

Порівняльний аналіз цінностей нормативних ідеалів працівників ДСНС з різним рівнем професійного відчуження (ранги)

№ з/п	**Шкали цінностей**	**1-ша група** (працівники, які ідентифікують себе з професією) **Me (p_{25}; p_{75})**	**2-га група** (працівники з ознаками професійного відчуження) **Me (p_{25}; p_{75})**	**U**	**p**
1.	Влада	7 (5; 9)	8 (7; 9)	4677	**0,041**
2.	Досягнення	3 (1; 4)	5 (4; 6)	4524	**0,017**
3.	Гедонізм	8 (7; 9)	6 (5; 7)	4162	**0,001**
4.	Стимуляція	8 (5; 9)	7,5 (5; 9)	5546	0,727
5.	Самостійність	7,5 (6; 9)	3 (1; 5)	4045	**0,000**
6.	Універсалізм	4 (2; 5)	3 (2; 6)	5392	0,660
7.	Доброта	5 (4; 7)	3 (2; 5)	4689	**0,045**
8.	Традиції	3 (1; 3)	8 (6; 9)	4072	**0,000**
9.	Конформність	6 (5; 7)	7 (6; 8)	4689	**0,043**
10.	Безпека	3 (1; 5)	3 (1; 5)	5349	0,587
Примітка: напівжирним шрифтом виділені статистично значущі відмінності між групами досліджуваних на рівні $p \leq 0,05$; Me – медіана; (p_{25}; p_{75}) – міжквартильний розмах.					

Проведений аналіз отриманих даних (Таблиця 3.8) свідчить про те, що:

- за шкалою «Влада» виявлені значущі відмінності (U = 4677; p = 0,041).Це свідчить про те, що досліджувані 1-ї групи (Me (p_{25}; p_{75}) = 7 (5; 9)) більше прагнуть досягти або зберегти домінантні позиції (суспільний імідж, суспільне визнання) в рамках загальної соціальної системи. Досліджувані 2-ї групи (Me (p_{25}; p_{75}) = 8 (7; 9)) менш наполегливі в досягненні соціального статусу або престижу, контролю або домінування над людьми і засобами (авторитет, багатство, соціальна влада, збереження свого суспільного іміджу, суспільне визнання). Хоча для досліджуваних обох груп дана шкала цінностей не є значущою (7-й та 8-й ранг відповідно), у них достатньою мірою наявні амбіції щодо підкорення інших людей, вони морально стійкі та прагнуть принести користь людям під час керування іншими рятувальниками;

- за шкалою «Досягнення» виявлено значущі відмінності (U = 4524; p = 0,017). Дані свідчить про те, що досліджувані 1-ї групи

(Me (p_{25}; p_{75}) = 3 (1; 4)), прагнуть бути успішними в професійній діяльності, виявляють активність та компетентність у безпосередній взаємодії в суспільстві та притримуються соціальних стандартів. Досліджувані 2-ї групи (Me (p_{25}; p_{75}) = 5 (4; 6)), менше прагнуть в досягненні мети, вони не приділяють достатньої уваги соціальній повазі та компетентності в професійному колективі, тому соціальне схвалення для них не є значущим мотивом. Можна зробити висновок, що ці фахівці не прагнуть до професійного успіху, не мають мотивів до розширення та поглиблення знань, установлення й зміцнення міжособистісних стосунків;

- за шкалою «Гедонізм» виявлено значущі відмінності (U = 4162; p = 0,001). Дані свідчить про те, що для досліджуваних 1-ї групи (Me (p_{25}; p_{75}) = 8 (7; 9) ця цінність у профілі особистості не значуща, що дає змогу їх характеризувати як більш стабільних, вони рідко діють за імпульсом, притримуються встановлених правил і норм, не завжди здатні піддатися спокусам та насолодам. Досліджувані 2-ї групи (Me (p_{25}; p_{75}) = 6 (5; 7)), характеризуються поведінкою, яка спрямована на досягнення задоволення (насолоди життям). Ці працівники прагнуть бути більш щасливими, але в професійній діяльності можуть зневіритися в своїй спроможності досягати поставлених цілей і можуть почати діяти за імпульсом задоволення (фізичним або матеріальним), при цьому нехтують встановленими правилами та нормами етикету в професійному колективі;

- за шкалою «Стимуляція» значущих відмінностей не виявлено (U = 5546; p = 0,927). Це свідчить про те, що досліджувані 1-ї групи (Me (p_{25}; p_{75}) = 8 (5; 9)) та 2-ї групи (Me (p_{25}; p_{75}) = 7,5 (5; 9)) характеризуються низькою потребою в стимуляції, також вони не охоче прагнуть до новизни і глибоких переживань. Ця цінність не є важливою для фахівців обох груп у профілі нормативних ідеалів працівників ДСНС, більшістю випадків вони здатні підтримувати оптимальний рівень активності без будь-якої стимуляції;

- за шкалою «Самостійність» виявлено значущі відмінності (U = 4045; p = 0,000). Дані свідчить про те, що для досліджуваних 1-ї групи

(Me (p_{25}; p_{75}) = 7,5 (6; 9)) дана цінність не є значущою в профілі нормативних ідеалів особистості. Їх можна охарактеризувати як особистостей, які під час прийняття рішення прислуховуються до порад близьких людей (батьків, родичів, друзів). Своєю чергою, досліджувані 2-ї групи мають показники (Me (p_{25}; p_{75}) = 3 (1; 5)), що дає можливість характеризувати таких фахівців як особистостей, які вбачають себе самостійними, мають змогу керувати своїм життям, мислять рефлексивно і творчо, більш автономні та незалежні в своїх діях. В житті вони прагнуть досягати цілей в професійній діяльності рішуче та без сторонньої допомоги, вміють не піддаватися впливу різних факторів, діяти на основі своїх поглядів і спонукань;

- **за шкалою «Універсалізм»** значущих відмінностей не виявлено (U = 5392; p = 0,660). Це свідчить про те, що досліджувані мають наступні показники: 1-ї групи – (Me (p_{25}; p_{75}) = 4 (2; 5)), 2-ї групи – (Me (p_{25}; p_{75})=3 (2; 6)). Мотиваційною метою для працівників обох груп є: розуміння, терпимість, захист благополуччя всіх людей і природи. Мотиваційні цілі універсалізму є похідними від тих потреб виживання груп та індивідів, які стають явно необхідними у разі вступу людей в контакт з будь-ким поза свого середовища або під час розширення первинної групи. Більшістю випадків вони вважають, що права людини є значною мірою однаковими завжди і всюди;

- **за шкалою «Доброта»** виявлено значущі відмінності (U = 4689; p = 0,045). Дані свідчать про те, що досліджувані 1-ї групи (Me (p_{25}; p_{75}) = 5 (4; 7)) характеризуються як менш доброзичливі та в деяких ситуаціях можуть бути менш порядними. Досліджувані 2-ї групи (Me (p_{25}; p_{75}) = 3 (2; 5)) вважають себе більш доброзичливими в буденній взаємодії з близькими людьми, прагнуть до збереження благополуччя людей, з якими знаходяться в особистих контактах (користь та лояльність на благо інших, відповідальність, дружба, зріла любов, чесність, поблажливість, толерантність). Такі особливості свідчать про те, що ці фахівці прагнуть здійснювати добрі справи, але інші можуть оцінювати їх негативно;

- **за шкалою «Традиції»** виявлено значущі відмінності (U = 4072;

p = 0,000). Дані свідчить про те, що у досліджуваних 1-ї групи (Me (p_{25}; p_{75}) = 3 (1; 3)) сформовані особисті символи і ритуали, їх роль і функціонування визначаються досвідом групи і закріплюються в традиціях і звичаях та в своїй професійній діяльності. Ця цінність є нормою поведінки. Традиційний спосіб поведінки цих працівників є символом групової солідарності, виразом єдиних цінностей і гарантією виживання. Своєю чергою досліджувані 2-ї групи (Me (p_{25}; p_{75}) = 8 (6; 9)) мають показники низького рівня значущості цього типу цінностей, що свідчить про деяку неповагу до традицій, неприйняття звичаїв та ідей, які існують в культурі, і недотримання їх в своєму житті;

- за шкалою «Конформність» виявлено значущі відмінності (U = 4675; p = 0,0439). Дані свідчать про те, що досліджувані 1-ї групи (Me (p_{25}; p_{75}) = 6 (5; 7)) характеризуються як особистості, що мають прагматичне ставлення до готових стандартів у поведінці, безапеляційно визнають існуючий стан речей, законів, норм, правил, безумовно схиляються перед авторитетами, ігнорують унікальність поглядів, інтересів, уподобань естетичних та інших смаків окремих людей. Ці рятувальники більше схильні стримувати власну активність і запобігати діям, які можуть завдати шкоди іншим, або не відповідають соціальним очікуванням. Досліджувані 2-ї групи (Me (p_{25}; p_{75}) = 7 (6; 8)) вважають себе менш слухняними, недисциплінованими та неввічливими. Вони менше піддаються тиску більшості в групі (в колективі), більш суперечливі під час прийняття законів, норм та правил;

за шкалою «Безпека» достовірних відмінностей не виявлено (U = 5349; p = 0,587). Це свідчить про те, що досліджувані 1-ї групи (Me (p_{25}; p_{75}) = 3 (1; 5)) та 2-ї групи (Me (p_{25}; p_{75}) = 3 (1; 5)) характеризуються як особистості, що прагнуть до соціального порядку, до взаємодопомоги, до збереження здоров'я, хвилюються за сімейну та національну безпеку, за стабільність суспільства і гармонію взаємин у соціумі для вирішення загальних завдань на користь самозбереження, виживання і розвитку. Вони відчувають небезпеку на основі тривожних сигналів. Ця цінність допомагає їм у професійній діяльності

корегувати лінію поведінки й уникати небезпек.

Таким чином, отримані результати дають можливість стверджувати, що більшість нормативних ідеалів-цінностей досліджуваних **1-ї групи** кардинально відрізняються від нормативних ідеалів-цінностей досліджуваних **2-ї групи.** Ці відмінності проявляються в тому, що фахівці, які ідентифікують себе з професією, прагнуть домінувати та проявляти ініціативу, безапеляційно визнавати існуючий стан правил, законів та норм. Вони компетентні та активні в професійній діяльності, стабільні та консервативні. Зазначені працівники притримуються традицій, звичаїв, встановлених правил та норм поведінки; думки та поради близьких людей є важливими для них під час прийняття рішень. Вони менш доброзичливі та можуть бути відвертими настільки, що інші починають сприймають їх як «непорядних».

Фахівців з ознаками професійного відчуження можна характеризувати як особистостей, що прагнуть до збереження благополуччя людей та прояву поваги до оточуючих. Вони менш наполегливі в поліпшенні свого соціального статусу та престижу професії, мають низький рівень мотивації в досягненні цілей, не вірять у власну здатність досягати успіху. Для цих працівників задоволення життям є рушійним механізмом при виконанні професійних завдань. Ці працівники мають власну позицію та здатні проявляти домінантність до оточуючих, що надалі може призвести до негативних наслідків в їхній повсякденній та професійній діяльності. Фахівці цієї групи менш привітні та не прагматичні, здатні до змін у своїй діяльності.

На наступному етапі дослідження було проведено порівняльний аналіз цінностей індивідуальних пріоритетів працівників ДСНС. Для виявлення статистично достовірних відмінностей щодо цінностей індивідуальних пріоритетів – використовувався критерій U-Манна-Уітні (Табл. 3.9).

Таблиця 3.9

Порівняльний аналіз цінностей індивідуальних пріоритетів працівників ДСНС з різним рівнем професійного відчуження (ранги)

№ з/п	**Шкали цінностей**	**1-ша група** (працівники, які ідентифікують себе з професією) **Me (p_{25}; p_{75})**	**2-га група** (працівники з ознаками професійного відчуження) **Me (p_{25}; p_{75})**	**U**	**P**
1.	Влада	7(6; 8)	5(4; 6)	4682	**0,036**
2.	Досягнення	3(1; 3)	8(6; 9)	4038	**0,000**
3.	Гедонізм	8(7; 9)	3(1; 5)	4007	**0,000**
4.	Стимуляція	8(7; 9)	8(5; 9)	5117	0,570
5.	Самостійність	7(6; 9)	3(2; 4)	4171	**0,001**
6.	Універсалізм	5(4; 6)	7(5; 9)	4688	**0,032**
7.	Доброта	4(3; 5)	6(4; 8)	4595	**0,040**
8.	Традиції	3(1; 4)	7,5(5; 9)	4056	**0,000**
9.	Конформність	5,5(4; 7)	3(1; 4)	4217	**0,001**
10.	Безпека	3 (1; 4)	3(1; 5)	5124	0,589

Примітка: напівжирним шрифтом виділені статистично значущі відмінності між групами досліджуваних на рівні $p \leq 0,05$; Me – медіана; (P_{25}; P_{75}) – міжквартильний розмах.

Проведений аналіз отриманих даних (Табл. 3.9) свідчить про те, що:

- **за шкалою «Влада»** виявлені значущі відмінності (U = 4682; p = 0,036). Це свідчить про те, що досліджувані 1-ї групи (Me (p_{25}; p_{75}) = 7 (6; 8)) досягнувши певних цілей та домінантних позицій (суспільний імідж, суспільне визнання) в реальних буднях професійної діяльності можуть бути менш наполегливими в досягненні цілей в подальшому. Досліджувані 2-ї групи (Me (p_{25}; p_{75}) = 5 (4; 6)) більш наполегливі в досягненні соціального статусу або престижу, контролю або домінування над людьми і засобами (авторитет, багатство, соціальна влада, збереження свого суспільного іміджу, суспільне визнання), вони прагнуть зайняти вищу позицію в соціумі. Але ця цінність для фахівців даної групи не є пріоритетною (5 ранг), тому вони здатні до змін стосовно влади. Можна зробити висновок, що амбіції обох груп досліджуваних щодо підкорення інших людей знаходиться у нормативному діапазоні, вони

морально стійкі та прагнуть приносити користь людям під час керування іншими (рятувальниками). Вони готові до підпорядкованості в міжособистісних стосунках, оскільки в їхній професії цей параметр є одним з головних в запоруці успіху професійної діяльності рятувальника;

- за шкалою «Досягнення» виявлено значущі відмінності (U = 4038; p = 0,000). Дані свідчать про те, що досліджувані 1-ї групи (Me (p_{25}; p_{75}) = 3(1; 3)) проявляють активність та компетентність у безпосередній взаємодії із суспільством та притримуються соціальних стандартів, досягають успіху в професійній діяльності. Досліджувані 2-ї групи (Me (p_{25}; p_{75}) = 8 (6; 9)) під час реалізації цілей не приділяють достатньої уваги соціальній повазі та компетентності в професійному колективі, тому соціальне схвалення для них не є значущим мотивом. Можна зробити висновок, що ці фахівці майже не досягають професійного успіху, не достатньо мотивовані розширяти та поглиблювати знання, встановлювати й зміцнювати особисті контакти;

- за шкалою «Гедонізм» виявлено значущі відмінності (U = 4007; p = 0,000). Дані свідчать про те, що для досліджуваних 1-ї групи (Me (p_{25}; p_{75}) = 8 (7; 9) ця цінність у профілі особистості не значуща, що дає змогу їх характеризувати як більш стабільних, вони рідко діють за імпульсом та притримуються встановлених правил та норм, не завжди здатні піддатися спокусам та насолодам. Для досліджуваних 2-ї групи (Me (p_{25}; p_{75}) = 3 (1; 5)) ця цінність є значущою, тому їх поведінка характеризується спрямованістю на досягнення задоволення (насолоди життям). Ці працівники частіше бувають задоволеними життям у порівнянні з досліджуваним 1-ї групи, але в професійній діяльності можуть зневіритися в своїй здатності досягати поставлених цілей і наразі починають діяти за імпульсом задоволення (фізичним або матеріальним), при цьому нехтують встановленими правилами та нормами етикету в професійному колективі, що може призвести до прояву професійного відчуження особистості;

- за шкалою «Стимуляція» значущих відмінностей не виявлено

(U = 5117; p = 0,570). Це свідчить про те, що досліджувані як 1-ї групи (Me (p_{25}; p_{75}) = 8 (7; 9)), так і 2-ї групи (Me (p_{25}; p_{75}) = 8 (5; 9)) не охоче прагнуть до новизни і глибоких переживань. Ця цінність не є важливою для фахівців обох груп у профілі індивідуальних пріоритетів працівників ДСНС, більшістю випадків вони здатні підтримувати оптимальний рівень активності без будь-якої стимуляції;

- за шкалою «Самостійність» виявлено значущі відмінності (U=4171; p=0,001). Дані свідчать про те, що для досліджуваних 1 групи (Me (p_{25}; p_{75}) = 7 (6; 9)) дана цінність не є значущою в профілі індивідуальних пріоритетів особистості. Їх можна охарактеризувати як особистостей, для яких поради близьких людей (батьків, родичів, друзів) під час прийняття рішення відіграють важливу роль, що підтверджується життєвим досвідом. Досліджувані 2 групи (Me (p_{25}; p_{75}) = 3 (2; 4)) для яких вищевказана цінність є значущою, характеризуються як особистості, що більшістю випадків діють та приймають рішення самостійно, таким чином мають змогу керувати своїм життям, мислити рефлексивно і творчо, нестандартно та ініціативно, більш автономно та незалежно в своїй поведінці та діях як в соціумі, так і під час професійної діяльності;

- за шкалою «Універсалізм» виявлено значущі відмінності (U = 4688; p = 0,032). Це свідчить про те, що для досліджуваних 1-ї групи (Me (p_{25}; p_{75}) = 5 (4; 6)) мотиваційною метою є розуміння, терпимість, захист благополуччя всіх людей і природи. Ці працівники, вступаючи в контакт з будь-ким поза свого середовища або разі розширення первинної групи ведуть себе пунктуально та коректно. Більшістю випадків вони раціонально використовують свої знання, уміння та навички під час виконання професійних завдань. Досліджувані 2-ї групи (Me (p_{25}; p_{75}) = 7 (5; 9)) менше співпереживають, ніж досліджувані 1 групи. Зазначені фахівці виявляють менше солідарності з оточуючими (друзями, колегами);

- за шкалою «Доброта» виявлено значущі відмінності (U = 4595; p = 0,040). Дані свідчать про те, що досліджувані 1-ї групи

(Me (p_{25}; p_{75}) = 4 (3; 5)) характеризуються як більш гуманні, чесні та доброзичливі. Вони прагнуть до збереження благополуччя людей, які їх оточують. Прояв доброти в соціумі у цих досліджуваних забезпечує процвітання групи та досягнення успіху в будь-якій справі. Досліджувані 2-ї групи (Me (p_{25}; p_{75}) = 6 (4; 8)) менш доброзичливі у стосунках з оточуючими, через те що їхні добрі вчинки не були високо оцінені та позитивно сприйняті оточуючими (колегами, друзями, близькими людьми);

- за шкалою «Традиції» виявлено значущі відмінності (U = 4056; p = 0,000). Дані свідчать про те, що досліджувані 1-ї групи (Me (p_{25}; p_{75}) = 3 (1; 4)) з повагою ставляться до авторитетів, підтримують цінності в робочих групах. Вони солідарні зі встановленими нормами, правилами та традиціями, які існують в колективі. Своєю чергою досліджувані 2-ї групи (Me (p_{25}; p_{75}) = 7,5 (5; 9) в реальному житті зневажливо ставляться до традицій, не дотримуються звичаїв та ідей, які існують в соціумі (можуть їх порушувати);

- за шкалою «Конформність» виявлені значущі відмінності (U = 4217; p = 0,001). Дані свідчать про те, що досліджувані 1-ї групи (Me (p_{25}; p_{75}) = 5,5 (4; 7)) характеризуються як особистості, що безапеляційно визнають існуючий стан речей, законів, норм, правил, виконуючи будь-які завдання, прислуховуються до думок авторитетів, часто не сприймають унікальність поглядів, інтересів, уподобань естетичних та інших смаків окремих людей. Ці рятувальники більше схильні стримувати і запобігати діям, які можуть завдати шкоди іншим, або не відповідати соціальним очікуванням. Досліджувані 2-ї групи (Me (p_{25}; p_{75}) = 3 (1; 4)) у своїх відношеннях з колегами менш дисципліновані та менш ввічливі, порівняно з досліджуваними 1-ї групи. Вони менше піддаються тиску більшості в групі (в колективі), схильні до змін у поведінці та можуть змінити прийняте рішення під час виконання наказів (вказівок), більш суперечливі під час прийняття законів, норм та правил, що призводить до їхньої безвідповідальності перед колективом;

- за шкалою «Безпека» достовірних відмінностей не виявлено (U = 5124;

p = 0,589). Це свідчить про те, що досліджувані1-ї групи (Me (p_{25}; p_{75}) = 3 (1; 4)) та 2-ї групи (Me (p_{25}; p_{75}) = 3 (1; 5)) характеризуються як особистості, що через забезпечення соціального порядку, безпеки сім'ї, національної безпеки, взаємодопомоги та дотримання порядних взаємовідносин формують колективну безпеку, як головну цінність у професійній діяльності. Ця цінність допомагає фахівцям обох груп у професійній діяльності ефективно та раціонально корегувати лінію своєї поведінки і уникати небезпек, що підтверджує їх кваліфікацію рятувальників.

Таким чином, отримані результати дають можливість стверджувати, що більшість індивідуальних пріоритетів-цінностей досліджуваних **1-ї групи** суттєво відрізняються від індивідуальних пріоритетів-цінностей досліджуваних **2-ї групи.** Ці відмінності проявляються в тому, що фахівці, які ідентифікують себе з професією, мають досвід ефективного керування підлеглими, притримуються встановлених правил, норм та цінностей, які існують у колективі. Вони здебільшого активні та компетентні, пунктуальні, коректні та солідарні в стосунках, прагнуть досягати успіху в професійній діяльності, стійкі в своїх намірах та переконаннях. Фахівці цієї групи враховують поради близьких та прислуховуються до думок авторитетних осіб. Традиційний спосіб їх поведінки є символом групової солідарності, виразом єдиних цінностей і гарантією виживання.

Рятувальників з ознаками професійного відчуження можна характеризувати як особистостей, що прагнуть досягти соціального статусу та престижу в соціумі, але не в повній мірі можуть реалізовувати свої цілі та нераціонально використовують свій потенціал. Вони не бажають соціального схвалення, менш відповідальні та можуть діяти імпульсивно, при цьому нехтують правилами та нормами колективу. Ці працівники більш самостійні, автономні та незалежні в своїх намірах та під час прийняття рішень, але в більшості випадків можуть бути не доброзичливими у відносинах. Вони часто зневажливо ставляться до традицій, звичаїв та ідей, можуть бути не дисципліновані та не ввічливими, в професійній взаємодії.

У результаті кореляційного аналізу встановлено, що в групі працівників, які ідентифікують себе з професією, існує статистично значущий взаємозв'язок між цінностями нормативних ідеалів та цінностями індивідуальних пріоритетів ($r_s = 0{,}274$, $p \leq 0{,}007$). Це свідчить про узгодженість ціннісних профілів особистості, тобто ці фахівці стабільні в своїх ціннісних перевагах як в поглядах ставлення до життя, так і в реалізації ціннісних орієнтацій та поведінки в реальному житті.

У працівників з ознаками професійного відчуження між цінностями нормативних ідеалів та цінностями індивідуальних пріоритетів статистично значущих кореляцій не виявлено ($r_s = 0{,}09$, $p > 0{,}864$). Це свідчить про неспівпадіння бажаних (орієнтовних) цінностей фахівців цієї категорії з тими цінностями, які вони реалізують у власному житті під час взаємин з близькими та колегами.

Слід звернути увагу, що дані, отримані під час дослідження рівня нормативних ідеалів особистості та рівня індивідуальних пріоритетів особистості, зазвичай не співпадають, оскільки ціннісні орієнтації особистості на рівні нормативних ідеалів не завжди можуть реалізуватися в поведінці внаслідок обмеження можливостей людини, групового тиску, дотримання певних традицій, слідування зразкам поведінки й інших причин. Через що зазначені фахівці можуть переживати внутрішній конфлікт і незадоволеність життям. Тому їм необхідно переглянути свою поведінку або систему нормативних цінностей.

Отримані результати дають можливість їх подальшого використання у розробці психокорекційної та психопрофілактичної програми для працівників ДСНС з ознаками професійного відчуження.

ВИСНОВКИ ЗА РОЗДІЛОМ

1. Дослідження особистісної структури рятувальників з різним рівнем професійного відчуження дозволяє стверджувати, що у особи які ідентифікують себе з професією достатньо стабільні в поведінці, цінують ввічливість та проявляють повагу під час спілкування та взаємовідносин в колективі, активні в професії. Рятувальники з ознаками професійного відчуження здебільшого пасивні, самотні, виснажені та «закриті» від професійного соціуму. Вони не отримують задоволення від своєї діяльності.

2. Результати дослідження в мотиваційній сфері рятувальників з різним рівнем професійного відчуження дозволяє стверджувати, що у осіб які ідентифікують себе з професією достатньо розвинута потреба в досягненні мети, цілей та успіху в професійній діяльності. Ці працівники більш мотивовані та «віддані» своїй справі. Своєю чергою, рятувальники з ознаками професійного відчуження, здебільшого налаштовані на пасивність та невдачу, не отримують задоволення від своєї діяльності та не зацікавленні в досягненні професійних цілей.

3. Дослідження особливостей прояву професійного відчуження з різним рівнем професійного відчуження у когнітивній сфері, були отримані результати, які дозволяють констатувати, що працівники які ідентифікують себе з професією більш позитивно сприймають та оцінюють образ «пожежного-рятувальника», ніж працівники з ознаками професійного відчуження. Зокрема працівники які ідентифікують себе з професією ототожнюють себе з професійною діяльністю рятувальника, вони проявляють увагу й інтерес до даної діяльності. У працівників з ознаками професійного відчуження менш розвинена ідентифікація з професією та у відносинах з колегами вони проявляють агресивність та відстороненість.

4. У ціннісно-смисловій сфері спостерігаються наступні особливості: рятувальники які ідентифікують себе з професією – дружні, солідарні, толерантні та стабільні у відносинах з колегами. Під час виконання службових

обов’язків та взаємодії з особовим складом проявляють ефективність та відповідальність. Дані фахівці мають чітку сформовану стратегію, щодо самовдосконалення та досягнення успіхів у професійній діяльності. У працівників з ознаками професійного відчуження не сформована професійна ідентичність. Під час виконання завдань за призначенням та професійної взаємодії в колективі вони – пасивні до власного розвитку, невідповідальні та недисципліновані, самостійні та імпульсивні, менш свідомі, менш доброзичливі та більш агресивні в порівнянні з працівниками які ідентифікують себе з професією. Такі, вищезазначені особистісні цінності та смислові утворення фахівців з ознаками професійного відчуження, свідчать про їхній внутрішній конфлікт та незадоволеність професією, що заважає їм раціонально реалізовувати свій потенціал і досягати поставлених завдань.

5. Результати досліджень за особистісною, мотиваційною, когнітивною та ціннісно-смисловою сферами особистості дають змогу констатувати, що достовірні відмінності виявлені у 4 сферах. Тому мінмізація професійного відчуження або його трансформація у професійну ідентичність можлива за умов впливу на рятувальника психокорекційної та психопрофілактичної роботи психолого.

Отже, кількісний та якісний аналіз отриманих у дослідженні даних дозволив нам розробити програму психокорекції та психопрофілактики професійного відчуження працівників ДСНС.

Результати, викладені в даному розділі, опубліковані в наступних наукових працях автора [132-133; 135-136; 147–150].

РОЗДІЛ 4
ПСИХОКОРЕКЦІЯ ТА ПСИХОПРОФІЛАКТИКА ПРОФЕСІЙНОГО ВІДЧУЖЕННЯ

Сучасне суспільство висуває до працівників ДСНС особливі вимоги, пов'язані з тими змінами, що відбуваються в соціальній сфері. Професійна діяльність рятувальника характеризується достатньо високим рівнем складності й напруженості [11; 79;]. Для неї притаманний високий динамізм, самостійне та швидке прийняття рішень з подальшою їх реалізацією, підвищення відповідальності за їхні наслідки, схильність до соціальної оцінки, новизна нестандартних ситуацій. Це посилює психоемоційні навантаження на рятувальника, породжує психологічний дискомфорт, ініціює професійну дезадаптацію особистості [113; 169]. У результаті деякі працівники ДСНС проявляють пасивність, байдужість до успіхів колег, безініціативність й апатію, які породжують атмосферу професійного відчуження.

Під час розробки програм психокорекції та психопрофілактики професійного відчуження працівників ДСНС ми спиралися на результати власного дослідження. Ми виявили, що, по-перше, особливості професійного відчуження за своїм розвитком представлені неоднаково; по-друге, вираженість цих особливостей та їхнє співвідношення можуть бути змінені шляхом цілеспрямованого впливу. Ці положення й стали основою для розробки програми.

4.1. Теоретико-методологічні основи психопрофілактики й психокорекції професійного відчуження у працівників ДСНС

У сучасній психологічній практиці досить гостро стоїть проблема запобігання професійному відчуженню працівників у різних сферах. Її неповне рішення призводить до виникнення труднощів у працевлаштуванні, в професійно-особистісному зростанні.

Як зазначено вище, професійне відчуження – це цілісне багатокомпонентне психологічне утворення, що включає: особистісну сферу (стани, соціальні установки, реакції, особливості і властивості особистості та її особистісні якості); мотиваційну сферу (проявляється в бажанні уникати перешкоди, низькому рівні мотивації досягнення, нездатності ставити перед собою цілі й спрямовувати зусилля на їхнє досягнення); когнітивну сферу (сприйняття, соціальні установки, стереотипи та самоідентифікація особистості); ціннісно-смислову сферу (стресостійкість, активність та комунікативність особистості, її рівень самореалізації та задоволеність різними сферами життя; також суб'єктивні, соціальні та індивідуальні цінності особистості) [12; 207].

Ці всі сфери прояву професійного відчуження мають своєрідну структуру залежно від ступеня вираженості ознак.

Головна ідея психокорекції та психопрофілактики професійного відчуження – це визначення у майбутніх працівників ДСНС професійного самовизначення, що виражається в професійній ідентичності та забезпечить рятувальнику цілісність, тотожність і визначеність, які розвиваються в ході професійного навчання спільно зі становленням процесів самовизначення, самоорганізації і персоналізації.

На підставі проведеного нами аналізу результатів дослідження ми можемо зробити категоризацію виявлених психологічних особливостей. З огляду на комплексність досліджуваного явища, методологічно виправдано виробляти категоризацію за двома різними підставами, а саме:

1. За підставою «вбудованості» даної характеристики в психологічний ансамбль особистості, ми можемо виділити характеристики, які лежать у фундаменті особистості, є його базовою структурою і, відповідно, корекційний вплив на них буде прогностично низьким. При цьому, прогностичне очікування профілактичних процедур, буде досить високим. Так само ми позначимо ті характеристики, які є досить гнучкими і рухливими, що дасть сприятливий

прогноз під час побудови програми корекційного впливу, не виключаючи, при цьому, можливість профілактичної роботи.

Так, наприклад, до першої категорії будуть відноситись характеристики, пов'язані зі смисложиттєвими орієнтирами, мотивами і напрямами, стильовими особливостями особистості, у той час як до другої категорії ми можемо віднести показники, що характеризують когнітивну, емоційну і вольову сферу.

Особливий інтерес в цьому відношенні представляє група характеристик, пов'язаних з описом соціальних взаємодій. Специфіка цієї групи полягає в одночасній належності як до першої, так і до другої категорії. Таким чином, ця група стає як би «сполучною ланкою» між базовими конструктами особистості і більш гнучкими, адаптивними надбудовами.

2. За підставою наявності/відсутності характеристики і ступеня вираженості такої.

Таким чином ми можемо виділити 4 типи відмінностей, які можна виділити у представлених груп.

А) властиві групі 1 / невластиві групі 2;

Б) властиві групі 2 / невластиві групі 1;

В) властиві групі 1 більшою мірою, ніж властиві групі 2;

Г) властиві групі 2 більшою мірою, ніж властиві групі 1.

Розподіл на ці 4 типи дозволяють нам коректно вибудовувати подальшу програму як профілактичного, так і корекційного характеру. Ми отримуємо можливість поділу впливів, спрямованих на виникнення або повне блокування якогось поведінкового досвіду, або психологічних властивостей, або його розвитку/зниження ступеня прояву, як у випадку «В» і «Г».

Дана категоризація за двома різними методологічними підставами дозволяє нам побудувати типологічну матрицю, яка дасть нам можливість побудови концепції корекційної та профілактичної роботи, спрямованої на зниження і запобігання професійного відчуження у працівників ДСНС.

Розберемо більш докладно аналіз проблемних психологічних характеристик, що відповідають за виникнення і прояв професійного

відчуження у працівників ДСНС, а також покажемо трансформаційний перехід в інструментальне поле психокорекційних можливостей.

У групі **«Мотиви, спрямованості і цільові установки»** ми бачимо чітке виділення характеристик, які описуються в такий спосіб:

- мають низьку мотивацію в професії;
- всі їх думки та увага повністю приділена особистим планам та цілям;
- мають низький рівень мотивації в досягненні цілей;
- байдужі до похвали і покарань;
- мають низьку мотивацію до розширення та поглиблення знань, установлення й зміцнення особистих контактів;
- не мають мети розвиватися та досягати високих результатів в цій професії;
- не мають (або не ставлять) конкретної мети в професійній діяльності.

У групі **«Стильові особливості»** виділяються наступні характеристики працівників ДСНС:

- не вважають за потрібне ретельно обмірковувати проблеми під час прийняття рішень;
- в самотності почуваються комфортніше, ніж під час взаємодії в робочому колективі або в будь-якій групі взагалі;
- не вірять у власну спроможність досягати успіху;
- нераціонально використовують свій потенціал;
- можуть діяти імпульсивно;
- можуть діяти безвідповідально;
- цінують перевірені методи роботи;
- не проявляють власних творчих здібностей;
- зміни у професійній діяльності не викликають інтересу, до нового відносяться з обережністю.

У групі **«Соціальні взаємодії»** виділяються такі характеристики працівників ДСНС:

- в самотності почуваються комфортніше, ніж під час взаємодії в робочому колективі або в будь-якій групі взагалі;
- нехтують правилами та нормами колективу;
- зневажливо ставляться до традицій;
- можуть бути пасивними, закритими, ворожими;
- мають низьку мотивацію до установлення й зміцнення особистих контактів.

У групі **«Когнітивна сфера»** виділяються такі характеристики працівників ДСНС:

- не вважають за потрібне ретельно обмірковувати проблеми під час прийняття рішень;
- ситуації з високим ступенем невизначеності розцінюють як нездоланні;
- вважають, що вони мають гірші умови для реалізації цілей;
- схильні до надмірної рефлексії;
- недостатній рівень аналітичності мислення;
- критику та зауваження на свою адресу сприймають як посягання на особисту свободу.

У групі **«Емоційна сфера»** виділяються наступні характеристики працівників ДСНС:

- часто пригнічені;
- часто відчувають стани надмірного психічного напруження, швидкого стомлення, відчуття безсилля і виснаження;
- характерне зниження настрою, «зажуреність» у власні переживання;
- загальне відчуття тяжкості, ліні, «порожнечі в голові»;
- можуть розгубитися та «впасти у відчай»;
- можуть поряд з реакціями самозвинувачення, демонструвати ворожість стосовно оточуючих осіб;
- часто перебувають у стані дезадаптації, тривоги;

- недостатньо сформована саморегуляція психічних станів.

У групі **«Вольова регуляція»** виділяються наступні характеристики працівників ДСНС:

- можуть бути недисциплінованими;
- можуть діяти імпульсивно та не цілеспрямовано;
- можуть бути впертими;
- відсутність наполегливості й рішучості в діях;
- втрачають контроль над психічними процесами;
- складно зосередити увагу у процесі виконанні професійних завдань.

У групі **«Загальне ставлення до професійної діяльності»** виділяються такі характеристики працівників ДСНС:

- не задоволені своїм положенням або станом справ в професійній діяльності;
- не прагнуть досягати успіхів та високих результатів;
- не мають бажання ініціювати свій розвиток в професії;
- свою професійну діяльність не цінують;
- професійна діяльність для цих фахівців є важкою та неприємною;
- розчаровані результатами своїх внесків.

З наведеного вище аналізу стає зрозуміло, що частина характеристик, таких, наприклад, як слабо розвинений мотиваційний компонент, як зовнішня (позитивна і негативна), так і внутрішня мотивація проявляються на недостатньому рівні, вона може бути насичена дефіцитним ресурсом або за рахунок посилення параметрів вольової регуляції, які, своєю чергою, проявлені у вигляді впертості і негативізму, або за рахунок пошуку нових мотиваційних, цілепокладальних конструктів. Трансформація ресурсної бази на рівні зміни мотиваційної сфери передбачає тривалий, профілактичний вплив. Короткочасною тренінговою інтервенцією можна компенсувати дефіцит ресурсу в когнітивної сфері, наприклад, підвищуючи рівень аналітичності мислення і знижуючи рівень поточної рефлексії. Або ж у сфері емоційної

регуляції, де ми можемо надати технології освоєння ресурсів, пов'язаних з контролем і управлінням як актуальних, так і домінуючих психічних станів.

Говорячи іншими словами, необхідно перевести описову характеристику негативної складової в потенційно позитивну паралель, з підбором доступних особистісних ресурсів для реалізації цієї трансформації.

Зазначений аналіз показує нам не просто список характеристик, які негативно впливають на діяльність, але й по суті, є чек-листом дефіцитних ресурсів особистості. Саме розуміння проблемних характеристик через призму ресурсного підходу дозволяє нам перевести діагностичний опис в конструктивну концепцію комплексного психокореційного впливу, спрямованого на запобігання виникненню, зниження темпів розвитку і редукції поточного рівня професійного відчуження у працівників ДСНС.

Таким чином, ми можемо виділити 4 форми співвідношень типів і цільової спрямованості психокорекційного впливу, а саме:

А) Психопрофілактика кількісного посилення / ослаблення характеристики, що проявляється;

Б) Психопрофілактика кількісного посилення / ослаблення характеристики, що проявляється – тренінговим методом;

В) Психопрофілактичне формування відсутньої або інгібування (подавлення) наявної характеристики;

Г) Тренінгове формування відсутньої або інгібування (подавлення) наявної характеристики.

Отже, ми систематизуємо список негативних характеристик з урахуванням вибору адекватного психорекційного впливу і з розумінням проектного результату останнього. Узагальнений результат вищевикладеного процесу наведено в таблиці 4.1.

Як ми можемо бачити з таблиці 4.1, кожна група проблемних характеристик має у вигляді рішення 2-ї технології тренінгового характеру, і 2-ї технології профілактичного характеру.

Таблиця 4.1.

Мішень ПВ	Тип ПВ	Цільова спрямованість психокрекційного впливу
Мотиваційна сфера	СПТ	Оптимізація мотиваційного компонента у векторі пріоритету внутрішньої мотивації над зовнішньою позитивною, а зовнішньої позитивної над негативною.
	СПТ	Технологізація перекладу особистісних інтересів у сферу професійних.
	ППР	Формування усвідомленого мотиваційного конструкту, що включає зовнішню позитивну, негативну і внутрішню мотивацію.
	ППР	Формування довгострокової перспективи накладених один на одну областей особистісних і професійних інтересів.
Стильові особливості	СПТ	Розвиток навичок застосування творчого потенціалу.
	СПТ	Зниження частоти вибору ригідних рішень і збільшення частоти ефективного застосування нових, лабільних форм поведінкової активності.
	СПТ	Зниження частоти прийняття імпульсивних рішень.
	ППР	Розвиток здатності до прийняття відповідальності і впевненості в можливості вирішення проблемної ситуації через формування позитивного досвіду.
	ППР	Формування усвідомленого ставлення до своїх професійних навичок і вміння раціонально їх застосовувати, відповідно до функціональних завдань.
Соціальні взаємодії	СПТ	Формування позитивного досвіду командної взаємодії.
	СПТ	Розвиток навичок ефективної соціальної взаємодії.
	ППР	Формування бачення ресурсної бази групової роботи.
	ППР	Формування толерантного ставлення до загальногрупових норм.
Когнітивна сфера	СПТ	Розвиток рівня аналітичності мислення.
	СПТ	Технологізація навичок аналізу поточної і критичної ситуацій.
	СПТ	Зниження частоти виникнення спонтанно-рефлексивних процесів.
	СПТ	Формування навички застосування стратегічного мислення з виділенням фази планування.
Емоційна сфера	СПТ	Формування навичок саморегуляції психічних станів.
	СПТ	Розвиток умінь психічної саморегуляції в умовах кризової ситуації.
	ППР	Інтеграція практики «психічної гігієни» в повсякденне життя.
	ППР	Формування усвідомленого підходу до раннього виявлення негативних психічних станів.
Вольова регуляція	СПТ	Формування навички наполегливості, рішучості та цілеспрямованості в діяльнісних моделях.
	СПТ	Розвиток навичок вольового адміністрування в формі дисциплінарного підпорядкування і командного управління.
	ППР	Формування вміння вольової компенсаторики при недостатньому мотиваційному та емоційному компонентах.
	ППР	Системний розвиток навчань довільної регуляції когнітивних процесів.

Примітка: ПВ – психокорекційний вплив; СПТ – соціально-психологічний тренінг; ППР – психопрофілактична робота.

Такий підхід дає нам можливість будувати програму комплексного впливу з урахуванням малоінтенсивної, але тривалої роботи в профілактичному періоді, і високоінтенсивну, але, відносно, короткочасну інтервенцію в період тренінгових сесій.

Особливе місце займає група проблемних характеристик «Загальне ставлення до професійної діяльності».

На наш погляд, ця група є результативною, по відношенню до всіх попередніх. Сама логіка структури цієї категорії має на увазі наявність глибокого внутрішньоособистісного конфлікту, який відображається у суперечливості і неконгруентності компонентів. Ми вважаємо, що під час вибору форми психокорекційного впливу, в разі вираженої сформованості ознак даної категорії, доцільно застосовувати індивідуальні форми психологічної корекції, а не групові.

Виходячи з усього вищезазначеного, ми можемо сформулювати цілі комплексного психопрофілактичного і психокореційного впливу:

1. Редукція поточного рівня професійного відчуження у працівників ДСНС.
2. Зниження темпів розвитку професійного відчуження у працівників ДСНС.
3. Запобігання виникненню професійного відчуження у працівників ДСНС.

Задачі комплексного психопрофілактичного і психокорекційного впливу:

1. Формування умінь за виділеними сферами впливу, в залежності від конкретних показників ступеня сформованості професійного відчуження.
2. Розвиток та застосування сформованих навичок при виконанні функціональних завдань працівників ДСНС.
3. Екстраполяція знань, умінь і навичок на ситуації з високою стресогенністю і невизначеністю.
4. Формування усвідомленого ставлення до індивідуальних психічних проявів.

5. Інтеграція в звичний спосіб життя навичок систематичного саморегулювання психічних станів.

6. Формування ефективного, стійкого самоідентифікаційного професійного образу.

Як ми можемо бачити, поставлені завдання чітко поділяються нами за описом вищезазначених категорій. Завдання 1–3 відносяться до категорії завдань, що вирішуються шляхом впливу тренінгу, а завдання 4–6 – шляхом психопрофілактичної роботи.

4.2. Програма психопрофілактики і психокорекції професійного відчуження у працівників ДСНС

Сформулювавши методологічну базу, концепцію, цілі і завдання комплексного психокореційного впливу, ми можемо перейти до опису побудови програми психопрофілактики та психокорекції професійного відчуження у працівників ДСНС.

Програма психопрофілактики і психокорекції професійного відчуження у працівників ДСНС

Розроблений нами тренінг включає в себе роботу з трьома блоками проблемних характеристик, які ведуть до формування і розвитку професійного відчуження у працівників ДСНС, а саме:

1. Когнітивний – представлений аналітичністю і рефлективністю мислення.

2. Емоційний – представлений здатністю до емпатії і умінням розрізняти емоційні стани за сигналами швидкого доступу. До цього ж компоненту відноситься компенсаторна, відносно до емпатійності, здатність психічної саморегуляції.

3. Мотиваційний компонент – представлений певним співвідношенням різних типів мотивації до професійної діяльності.

Відповідно, кожен блок ставить завдання, вирішення яких в площину практичних результатів буде виражатися в наступних уміннях і навичках:

1. Уміння аналізу і типологізації поточної і прогнозованої ситуацій.

2. Уміння визначення і фіксації професійної позиції.

3. Усвідомлена перебудова провідного типу мотивації до професійної діяльності.

4. Уміння ефективно розпізнавати емоції і психічні стани.

5. Уміння відстежувати і знижувати негативний вплив індукованих емоцій.

6. Уміння ефективно регулювати власний психічний стан.

Програма тренінгу розрахована на 48 годин тренінгової роботи, 6 днів по 8 робочих годин, що дозволяє приділити кожному компоненту достатньо уваги для якісного опрацювування і вирішення поставлених завдань кожним учасником.

Базова схема кожного дня занять будується за принципом послідовного проходженню групою наступних етапів:

1. Актуалізація;
2. Проблематизація;
3. Формування;
4. Закріплення;
5. Рефлексія.

Даний принцип дає можливість учасникам ретельно опрацьовувати як поставлені ведучим завдання, так і усвідомлювати особистісні переживання, які виникають в процесі виконання. Так само, дотримання принципу поетапності забезпечує ведучому контроль над динамічних кой внутрішньогрупових процесів і вносити необхідні корективи, при ситуативній необхідності, без зміни програмної процедури.

Перший етап. Актуалізація.

На першому етапі констатується поточний стан компонентів, що тренуються. Значимим моментом є усвідомлення учасниками тієї міри

сформованості цих якостей, яке у них є присутнім на даний момент, а також фіксація достатності цього рівня сформованості для нормального соціально адаптивного функціонування особи.

Другий етап. Проблематизація.

Основним завданням другого етапу є проблематизація. Із зафіксованої на першому етапі достатності цього рівня сформованості для нормального соціально адаптивного функціонування особистості учасники переходять до усвідомлення недостатності розвитку компонента відносно спеціальної діяльності практичного психолога. Фіксування дефіцитності ресурсу. Під ресурсом в даному випадку слід розуміти елемент когнітивної сфери, що розвивається.

Третій етап. Формування.

На третьому етапі учасники тренінгу виконують ряд поставлених ведучим вправ, спрямованих на штучний розвиток вказаних компонентів. Завдання складаються за принципом збільшення складності, – від простих до складних, причому складність зростає за рахунок зміни рівня абстрагування, необхідного для вирішення завдання. Завдання на розвиток аналітичного і рефлексивного боків мислення підбираються як вбудовані в контекст модельних ситуацій, так і абстраговані від безпосередньої діяльності.

Четвертий етап. Закріплення.

На цьому етапі тренінгу закріплення посилених здібностей робиться за рахунок двох процедур:

1. Перенесення тренованої навички в життєву і професійною сферу, із складанням програми спостереження і фіксації ефективності використання нових якостей.

2. Знаходження системного взаємозв'язку за принципом самоподкріпленої петлі зворотного зв'язку між когнітивним компонентом психологічної готовності, зокрема аналітичного і рефлексивного боків, і іншими компонентами, обумовленими раніше.

Після проходження групою завершального, четвертого етапу, ведучим підводиться сумарний підсумок тренінгу і загальногрупова рефлексія з розглядом тих проблемних зон, які виникли на момент завершення зустрічі і були усвідомлені учасником як особиста проблематизація.

Основні технічні прийоми, використані під час тренінгу.

1. Психогімнастичні техніки:

- техніки навіювання – спрямовані на регуляцію психічного стану партнера;

- техніки «відзеркалення» – спрямовані на відпрацювання навичок невербального підстроювання до емоційного стану партнера;

- техніки асертивності – спрямовані на зниження ефекту емоційної індукції.

2. Дискурсивні техніки: мозковий штурм, дискусія, обговорення - спрямовані на виділення і типологізацію основних прогнозованих ситуацій.

3. Групове ухвалення рішень – спрямоване на розробку моделі дії в ситуації і рішень, що приймаються практичним психологом при наданні психологічної допомоги населенню, постраждалому при надзвичайних ситуаціях.

4. Групові доповіді і демонстрації способів дій – спрямовані на розвиток здібностей до артикуляції, обґрунтування і оцінки власної позиції і позицій інших учасників групової роботи.

5. Ігрові техніки:

- позиційні ігри – спрямовані на розвиток здібності індивіда розрізняти та займати різні соціальні позиції і фіксувати відповідні їм мотиваційно-цільові комплекси;

- рольові ігри – спрямовані на відробіток емпатичних здібностей і уміння розпізнавати емоційні стани партнера за екстралінгвістичними, паралінгвістичними і психосоматичними ознаками.

- ситуаційні ігри – спрямовані на формування і коригування мотиваційно-цільового компонента професійної діяльності.

Програма соціально-психологічного тренінга.

Блок 1. Розвиток когнітивного компонента

Мета блоку: розвиток рефлексивного і аналітичного компонентів когнітивної сфери учасників тренінгу.

Завдання: добитися позитивної динаміки росту вказаних компонентів, що проявляється в наступних уміннях :

1. Уміння аналізу і типологізації поточної і прогнозованої ситуацій.

2. Уміння визначення і фіксації професійної позиції.

Основний принцип тренінгу – принцип поетапності розвитку групи і поступовості розуміння учасниками самих себе, своїх проблем, взаємин, стереотипів, установок. Принцип поетапності включає те, що кожна зустріч логічно витікає з попередньої, і є в змістовному плані основою для наступної.

Суттєво, що рефлексія не замінює (і не підмінює) емпатію, а доповнює її у процесах пізнання і взаємодії з іншим суб'єктом. Якщо розглядати саме консультативну взаємодію, то функція емпатії полягає у спеціальній «настройці» консультанта на переживання та почуття клієнта, тобто на емоційному проникненні у світ клієнта. На протилежність цьому функція рефлексії полягає у «налаштуванні» від емоцій та побудові усвідомлюваної інтелектуальної «картини» клієнтської проблеми, тобто розуміння її причин, структури та наслідків.

Блок 2. Тренінг мотиваційного компонента.

Мета блоку: усвідомлена перебудова або корекція провідного типу мотивації до професійної діяльності.

Завдання:

2.1. Усвідомлення учасниками комбінації наявних мотивів до професійної діяльності.

2.2. Перехід зовнішньої негативної мотивації у форму зовнішньої позитивної мотивації.

2.3. Збільшення складової внутрішньої мотивації за рахунок невикористовуваних раніше цільових конструктів.

Визначення етапів тренінгу.

У цьому блоці мають місце два основні етапи, кожен з яких, у свою чергу, розбитий на декілька технічних кроків залежно від поставлених завдань.

Етап 1. Тренінг зовнішньої позитивної мотивації, або мотивації досягнення.

Мета етапу: досягнення стійкого підвищення рівня мотивації досягнення удачі і зниження рівня мотивації уникнення невдачі у учасників тренінгу.

Завдання етапу :

1. Перехід програми постановки мети професійної діяльності з вектору уникнення невдачі у вектор досягнення успіху.

2. Розвиток стійкого прагнення до досягнення поставленої мети.

3. Нівеляція побоювання не сподобатися навколишнім людям у своїх цілях, засобах і результатах діяльності.

4. Навчання умінню і бажанню вибирати середні або трохи вище за середній по складності виконання завдання.

Основна концепція:

Мотивацію досягнення від мотивації уникнення відрізняє, головним чином, наступні особливості:

1) Самостійна постановка мети суб'єктом;

2) Прагнення досягти самостійно поставленої мети;

3) Відсутність прагнення сподобатися кому-небудь в цілях, засобах і результатах діяльності;

4) Перевага середніх або трохи вище середніх по складності завдань.

Ці чотири категорії і є базовими в проведенні тренінгу мотивації досягнення.

Формування мотивації досягнення припускає:

а) навчання способам створення проектних оповідань з яскраво вираженою темою досягнення;

б) навчання способам поведінки, типовим для людини з високорозвиненою мотивацією досягнення (переважання середніх за

труднощами цілей і уникнення легких і дуже складних цілей; перевага ситуацій з особистою відповідальністю за успіх справи; уникнення ситуацій, де мету задають інші люди; переважання ситуацій із зворотним зв'язком і так далі);

в) вивчення конкретних прикладів зі свого повсякденного життя, а також з життя людей, що мають високорозвинену мотивацію досягнення; аналіз цих прикладів за допомогою системи категорій, використовуваних при діагностиці мотивації досягнення.

Цей етап розбитий на 6 кроків, що дозволяють чітко і послідовно рухатися в матеріалі тренінгової програми, відстежуючи і коригуючи як динаміку роботи групи, так і засвоєння змістовної частини.

1) привертання уваги учасників до змісту тренінгу;

2) засвоєння учасниками спеціальних термінів, що означають різні компоненти мотиву, що формується;

3) співвідношення цього мотиву кожним учасником зі своїм ідеалом, зі своїми основними духовними цінностями і особисте прийняття мотиву;

4) отримання учасниками в ході різних ігор і при виконанні спеціальних вправ досвіду мислення, поведінки і емоційного реагування, що відповідає цьому мотиву;

5) практичне використання учасниками (за допомогою ведучого) знань, отриманих в ході тренінгу, в реальних життєвих (тренінгових) ситуаціях;

6) самостійна поведінка учасників відповідно до засвоєного мотиву на фоні допомоги, що зменшується, і контролю, що ослабляється, з боку ведучого.

Етап 2. Тренінг розвитку внутрішньої мотивації.

Мета: збільшення складової внутрішньої мотивації за рахунок невикористовуваних раніше цільових конструктів.

Завдання:

1. Ознайомлення з основами теорії внутрішньої мотивації.

2. Виявлення систем цільових конструктів і цінностей учасників тренінгу.

3. Переосмислення особистістю своєї системи конструктів; прийняття конструктів внутрішньої мотивації.

4. Аналіз змін в системах конструктів і цінностей учасників програми.

Як і попередній, цей етап проводиться в декілька кроків. Кожен крок включає ряд тренінгових процедур, кількість яких і час, необхідний на їх ретельне опрацювання, прораховується залежно від навчального процесу в цілому і конкретики групи зокрема.

1. Знайомство учасників групи, створення атмосфери довіри і саморозкриття, формулювання цілей.

На вступному занятті учасники знайомляться з правилами роботи в групі, висловлюють очікування із приводу участі в програмі.

Основний частина вступного заняття – аналіз власної мотивації професійної діяльності життя, а також виявленню прихованих бажань і очікувань. Завершується робота релаксаційною вправою.

2. Ознайомлення з основами теорії внутрішньої мотивації і ціннісної регуляції діяльності.

Використання міні-лекцій, рішення проблемних завдань, бесід, дискусій і рольового програвання проблемних ситуацій.

3. Аналіз особистих конструктів і цінностей учасників в контексті внутрішньої мотивації.

Роль цінностей в розвитку внутрішньої мотивації. Вивчення власної ціннісної сфери. Коли дослідження закінчується, учасники на основі його результатів пишуть нарис самохарактеристики.

4. Створення учасниками нарисів фіксованих ролей (описів себе як особистостей, які наділені системою цінностей і конструктів внутрішньої мотивації). На основі трансформованих систем конструктів учасники пишуть нариси фіксованих ролей (детальні описи способів поведінки осіб з трансформованими ціннісними сферами).

5. Досвід внутрішньо мотивованої поведінки. Учасникам групи пропонується програвати в житті роль особи, створеної в нарисі фіксованої ролі.

6. Контроль програвання ролі і аналіз проблем, які виникали.

Блок 3. Тренінг емоційного компонента.

Мета: Розвиток емпатичних здібностей.

Визначення завдань тренінгу, які конкретизують цілі тренінгу :

1. Усвідомлення учасниками поточного рівня розвитку емпатії.

2. Знаходження можливості застосування емпатичних здібностей в професійній діяльності психолога.

3. Проблематизація учасників розривом між тим, що є у наявності, і потрібним на практиці рівнями розвиненості емпатії.

4. Векторизація емпатії. Вичленення компонентів, що тренуються.

5. Відпрацювання навичок спостереження і спостережливості.

6. Посилення здатності розпізнавання емоцій.

7. Розвиток навичок емпатичного слухання.

8. Переоцінка особистого рівня розвитку емпатичних здібностей.

Групуючи завдання, ми виділяємо, враховуючи міру присутності групи учасників, наступні кроки в реалізації цього тренінгового блоку :

1. Етап включення в тренінговий процес. Основне завдання – формування позитивного психологічного клімату в робочій групі, а також рішення першої поставленої задачі, а саме: усвідомлення учасниками поточного рівня розвитку емпатії.

2. Етап проблематизації. Використовуючи дискусійну і ігрову техніку, вирішуються завдання 2 і 3: знаходження можливості застосування емпатичних здібностей в професійній діяльності психолога і проблематизація учасників розривом між тим, що є у наявності і потрібним на практиці рівнями розвиненості емпатії.

3. Етап розвитку. Включає рішення завдань 4–7. Використовуються методи групової дискусії, рольових ігор, психогімнастична техніка розвитку сенситивності.

4. Етап рефлексії. Вирішується завдання 8: переоцінка особистого рівня розвитку емпатичних здібностей.

Після завершення цього тренінгового блоку ведучий проводить загальногрупову рефлексію з метою виявлення індивідуальних зон

проблематизації учасників. Ведучий акцентує увагу учасників на аспекті необхідності компенсаторного тренінгу з розвитку психоемоційної стійкості. Це положення базується на факті неминучого прискорення емоційного вигорання професійного психолога, що практикує емпатійну техніку роботи і не має навичок штучної регуляції індукованих емоцій.

Детальний опис технік і послідовності їх виконання, відповідно розробленої блочної структури тренінгу представлено в додатку В.

4.3. Апробація програми психокорекції професійного відчуження працівників ДСНС

Після розробки психокорекційної програми, проводилась психокорекційна робота з досліджуваними 2-ї групи, які в нашому дослідженні попередньо виділені за допомогою кластерного аналізу та які мають ознаки професійного відчуження. Кількість цих працівників ДСНС – 98 осіб, яких було розподілено на 4 групи для проведення психокорекційної роботи: 2 групи (52 особи) з підрозділів ГУ ДСНС України у Харківській області та 2 групи (46 осіб) з підрозділів У ДСНС України у Чернігівській області.

Рівень розвитку професійної ідентичності визначався за допомогою методики вивчення статусів професійної ідентичності (А. Азбель, А. Грєцов), адаптована Н. Єгоровою. Результати цього дослідження представлені в таблиці 4.2.

Згідно даних, представлених в таблиці 4.2., отримано статистично достовірні результати між показниками досліджуваних до та після впливу психокорекційної роботи за усіма статусами професійної ідентичності, а саме: показники за статусами дифузної професійної ідентичності та мораторію (кризи професійного вибору) понижуються – стають наближеними до середнього ступіню вираженості за вищезазначеними статусами, а за статусами передчасної (нав’язаної) професійної ідентичності та досягнутої (сформованої) професійної ідентичності підвищуються – та також стають наближеними до

середнього ступіню вираженості за вищезазначеними статусами.

Таблиця 4.2

Порівняльний аналіз зміни показників професійної ідентичності в результаті психокорекційної роботи

Статуси професійної ідентичності	**До впливу**	**Після впливу**	**t**	**p**
	Працівники з ознаками професійного відчуження (n=98) m±σ	Працівники з ознаками професійного відчуження (n=98) m±σ		
Передчасної (нав'язаної) професійної ідентичності	14,14±5,00	17,11±5,59	-5,830	0,000
Дифузної професійної ідентичності	16,52±3,62	14,91±4,14	5,230	0,000
Мораторію (кризи професійного вибору)	50,21±5,74	46,39±6,78	6,191	0,000
Досягнутої (сформованої) професійної ідентичності	30,86±5,69	35,02±6,75	-5,887	0,000

Таким чином, використання психокорекційної програми для пожежних-рятувальників ініціює процес обмірковування можливої корекції тих чи інших якостей або форм поведінки, які заважають розвитку позитивного ставлення до своєї професійної діяльності. Це призводить до постановки конкретних цілей, а також до усвідомлення бажання розуміти себе, приймати себе і управляти собою в конкретних професійних ситуаціях.

Також в учасників психокорекційної програми актуалізується образ професійної діяльності, особистісний потенціал, розширюється спектр мотивів та з'являються нові, зникає ригідність смислових установок, зростає внутрішня активність особистості, здатність аналізувати умови і засоби досягнення поставлених цілей, усвідомлюються свої цінності і переконання. Всі ці фактори призводять до трансформації професійного відчуження у сформовану професійну ідентичність і підтверджують ефективність розробленої психокорекційної програми. Тому, можемо констатувати, що ефективність тренінгу підтверджується.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ

1. Теоретичний аналіз та емпіричне дослідження професійного відчуження працівників ДСНС стало підґрунтям для розробки програм психокорекції та психопрофілактики професійного відчуження працівників ДСНС.

Методологічною основою психокорекційної програми є інтегративний підхід. У його основі лежить принцип цілісності, що визначає психіку як складну відкриту багаторівневу самоорганізовану систему, здатну підтримувати себе в стані динамічної рівноваги та виробляти нові структури й нові форми організації. Також інтегративний підхід дозволяє використовувати психотехнічні прийоми та методи різних напрямків психології та психотерапії.

2. Програми психокорекції та психопрофілактики професійного відчуження працівників ДСНС спрямовані на трансформацію професійного відчуження у професійну ідентичність, а також на мінімізацію його прояву у пожежних-рятувальників під час виконання робіт екстремального виду діяльності. У психокорекційній роботі використовувалися як групова, так і індивідуальна форми діяльності.

Групова форма роботи включала в себе: а) діагностичний аналіз компонентів поведінки, які потребують корекції (одиницею діагностичного аналізу є не поведінка як така, а постійно мінливі зв’язки між поведінкою та змінами зовнішнього і внутрішнього середовища); б) формування когнітивної основи (детальне опрацювання всіх компонентів бажаної поведінки для створенням рамок його використання, тобто вказівки на конкретний тип соціальної ситуації, у якій використання поведінки є компетентним); в) рольову гру (цільова поведінка тренується і доводиться до автоматизму в спеціально підібраних рольових іграх з обов’язковим повторенням гри); г) генералізацію поведінки (учасники згадували та описували ситуації зі свого життя, коли бажана поведінка була їм необхідна, запропоновані учасникам варіанти альтернативної поведінки аналізувались групою, потім реалізовувались у рольовій грі); д) інтеракційні сеанси (психодраматичні сеанси, що дозволили

обговорити особистісні проблеми учасників і знайти шляхи їх корекції); е) рефлексію, оцінку ефективності та результативності опрацювання теми.

В основі психокорекційної взаємодії лежить створення ситуації успіху, продуктивності та ефективності професійної діяльності та впевненості у майбутньому, метою якого є ідентифікація працівника ДСНС із професійною діяльністю. Для досягнення мети були використані використано рольові ігри, моделювання ситуації, групові дискусії, релаксаційні техніки, індивідуальна психотерапія та тренінги.

Основними завданнями комплексного психопрофілактичного впливу було:

1) редукція поточного рівня професійного відчуження;

2) зниження темпів розвитку професійного відчуження;

3) запобігання виникненню професійного відчуження у працівників ДСНС.

3. З метою перевірки ефективності створеної нами Програми була проведена повторна діагностика працівників ДСНС через три місяці після психокорекції, яка показала, що: досліджувані стали більш активно протистояти труднощам і стресогенному впливу, намагаються уникати емоційно-імпульсивних вчинків та прагнуть ідентифікувати себе з професією. У працівників почав домінувати раціональний підхід до вирішення проблеми, вони розуміють власну роль у розв’язанні ситуації. Рівень депресивності та агресивності зменшився. У працівників збільшилися цілеспрямованість і планомірність у вирішенні проблемної ситуації. Вони отримали здатність позитивно переоцінювати проблему та стали більш відкритими до колег.

Після проведення Програми з професійно-відчуженими працівниками, отримано статистично достовірні результати між показниками досліджуваних «до» та «після» впливу психокорекційної роботи за усіма статусами професійної ідентичності, а саме: показники за статусами дифузної професійної ідентичності та мораторію (кризи професійного вибору) знижуються, стають наближеними до середнього ступеня вираженості, а за статусами передчасної

(нав'язаної) професійної ідентичності та досягнутої (сформованої) професійної ідентичності – підвищуються, та також стають наближеними до середнього ступеня вираженості.

Отримані дані свідчать про те, що після проведеної психокорекції працівники стали більш спокійними та врівноваженими, мають задовільний рівень психологічного комфорту. Вони емоційно стійкі, більшісю випадків задоволені життям і своєю роллю в ньому. У цих працівників розвивається схильність до аналізу подій, що в подальшому дає можливість ототожнювати себе у професійному колективі під час виконання завдань за призначенням. Незважаючи на невдачі, працівники здатні до подальшої реалізації намірів та пошуку нових конструктивних шляхів вирішення проблемної ситуації. Таким чином, можна стверджувати, що в працівників сформувалася стратегія вольового контролю. Такі результати характеризують працівників як осіб, які орієнтовані на досягнення мети.

Також наслідком проведеної психокорекції є суттєве збільшення показників активності, ініціативності, мобільності та відповідальності. Працівники ДСНС стали менш закомплексованими, є рішучими, впевненими в собі, більш позитивними та твердими у власних переконаннях. Значно знизився рівень тривожності, що характеризує працівників як активних, стриманих, врівноважених, толерантних особистостей.

Крім того, працівники у своїй службовій діяльності стали дотримуватися норм професійної етики та приділяти увагу самовдосконаленню своїх знань, умінь та навичок. Також у досліджуваних спостерігається схильність до використання більшої кількості конструктивних стратегій взаємодії з іншими. Відносини з оточуючими ґрунтуються на повазі та чемності. Працівники стали більшою мірою вважати досягнуті успіхи результатом власних якостей і проявленої активності, у них є впевненість у спроможності досягати успіху на шляху до мети. Сформувалася здатність контролювати негативні події та готовність брати відповідальність за негативні чи неприємні події життя. Також

вони переконалися у тому, що ідентифікуючи себе з професією, вони мають можливість повною мірою реалізувати свій професійний потенціал.

Таким чином, після проведеної психокорекційної роботи у досліджуваних рятувальників ознаки професійного відчуження проявляються у незначній мірі. Тобто мета психокорекційної роботи вважається досягнутою.

Результати, викладені в даному розділі, опубліковані в наступних наукових працях автора [133; 134; 136].

ВИСНОВКИ

У дисертації наведено теоретичне узагальнення та запропоновано нове вирішення наукового завдання щодо визначення психологічних особливостей прояву професійного відчуження у працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій.

1. Аналіз теоретичних підходів до проблеми професійного відчуження довів багатозначність та невизначеність терміну «професійне відчуження» в сучасних психологічних дослідженнях. Встановлено, що професійне відчуження – це втрата ідентичності з професією й професійним співтовариством у цілому, яка проявляється у зміні професійної «Я-концепції» як системи сполучених з оцінкою уявлень пожежного-рятувальника про себе як про особистість і як суб'єкта екстремальної професійної діяльності.

В контексті професійної діяльності професійне відчуження розглядають з точки зору професійної деструкції особистості, яка включає в себе особистісний, ціннісно-смисловий, когнітивний та мотиваційний компоненти.

Серед основних соціально-психологічних детермінант професійного відчуження особистості працівника ДСНС виділяються: екстремальний характер професійної діяльності; соціально-економічна ситуація; професійно-просторове середовище; вікові зміни; кризи професійного розвитку.

В екстремальних умовах діяльності професійне відчуження стає фактором, що перешкоджає здійсненню ефективної професійної діяльності, і ця обставина проявляється в широкому діапазоні наслідків – від професійного маргіналізму, викривлення ціннісних норм особистості до втрати професійної ідентичності.

2. У результаті кластерного аналізу було сформовано дві групи досліджуваних: першу групу склали працівники ДСНС, що ідентифікують себе з професією, другу групу – працівники ДСНС з ознаками професійного відчуження.

Досліджувані першої групи мають чітко виражені показники за статусом «досягнута (сформована) професійна ідентичність», а за статусами «дифузна

професійна ідентичність» та «мораторій (криза професійного вибору)» показники низькі.

Досліджувані другої групи мають полярно виражені результати: чітко виражені показники за статусами «дифузна професійна ідентичність» та «мораторій» (криза професійного вибору) і низькі показники за статусом «досягнута (сформована) професійна ідентичність».

3. Дослідження особистісної структури рятувальників з різним рівнем професійного відчуження показало, що особи, які ідентифікують себе із професією, достатньо стабільні в поведінці, цінують ввічливість та проявляють повагу під час спілкування та взаємовідносин у колективі, активні в професії. Рятувальники з ознаками професійного відчуження здебільшого пасивні, самотні, виснажені та «закриті» від професійного соціуму. Вони не отримують задоволення від своєї діяльності.

У осіб які ідентифікують себе з професією достатньо розвинута потреба в досягненні цілей та успіху в професійній діяльності. Вони більш мотивовані та «віддані» своїй справі. Зі свого боку рятувальники з ознаками професійного відчуження налаштовані на пасивність та невдачу, не отримують задоволення від своєї діяльності та незацікавлені в досягненні професійних цілей.

Працівники, які ідентифікують себе з професією, більш позитивно сприймають та оцінюють образ пожежного-рятувальника ніж працівники з ознаками професійного відчуження. Вони ототожнюють себе з професійною діяльністю рятувальника, проявляють увагу й інтерес до цієї діяльності. У працівників з ознаками професійного відчуження менш розвинена ідентифікація з професією та у відносинах з коллегами, тому вони проявляють агресивність та відстороненість.

Рятувальники, які ідентифікують себе з професією – дружні, солідарні, толерантні та стабільні у відносинах з колегами. Під час виконання службових обов’язків та взаємодії з особовим складом проявляють ефективність та відповідальність. Дані фахівці мають чітку сформовану стратегію щодо самовдосконалення та досягнення успіхів у професійній діяльності. У

працівників з ознаками професійного відчуження не сформована професійна ідентичність. Під час виконання завдань за призначенням та професійної взаємодії в колективі вони пасивні до власного розвитку, невідповідальні та недисципліновані, самостійні та імпульсивні, менш свідомі, менше доброзичливі та більш агресивні в порівнянні з працівниками, які ідентифікують себе з професією. Такі особистісні цінності та смислові утворення фахівців з ознаками професійного відчуження свідчать про наявність у них внутрішнього конфлікту та незадоволеності професією, що заважає їм раціонально реалізовувати свій потенціал і успішно вирішувати професійні завдання.

4. Результати проведеного дослідження дозволили розробити програми психокорекції та психопрофілактики професійного відчуження у працівників ДСНС. Основними завданнями комплексного психопрофілактичного впливу була редукція поточного рівня професійного відчуження, зниження темпів розвитку та запобігання виникненню професійного відчуження у працівників ДСНС. Метою психокорекційної роботи була трансформація професійного відчуження в професійну ідентичність або мінімізація його прояву в рятувальників.

Кількісний та якісний аналіз отриманих після психокорекції результатів достовірно довів доцільність та ефективність розробленої програми.

Перспективними напрямами подальших наукових пошуків є розробка алгоритму організації та проведення психопрофілактичної й психокорекційної роботи з фахівцями різних підрозділів ДСНС з урахуванням особливостей їх професійної діяльності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абульханова-Славская К. А. Жизненные перспективы личности. *Психология личности и образ жизни* [под редакцией Е. В. Шороховой]. Москва : Наука, 1987. 219 с.

2. Абраменкова В. В. *Проблема отчуждения в психологии*. Вопросы психологии, 1990, С. 5–12.

3. Александровский Ю. А. *Пограничные психические расстройства.* М. : Медицина, 2000. 496 с.

4. Алмазов Б. Н. Психолого-педагогические основы реабилитации социально–дезадаптированных подростков : автореф. дис. док-ра п. наук. Екатеринбург, 1997. 44 с.

5. Ананьев В. А. *Введение в психологию здоровья.* СПб. : Балтийская Педагогическая Академия, 1998. 120 с.

6. Антонян Ю. М. *Психологическое отчуждение личности и преступное поведение.* Ереван : Айастан, 1987. 206 с.

7. Асмолов А. Г. *По ту сторону сознания: методологические проблемы неклассической психологии.* М. : Смысл, 2002. 480 с.

8. Асмолов А. Г. *Психология индивидуальности.* М. : Издательство Московского университета, 1986. 96 с.

9. Асмолов А. Г. *Психология личности: культурно-историческое понимание развития человека.* М. : Смысл, 2007. 513 с.

10. Асоцький В. В. *Діагностика та прогнозування професійно-важливих якостей начальників караулів оперативно-рятувальної служби цивільного захисту* : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня к. психол. н. : спец 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах». Х. : НУЦЗУ, 2013. 21 с.

11. Афанасьєва Н. Є. *Психологічне консультування фахівців екстремального профілю* : теорія, методологія, практика : [монографія]. Харків : НУЦЗУ, 2017. 315 с.

12. Афанасьєва Н. Є., Перелигіна Л. А. *Теоретико-методологічні основи соціально-психологічного тренінгу : [навч. посіб*]. Харків : ХНАДУ, 2015. 320 с.

13. Бабенко Ю. А. Теоретичні аспекти дослідження цінностей. *Вісник Національної академії керівних кадрів культури і мистецтв.* Київ : 2013. Вип. № 3. С. 88–93.

14. Балабанова Л. М., Ковальчишина С. В. Психологічні особливості формування професійної ідентичності у курсантів в період навчання у ВНЗ МВС України. Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Психологія. 2012. Вип. 43(1). С. 18–27.

15. Бандурка О. М. *Екстремальна юридична психологія в діяльності персоналу органів внутрішніх справ України : науково-практ. посібник.* Харків : Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2005. 319 с.

16. Батурин Н. А. *Психология успеха и неудачи : учебное пособие.* Челябинск : Издательство ЮУрГУ, 1999. 100 с.

17. Батурин Н. А. *Оценочная функция психики: монография.* М. : Издательство Института РАН, 1997. 306 с.

18. Безносов С. П. *Профессиональная деформация личности*. СПб. : Речь, 2004. 272 с.

19. Бердяев Н. А. Философия свободного духа. М. : Республика, 1994. 480 с.

20. Березовська Л. І. Професійне вигорання працівників сучасних освітніх організацій. *Науковий вісник Мукачівського державного університету. Серія «Педагогіка та психологія».* Випуск 1 (1). М. : МДУ, 2015. С. 130–135.

21. Бессонова Ю. В. *Формирование профессиональной мотивации спасателей* : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.03 : Москва, 2003. С. 106–109

22. Бодалев А. А. *Вершина в развитии взрослого человека: характеристики и условия достижения.* М. : Флинта : Наука, 1998. 168 с.

23. Борох О. О. Специфіка відчуження у чоловіків та жінок. *Актуальні напрями практичної психології і психотерапії.* Збірник матеріалів VII

Харківської науково-практичної психологічної конференції (м. Харків, 2 березня 2018 року). Харківський національний університет внутрішніх справ. Харків, 2018. С. 20–25.

24. Боснюк В. Ф., Рагоза Я. Р. Психологічні детермінанти професійної деформації рятувальників. *Сучасний стан розвитку екстремальної та кризової психології: матеріали IV Міжнародної науково–практичної конференції.* Харків : НУЦЗУ, 2017. С. 35–37.

25. Брушлинский А. В. *Психология субъекта* [отв. ред. проф. В. В. Знаков]. М. : Институт психологии РАН; СПб. : Алетейя, 2003. 272 с.

26. Бурлакова Н. С. Идентичность и проблема субьекта в современной психологии. *Методология и история психологии.* М. : Смысл, 2010. Том 5. Выпуск 1. С. 156–183.

27. Вірна Ж. П. *Мотиваційно–смислова регуляція у професіоналізації психолога* : [монографія]. Луцьк : «Вежа», ВДУ ім. Лесі Українки, 2003. 320 с.

28. Выготский Л. С. К вопросу о психологии и педологии. *Культурноисторическая психология.* 2007. № 4. С. 101–112.

29. Воронько Л. О. *Успішна кар'єра державного службовця*: *сутність, умови* та *фактори побудови*. *Державне* управління : теорія та практика. Випуск № 1. Х. : НАДУ, 2013. Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Dutp_2013_1_23

30. Гайдеггер М. Тезис Канта о бытии. *Время и бытие.* М., 1993. 361 с.

31. Гельвеций К. А. *О человеке [Текст]: сочинения в 2 т*. М. : Мысль, 1991. Т. 2. 687 с.

32. Гиссенский тест – метод исследования личности и межличностных отношений. *Психологическая диагностика отношения к болезни при нервно-психической и соматической патологии*. Л., 1990. С. 121–126.

33. Гоббс Т. *О свободе и необходимости.* Сочинения: в 2-х т. / пер. с англ. Н. Федорова, А. Гутермана. М. : Мысль, 1989. Т. 1. С. 574–611.

34. Горбатюк С. М. Проблема соціального відчуження в умовах суспільних трансформацій. *Вісник Національної академії державного управління.* Випуск 11. К. : НАДУ, 2013. С. 204–211.

35. Горбушин А. Е. *Преодоление социально-психологической отчужденности воспитанников школы-интерната* : автореф. диссертации на соискание учёной степени канд. пед. наук: спец. *13.00.01.* М., 1993. 16 с.

36. Гордиенко Н. В. *Психологическое сопровождение профилактики профессиональной деформации личности педагога :* дис... кандидата психол. наук : 19.00.07. Ставрополь, 2008. 223 с.

37. Горьковая И. А. *Технологии психологической помощи в кризисных и чрезвычайных ситуациях: учебно-методический комплекс.* [И. А. Горьковая, А. А. Баканова, Т. В. Маликова и др]. СПб. : Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2008. 287 с.

38. Грибенюк Г. С. Аналіз психологічних досліджень професійної діяльності фахівців Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту. *Вісник Національної академії оборони України*. 2009. № 3. С. 150–161.

39. Диагностика, профилактика и коррекция стрессовых расстройств среди сотрудников Государственной противопожарной службы МВД России» : [методические рекомендации] / М. И. Марьин. Изд. 2-е. М., 2001. 256 с.

40. Дружилов С. А. Становление профессионализма человека как реализация индивидуального ресурса профессионального развития. Новокузнецк : Изд-во Института повышения квалификации, 2002. 242 с.

41. Дружиніна І. А. *Психологічні чинники розвитку професійної ідентичності майбутніх практичних психологів* : автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук зі спец. 19.00.07 – педагогічна та вікова психологія. Київ, 2009. 24 с.

42. Деркач А. А. *Профессионализм деятельности в особых и экстремальных условиях.* М. : РАГС, 1998. 223 с.

43. Егорова Н. Н. *Психологические особенности профессионального отчуждения педагогов* : диссертация кандидата психологических наук. Москва, 2007. 205 с.

44. *Екстремальна психологія* : [підручник О. П. Євсюков, А. С. Куфлієвський, Д. В. Лєбєдєв та ін. заг. ред. О. В. Тімченка]. К. : «Август Трейд», 2007. 502 с.

45. Ермолаева Е. П. Профессиональная идентичность и маргинализм: концепция и реальность. *Психологический журнал № 4*. Томь, 2001. С. 23–34.

46. Эриксон Э. Х. Проблемы Эго-идентичности. *Реферантивный журнал. Социология*. Москва, 1991. С. 173–200.

47. Эриксон Э. *Идентичность: юность и кризис*. [пер. с англ.]. М. : Флинта, 2006. 342 с.

48. Залевский Г. В. *Психология экстремальных ситуаций и состояний: [учебное пособие]* / Г. В Залевский, Т. В. Рогачева. Т. Е. Левицкая. Томск : Издательский Дом ТГУ, 2015. 276 с.

49. Зеер Э. Ф. Психология профессий: Учебное пособие для вузов. Екатеринбург: «Деловая книга», 2003. – 336 с.

50. Зеер, Э. Ф., Сыманюк Э. Э. *Психология профессиональных деструкций : учебное пособие для вузов.* М. : Академический проект; Екатеринбург : Деловая КНИГА, 2005. – 240 с.

51. Зиммель Г. *Избранное.* Т. 1. Философия культуры. М. : Юрист, 1996. 672 с.

52. Іванова Л. С. Філософсько-психологічний аспект феномену «відчуження» людини в соціально-економічних структурах. Проблеми сучасної психології. Ін-т психології ім. Г. С. Костюка НАПН України, Запоріз. нац. ун-т. З : ЗНУ, 2013. С. 65–69.

53. Іщенко А. М. Творчість як подолання відчуження. *Вісник НТУУ КПІ. Філософія. Психологія. Педагогіка.* Випуск 2. 2011. С. 63–67.

54. Ильенков Э. В. *Философия и культура.* М., 1991. С. 204.

55. Кант И. *Критика чистого разума.* Спб. : Мидгард, 2007. 1120 с.

56. Карандашев В. Н. *Методика Шварца для изучения ценностей личности : концепция и методическое руководство.* СПб. : Речь, 2004. 70 с.

57. Каширский Д. В. *Психология личностных ценностей* : дис. докт. психол. наук : 19.00.01 : Москва, 2014. С. 435–463.

58. Каширский Д. В. *Психология личностных ценностей :* автореферат дисс. на соискание уч. степени доктор псих наук: спец. 19.00.01 «Общая психология. Психология личности. История психология (психологические науки)» Москва, 2014. С. 7-8.

59. Келли Дж. *Психология личности: теория личных конструктов.* СПб. : Речь, 2000. 249 с.

60. Киселёв Г. С. Постмодерн и христианство. Вопросы философии. 2001. № 12. С. 3–9.

61. Климов Е. А. *Пути в профессионализм (Психологический взгляд)* : [учебное пособие]. М. : Московский психолого-социальный институт : Флинта, 2003. 320 с.

62. Климчук В. А. *Тренинг внутренней мотивации.* СПб. : Изд-во Речь, 2005. 76 с.

63. Ковалев В. И. *Мотивационная сфера личности и ее динамика в процессе профессиональной подготовки. Психол. журнал*. 1982. Т. 3, № 6. С. 35–44.

64. Ковальчишина С. В. Психологічні особливості виявів професійної деструкції у слідчих органів внутрішніх справ на етапі професіоналізації. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України.* 2012. С. 81–95.

65. Кокун О. М. Зміст та структура психологічної готовності фахівців до екстремальних видів діяльності. *Проблеми екстремальної та кризової психології.* Збірник наукових праць. Вип. 7. Харків : УЦЗУ, 2010. С. 182–190.

66. Кокун О. М. *Психологія професійного становлення сучасного фахівця : монографія.* К. : ДП «Інформ.-аналіт. Агенство», 2012. 200 с.

67. Кон И. С. *Социологическая психология.* М. : Московский психолого-социальный институт; Воронеж : Издательство НПО, 1999. 560 с.

68. Корнилова Т. В. *Экспериментальная психология : Теория и методы. Учебник для вузов.* Москва : Аспект Пресс, 2002. С. 154-155.

69. Корольчук М. С. *Психологічне забезпечення психічного та фізичного здоров'я* / М. С. Корольчук, В. М. Крайнюк, Т. І. Кочергіна. К. : Інкос, 2006. 580 с.

70. Корольчук М. С. *Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах* : [навчальний посібник]. К. : Ніка–Центр, 2006. 580 с.

71. Крамар Т. В. Соціальна свобода як прояв індивідуального в особистості. *Філософсько-культурні цінності у соціалізації особистості.* Вісник КНТЕУ, 2016. С. 108–116.

72. Куфлієвський А. С. Формування професійної мотивації рятувальників МНС України. *Проблеми екстремальної та кризової психології.* Вип. 6. Харків : НУЦЗУ, 2009. С. 61–73.

73. Кучер З. І. Проблема відчуження особистості в повісті Ф. Дюрренматта «Доручення». *Науковий збірник. Питання літературознавства.* Випуск 80. Чернівці : «Чернівецький національний університет», 2010. С. 25–30.

74. Лебедев В. И. Личность в экстремальных условиях. М. : Политиздат, 1989. 304 с.

75. Леонтьев А. Н. Проблемы развития психики. М. : Изд-во МГУ, 1981. 584 с.

76. Леонтьев Д. А. *Самореализация и сущностные силы человека*. М. : Смысл, 1997. 336 с.

77. Леонтьев Д. А. От социальных ценностей к личностным: социогенез и феноменология ценностной регуляции деятельности. *Вестник МГУ.* Сер.14 (4). Психология. Москва, 1996. С. 35–44.

78. Лефтеров В. О. *Особистісно–професійний розвиток фахівців екстремальних видів діяльності* : дис. …доктора психол. наук: спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах». К., 2008. 428 с.

79. Лефтеров В. О. Особистісно-професійний розвиток фахівців екстремальних видів діяльності засобами психологічного тренінгу. *Психологія і суспільство.* Вип. 2. Тернопіль : ТНЕУ, 2012. С. 91–107.

80. Лефтеров В. О. Дослідження ефективності особистісно-професійного розвитку фахівців екстремальних видів діяльності засобами психологічного тренінгу. *Науковий вісник: серія психологічна.* Вип. 1. Львів : ЛДУВС, 2009. С. 159–172.

81. Ломов Б. Ф. Совместная (групповая) деятельность людей, формирование трудовых коллективов и психологические аспекты управления ими. *Правовые и социально-психологические аспекты управления.* М. : Знание, 1972. С. 211-227.

82. Люшер Макс. *Цвет вашего характера.* Москва : РИПОЛ КЛАССИК, 1997. 240 с.

83. Мадди С. Р. Смыслообразование в процессах принятия решении. *Психологический журнал.* Т. 26. М. : «Наука», 2005. 92 с.

84. Магда В. А. *Особливості професійної деформації у працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України :* дис. ... канд. псих. наук : 19.00.09. Х., 2011. 231 с.

85. Максименко С. Д. *Загальна психологія.* К. : Вид-во «Центр учбової літератури», 2008. 272 с.

86. Максимова Н. Ю. Особистісні детермінанти соціальної дезадаптації. *Теоретико-методологічні проблеми розвитку особистості в системі неперервної освіти :* Матеріали методологічного семінару АПН України. За ред. академіка С. Д. Максименка. К. : 2005. С. 177–184.

87. Малкина-Пых И. Г. Экстремальные ситуации. М. : Эксмо, 2006. 960 с.

88. Маркова А. К. *Психология профессионализма.* М. : Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. 308 с.

89. Маркс К., Энгельс Ф. *Сочинения.* Т. 23. С. 188–192.

90. Марьин М. И. Диагностика, профилактика и коррекция стрессовых расстройств среди сотрудников Государственной противопожарной службы МВД России : Методические рекомендации. изд. 2-е. М., 2001. 256 с.

91. Методика Дж. Келлі (репертуарний тест рольових конструктів) [Електронний ресурс]. *Психологія особистості. Теорія і дослідження.* Режим доступу: http://rua.pp.ua/repertuarnyiy-test-rolevyih-konstruktov-rep.html.

92. Мэй Р. *Искусство психологического консультирования.* Пер.с англ. Т. К. Кругловой. М. : Независимая фирма "Класс", 2004. С. 13-14.

93. Миронець С. М. *Негативні психічні стани та реакції працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України в умовах надзвичайної ситуації :* автореф. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах». Харків, 2007. 25 с.

94. Митина Л. М. *Психология труда и профессионального развития учителя.* М. : Издательский центр «Академия», 2004. 320 с.

95. Моляко В. О. *Стратегії творчої діяльності*. К. : «Освіта України», 2009. 708 с.

96. Монина Г. Б. *Коммуникативный тренинг (педагоги, психологи, родители)*. СПб. : Издательство «Речь», 2007. 224 с.

97. Мудрик А. Б. Психологічний аналіз особливостей прояву професійних деформацій особистості на різних етапах її професіоналізації. *Збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України.* Кам'янець-Подільський : «Аксіома», 2013. С. 434–446.

98. Мухина В. С. *Феноменология развития и бытия личности.* М. : Московский психолого-социальный институт; Воронеж : НПО «МОДЭК», 1999. 640 с.

99. Мясищев В. Н. *Основные проблемы и современное состояние психологии отношений человека*. Психол.наука в СССР. Т.2. М. : I960. С. 110–126.

100. Нарский И. С. *Отчуждение и труд.* М. : Наука, 1983. 145 с.

101. Наследов А. Д. *Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных* : [учебное пособие]. СПб. : Речь, 2004. 392 с.

102. Небылицын В. Д. *Психофизиологические исследования индивидуальных различий.* М., 1976. 336 с.

103. Новиков А. И. Нигилизм и нигилисты. *Опыт критической характеристики.* Л. : Лениздат, 1972. 296 с.

104. Оніщенко Н. В. *Екстрена психологічна допомога постраждалим в умовах надзвичайної ситуації: теоретичні та прикладні аспекти* : [монографія]. – Харків : Право, 2014. 584 с.

105. Орбан-Лебрик Л. Е. Залежність поведінки особистості від впливу проблемогенного соціуму. *Психологія і суспільство.* Випуск № 1. Т. : ТНЕУ, 2004. С. 71–82.

106. Осин Е. Н. Отчуждение как психологическое понятие : *Третья Всероссийская научно-практическая конференция по экзистенциальной психологии : материалы сообщений*. М. :Смысл, 2007. С. 97–100.

107. Охременко О. Р. Діяльність у складних, напружених та екстремальних. К. : Національна академія оборони України, 2004. 210 с.

108. Падерно В. В. *Формування професійної ідентичності в майбутніх учителів гуманітарних дисциплін* : автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук. Одеса, 2017. 24 с.

109. Перелигіна Л. А. Профілактика станів психоемоційної напруги у працівників системи МНС України. *Оновлення змісту, форм та методів навчання і виховання в закладах освіти :* зб. наук. праць : наук. записки РДГУ. Рівне : РДГУ, 2008. Вип. 41. С. 141–143.

110. Петренко В. Ф. Метод семантического дифференциала. *Гуманитарная энциклопедия: Концепты.* Центр гуманитарных технологий. Электронный ресурс: URL: https://gtmarket.ru/concepts/7035

111. Попов В. М. Вивчена безпорадність як деструкція професійної спрямованості особистості. *Проблеми екстремальної та кризової психології.* Збірник наукових праць. Харків : НУЦЗУ, 2012. № 14. С. 74–82.

112. Приходько Д. Н. *Отчуждение и пути его преодоления.* Томск : Издательство ТГУ, 1995. 108 с.

113. Приходько Ю. О. *Психологічні чинники успішності професійної діяльності пожежних–рятувальників МНС України :* дис... канд. психол. наук: спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах». Х., 2008. 307 с.

114. *Профессиональная деформация личности.* Учебное пособие [Составители А. В. Коваленко, Л. А. Шиканов]. Томск : Изд-во ТПУ, 2009. 90 с.

115. *Про затвердження Порядку психологічного забезпечення в Державній службі України з надзвичайних ситуацій :* затв. наказом МВС України від 14.11.2017. № № 1390/31258.

116. Пряжников Н. С. *Психология труда и человеческого достоинства.* М. : Академия, 2005. 216 с.

117. *Психодиагностика личности.* М. : МГУ, 1987. 104 с.

118. Радчук Г. К. Феномен відчуження як проблема сучасної освіти. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка.* Психологія. Педагогіка. Соціальна робота. 2012. Вип. 6. С. 65–68. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/vknuppcr_2012_6_23

119. Разуменко О. О. Відчуження в освітньому просторі: проблеми та перспективи. *Науковий вісник. Серія «Філософія».* Харків : ХНПУ, 2015. Вип. 45 (частина ІІ). С. 167–175.

120. Райгородский Д. Я. *Практическая психодиагностика.* Методики и тесты: [учебное пособие]. Самара : БАХРАХ. М, 2001. 672 с.

121. Ржевський Г. М. Психологічні особливості розвитку організації в сучасних соціальноекономічних умовах. Актуальні проблеми психологічного забезпечення професійної діяльності: вузівська науково-практична конференції студентів, аспірантів та молодих вчених (10 листопада 2014 р.). К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2014. С. 164–183.

122. Роджерс К. *Взгляд на психотерапию. Становление человека.* М., 1994. 480 с.

123. Романишина О. Я. *Теоретичні і методичні основи формування професійної ідентичності майбутніх учителів засобами інформаційних технологій* : дисертація на здобуття наукового ступеня доктора педагогічних наук, 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти». Тернопіль, 2016. 489 с.

124. Ромек В. Г. *Психологическая помощь в кризисных ситуациях* [Составители В. Г. Ромек, В. А. Конторович, Е. И. Крукович]. СПб. : Речь, 2004. 256 с.

125. Рубинштейн С. Л. *Проблемы общей психологии*. М. : Педагогика, 1973. 424 с.

126. Садовникова Н. О., Сыманюк Э. Э. Профессиональные деструкции педагогов и пути их коррекции: [учеб. пособие] / Н. О. Садовникова, Э. Э Сыманюк. Екатеринбург : Рос. гос. проф.-пед. ун-т., 2005. 198 с.

127. Сартр Ж. П. *Первичное отношение к другому: любовь, язык, мазохизм.* Проблема человека в западной философии. М. : Прогресс, 1988. С. 207–209.

128. Сафін О. Д. Людський чинник в особливих умовах діяльності та праці : психологічний аспект. *Проблеми екстремальної та кризової психології.* 2010. № 8. С. 108–120.

129. Селигман М. Как научиться оптимизму. *Измените взгляд на мир и свою жизнь.* М. : Альпина Паблишер, 2015. 338 с.

130. Сергієнко О. О. Проблема професійного відчуження в психологічних дослідженнях. *Проблеми екстремальної та кризової психології* : зб-к наук. праць. Х.: НУЦЗУ, 2013. Вип. 14. С. 194–200.

131. Сергієнко О. О. Психологічні особливості професійного відчуження працівників ДСНС України. *Проблеми екстремальної та кризової психології* : зб-к наук. праць. Х. : НУЦЗУ, 2014. Вип. 15. С. 243–250.

132. Сергієнко О. О. Індивідуально-психологічні якості прояву професійного відчуження у працівників ДСНС України. *Проблеми сучасної*

психології : зб-к наук. праць. З. : ЗНУ ІП ім. Г. С. Костюка НАПН України, 2015. Вип. 2 (8). С. 199–206.

133. Сергієнко О. О. Особливості впливу полімотиваційних тенденцій на прояв професійного відчуження у працівників ДСНС України. *Науковий вісник Херсонського Державного університету*. Серія: психологічні науки : зб. наук. праць. Вип. 5 (1). Херсон : ХДУ, 2017. С. 119–124.

134. Сергієнко О. О. Професійна ідентичність як детермінанта професійного відчуження працівників ДСНС України. *Науковий вісник Херсонського Державного університету*. Серія: психологічні науки. Вип. 1. Херсон : ХДУ, 2019. С. 309–316.

135. Сергієнко О. О. Особистісні якості рятувальників з ознаками професійного відчуження. *Український психологічний журнал* : збірник наук. праць. Вип. № 1 (11). Київ : КНУ імені Тараса Шевченка, 2019. С. 176–190.

136. Сергієнко О. О. Особливості соціальних та індивідуальних цінностей у працівників Державної служби з надзвичайних ситуацій України з ознаками професійного відчуження. *Теорія і практика сучасної психології* : зб-к наук. праць. З. : ЗНУ ІП ім. Г. С. Костюка НАПН України, 2019. Вип. № 2. Том 2. С. 172–178.

137. Сергієнко О. О. Соціальне відчуження осіб, які пережили травмуючу подію. *Проблеми екстремальної та кризової психології* : зб-к наук. праць. Х. : НУЦЗУ, 2015. Вип. 17. С. 3–10.

138. Сергієнко О. О. Психологічне відчуження як вид деструкцій професійної спрямованості особистості. *Бочаровські читання* : тези доповідей науково-практичної конференції з Міжнародною участю (29 березня, 2013 р., м. Харків). Харків : ХНУВС, 2013. С. 247–248.

139. Сергієнко О. О. Психологічний вплив відчуження на професійну діяльність. *Вектори психології–2013* : тези доповідей Міжнародної молодіжної наукової конференції (12 квітня, 2013 р., м. Харків). Харків : ХНУ ім. В. Н. Каразіна, 2013. С. 140–142.

140. Сергиенко А. А. Профессиональное отчуждение как вид профессиональной деструкции сотрудников Государственной службы по чрезвычайным ситуациям. *Обеспечение безопасности жизнедеятельности: проблемы и перспективы* : тезисы докладов VIII Международной научно-практической конференции (3-4 апреля, 2014 г., г. Минск). Минск : КИИ, 2014. С. 159.

141. Сергієнко О. О. Основні фактори формування професійного відчуження. *Сучасний стан психологічного забезпечення професійної діяльності сил охорони правопорядку* : тези доповідей всеукраїнської науково-практичної конференції (21 листопада, 2014 р., м. Харків). Харків : НАНГ України, 2014. С. 192-193.

142. Сергиенко А. А. Враждебность как симптом профессионального отчуждения у работников ГСЧС Украины. *Роль местной противовоздушной обороны и пожарной охраны в годы великой отечественной войны* : сборник материалов Международной научно-практической конференции (27 марта, 2015 г., г. Кокшетау). Кокшетау : КТИ КЧС МВД Республики Казахстан, 2015. С. 217–219.

143. Сергієнко О. О. Вплив діяльності в особливих умовах на розвиток професійного відчуження. *Проблеми та перспективи розвитку забезпечення безпеки життєдіяльності* : тези доповідей X Міжнародної науково-практичної конференції (27 березня, 2015 р., м. Львів). Львів : ЛДУБЖД, 2015. С. 290–292.

144. Сергиенко А. А. Профессиональное отчуждение работников ГСЧС, детерминанты его возникновения и развития. *Чрезвычайные ситуации: теория и практика* : тезисы докладов Международной научно-практической конференции (21 мая, 2015 г., г. Гомель). Гомель : ГГТУ им. П. О. Сухого, 2015. С. 373-374.

145. Сергієнко О. О. Вплив особливостей діяльності в екстремальних умовах на розвиток професійного відчуження. *Шляхи покращення системи професійної підготовки правоохоронців до дій в екстремальних умовах* : тези

доповідей Міжнародної науково-практичної конференції (18 грудня, 2015 р., м. Харків). Харків : ХНУВС, 2015. С. 148–150.

146. Сергиенко А. А. Проблема отчуждения личности в психологи. *Обеспечение безопасности жизнедеятельности, проблемы и перспективы* : тезисы докладов X Международной научно-практической конференции (7-8 апреля, 2016 г., г. Минск). Минск : КИИ, 2016. С. 80-81.

147. Сергиенко А. А. Особенности влияния травмирующих ситуаций на возникновение профессионального отчуждения. *Казахстан в новой глобальной реальности: рост, реформы, развитие* : сборник материалов IV Международной научно-практической конференции (25 марта, 2016 г., г. Кокшетау). Кокшетау : КТИ КЧС МВД Республики Казахстан, 2016. С. 252–254.

148. Сергієнко О. О. Самоідентифікація як детермінанта професійного відчуження у працівників ДСНС. *Сучасний стан розвитку екстремальної та кризової психології*: тези доповідей IV Міжнародної науково-практичної конференції (30 листопада – 1 грудня, 2017 р., м. Харків). Харків : НУЦЗ України, 2017. С. 233–236.

149. Сергієнко О. О. Вплив негативних емоційних станів на розвиток професійного відчуження особистості рятувальника. *Психологічні засади забезпечення службової діяльності працівників правоохоронних органів* : тези доповідей I Всеукраїнської науково-практичної конференції (15 лютого, 2018 р., м. Кривий Ріг). Кривий Ріг : ДЮІ МВС, 2018. С. 244–246.

150. Сергієнко О. О. Особливості мотиваційної сфери рятувальників з різною професійною ідентичністю. *Психологічні засади забезпечення службової діяльності працівників правоохоронних органів* : тези доповідей II Всеукраїнської науково-практичної конференції (7 лютого, 2019 р., м. Кривий Ріг). Кривий Ріг : ДЮІ МВС, 2019. С. 340–344.

151. Силяева А. А. Структурно-функциональная модель отчуждения подростков. *Вестник МГОУ. Серия «Психологические науки».* М., 2007. №3. С. 155–159.

152. Сидоренко Е. В. *Методы математической обработки в психологии.* СПб. : Речь, 2003. 350 с.

153. *Синдром "професійного вигорання" та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти.* [Максименко С. Д., Карамушка Л. М., Зайчикова Т. В. та ін.]. К. : Міленіум, 2004. 264 с.

154. Сыманюк Э. Э. *Психология профессионально обусловленных кризисов.* Воронеж : Издательство НПО «МОДЭК», 2004. 320 с.

155. Сыманюк Э. Э. *Психологические основания профессиональных деструкций педагога :* дис... д-ра психол. наук. 19.00.07. Екатеринбург, 2005. 452 с.

156. Сыманюк Э. Э. Психологическая модель развития профессионально обусловленных деструкций. *Психология профессионально-образовательного пространства личности :* Сб. науч. ст. Екатеринбург, 2003. 157 с.

157. Сыманюк Э. Э. *Психологические барьеры профессионального развития личности* : монография. М. : Московский психолого-социальный институт, 2005. 252 с.

158. Скляров С. О. *Мотиваційно-особистісні детермінанти успішності професійної діяльності рятувальників :* автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах». Харків : НУЦЗУ, 2010. 25 с.

159. Собчик Л. Н. Психология индивидуальности. *Теория и практика психодиагностики.* М. : Речь, 2005. 624 с.

160. Тимченко О. В. Проблема самоідентифікації в контексті життєвого шляху людини *Проблеми екстремальної та кризової психології* : зб-к наук. праць. Х. : УЦЗУ, 2007. Вип. 2. С. 161–169.

161. Титаренко Д. С. Деформация механизмов психологической защиты личности у спасателей МЧС Украины. *Коченовские чтения «Психология и право в современной России».* М. : МГППУ, 2010. С. 265-266.

162. Тімченко О. В. Харківська наукова школа екстремальної юридичної психології: історія становлення та перспективи розвитку. *Вісник Національного університету внутрішніх справ.* 2004. Вип. 28. С. 462-466.

163. Тогобицька В. Д. *Психокорекція професійних деструкцій працівників МНС України* : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах». Харків, 2011. 23 с.

164. Томаржевська І. В. Шляхи подолання професійної деформації особистості спеціаліста соціономічної сфери. *Вісник Національного університету оборони України*. 2015. Вип. 1. С. 224–229. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/

165. Турбан В. В. *Соціально-психологічні особливості самообмеження особистості в умовах професійної кризи.* Дис. канд. психол. наук : 19.00.05 – соціальна психологія; психологія соціальної роботи. Сєвєродонецьк, 2018. С. 55–61.

166. Филиппов А. Ф. *Элементарная социология пространства.* Социологический журнал. 1995. № 1. 123–135.

167. Фихте И. *Назначение человека.* Сочинения в 2 т. СПб. : Мифрил, 1993. Т. 2. С. 65–224.

168. Фонарев А. Р. *Формы становления личности в процессе профессионализации.* М. : Вопросы психологии № 2, 1997. С. 88–93.

169. Франселла Ф., Баннистер Д. *Новый метод исследования личности : руководство по репертуарным личностным методикам.* [пер. с англ. Общ. ред. и предисл. Ю. М. Забродина и В. И. Похилько]. М. : Прогресс, 1987. 236 с.

170. Фрейд З. *Будущее одной иллюзии. Сумерки богов.* М. : Изд-во политической литературы, 1989. 109 с.

171. Фрейд З. *Психология масс и анализ человеческого Я.* [Електронний ресурс]. Режим доступу : https://www.magister.msk.ru/library/philos/freud001.htm

172. Фромм Э. З. *Здоровое общество. Догмат о Христе.* М. : Транзиткнига, 2005. 571 с.

173. Фурман А. В. Соціальна культура. *Психологія і суспільство.* Випуск № 1. Т. : ТНЕУ, 2015. С. 26–36.

174. Хайрулін О. М. *Психологічна профілактика професійного вигорання військовослужбовців державної прикордонної служби України :* автореф. дис... канд. психол. наук : 19.00.09. Харків, 2013. 22 с.

175. Хекхаузен Х. *Мотивация и деятельность.* 2-е изд. СПб. : Питер; М. : Смысл, 2003. 860 с.

176. Хекхаузен Х. *Психология мотивации достижения.* СПб. : Речь, 2001. 256 с.

177. Ценности спасателей с различной степенью эмоционального выгорания / Каширский Д. В., Сабельникова Н. В., Овчинникова А. Н. // Журнал «Психологическая наука и образование» : Московский государственный психолого-педагогический университет, 2013 г. С. 19–23.

178. Шевченко З. В. Криза ідентичності як деструктивний прояв індивідуалізму: соціально-філософський аналіз. *Вісник Черкаського університету.* Серія : Філософія. 2007. Вип. 106. С. 37–46.

179. Шевченко Ю. С. *Психокоррекция: теория и практика* / Ю. С. Шевченко, В. П. Добриденя, О. Н. Усанова. М. : Медицина, 1995. 188 с.

180. Шнейдер Л.Б. *Профессиональная идентичность: структура, генезис и условия становлення* : автореферат диссертации на соискание доктора психологических наук. Москва, 2001. 56 с.

181. Шнейдер Л. Б. Экспериментальное изучение профессиональной идентичности. М. : ООО «Принт», 2000. 128 с.

182. Шнейдер Л. Б. *Профессиональная идентичность* : [монографія]. М., 2001. 290 с.

183. Шогенов Ю. З. *Акмеологические особенности деформации личностно-профессионального развития руководителя* : дис. канд. психол. наук : спец. 19.00.13. Москва, 2005. С. 75–78.

184. Шопенгауэр А. *Свобода воли и нравственность.* М., 1992. 312 с.

185. Яблонська Т. М. Ідентичність як предмет психологічного аналізу. *Наукові записки Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України.* К. :Ніка-Центр, 2010. Вип. 38. С. 378–387.

186. Яковлева Ю. В. Психологическое содержание, структура и особенности самостоятельности : дис. канд. психол. наук : 19.00.01. Челябинск, 2011. 194 с.

187. Ясперс К. *Общая психопатология.* М. : Практика, 1997. 1053 с.

188. Ясперс К. *Смысл и назначение истории.* М. : Практика, 1994. 527 с.

189. *Alienation. Concept, terminology and meanings*. Ed. By : Jonson Fr., N.Y., 1973. P. 185.

190. Allport G. W. *Pattern and growch of* personality. N. Y. : Holt. 1961. 593 p.

191. Bilsky Wolfgang, Koch Mareike. *On the content and structure of values: Universals or methodological artefacts.* [Електроний ресурс]. Wilhelms-Universitat : Munster press, 2000. – Режим доступу: www.psy.uni-muenster.de

192. Durkheim Emile. *The elementary forms of the religious life.* London, 1982. 237 p.

193. *Freiburg Personality Inventory FPI-R.* Primary data from the standardization sample 1982. [Translated Title] (Version 1) [Data and Documentation]. 2010. Trier: Center for Research Data in Psychology: Psych Data of the Leibniz Institute for Psychology Information ZPID. [Електронний ресурс]. Режим доступу : https://www.psychdata.de/index.php?main=search&sub=browse&id=fgjn82fr19&lang=eng (назва з екрану).

194. Kelly G. A. The psychology of personal constructs : Vol. 1. A theory of personality. London: Routledge. *JOURNAL NAME* : Creative Education, 1991, Original work published 1955. 154 p.

195. Lyotard J. F. «A Svelte Appendix to the Postmodern Question». *In Political Writings, trans.* Bill Readings and Kevin Paul. Minneapolis : University of Minnesota Press, 1993. p. 25–40.

196. Maddi S. Hardiness Assessment and Training as Potential Management Tools in Firefighter Recruitment Program [Електронний ресурс]. *International Journal of Fire Service, Leadership Management.* Режим доступу : http://www.everyonegoeshome.com/initiative-research/hardiness-assessment-and-training-as-potential-management-tools-in-firefighter-recruitment-programs (назва з екрану).

197. Maddi S. The Personality Construct of Hardiness III : Relationships with Repression, Innovativeness, Authoritarianism and Performance. *Journal of Personality.* 2006. Vol. 74, № 32. P. 575–598.

198. Maier S. F., Seligman M. E. P. Learned helplessness : Theory and evidence. *Journal of Experimental Psychology : General.* 1976, 105. P. 3–46.

199. Marcia J. *Identity in adolescence*. Handbook of adolescence psychology. N.Y., 1980. P. 159–187.

200. Schwartz S. H. Universals in the Content and Structure of Values: *Theoretical Advances and Empirical Tests in 20 Countries* Advances in Experimental Social Psychology. № 25 : December 1992. P. 1–65.

201. Seeman M. Empirical Alienation Studies. An Overview [Text]. *Theories of Alienation.* Leiden, 1976. P. 265-305.

202. Seligman M. E. P., Maier S. F., Solomon R. L. Unpredictable and uncontrollable aversive events // *Aversive conditioning and learning. New York,* 1971. P. 347–400.

203. Sergienko O. Profesni odcizeni jako destrukce profesni orientace osobnosti. *Stredoevropsky vestnik provedu a vyzkum.* Pedagogika. Filologickevedy. Pravnivedy. Psychologie a sociologie. 2016. № 17 (30). P. 87–93.

204. Sergiienko Oleksandr *Psychological estrangement as a kind of professional destruction*. Проблеми розвитку юридичної науки в дослідженнях молодих учених : тези доповідей всеукраїнської конференції (18 квітня, 2013 р., м. Харків). Харків : НУ «ЮАУ ім. Ярослава Мудрого», 2013. С. 142–144.

205. *Toffler A. Future Shock*. N.Y. : Bantam Books, 1972. 562 p.

206. Weber M. *Protestantische Ethik und der «Geist» des Kapitalismus.* Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik, 1905, 216 bd.

207. Willis M. H., Blaney P. H. Three tests of the learned helplessness model of depression. *Journal of Abnormal Psychology*. 1978. Vol. 87, № l. P. 131–136.

ДОДАТКИ

Додаток А

Таблиця 1А

Порівняльні показники за методикою «Вивчення професійної мотивації рятувальників» (у балах)

№ з/п	***Компоненти мотивів***	**1-ша група** (працівники які ідентифікують себе з професією) m ± σ	**2-га група** (працівники з ознаками професійного відчуження) m ± σ	**t**	**p**
	Компонент 1. Мотиви професійної діяльності				
1.	Прагнення до професійного успіху: Досягнення високих професійних результатів, почуття задоволеності, професійне (кар'єрне) зростання, професійне удосконалювання	4,12 ± 0,82	3,08 ± 0,98	3,157	0,0045
2.	Прагнення до забезпечення безпеки й збереження здоров'я: Профілактика травматизму, впливу шкідливих факторів професійної діяльності, порушень фізичного й психічного здоров'я	4,07 ± 0,88	3,91 ± 1,08	1,57	0,0893
3.	Прагнення до матеріального благополуччя: Отримання певного рівня заробітної плати, винагород	4,23 ± 0,65	4,03 ± 0,72	1,72	0,0656
4.	Прагнення до пізнання: Розширення й поглиблення професійних знань, пізнання особливостей й умов професійної діяльності, ознайомлення із суміжними професіями	3,75 ± 1,18	2,63 ± 0,81	3,188	0,0051
5.	Прагнення до спілкування: Установлення й зміцнення особистих контактів, дружніх відносин, обмін професійним досвідом	3,95 ± 1,02	3,04 ± 0,92	2,234	0,032

Продовження таблиці 1А

	Прагнення до соціальних досягнень, високого статусу:				
6.	Досягнення високого соціального статусу, його подальше підвищення, входження до складу неформальних груп за віковими, професійними й іншими інтересами	4,34 ± 0,59	4,11 ± 0,8	0,871	0,388
	Самовизначення (самоствердження, самовдосконалення, саморозвиток):				
7.	Освоєння нових прийомів діяльності, підвищення стійкості до дії екстремальних факторів, досягнення бажаного професійного статусу, розвинення професійно важливих якостей, самовизначення й самовираження (своїх цілей, подань, думок), прояв творчих здібностей, особистісне самовдосконалення)	4,15 ± 0,79	3,2 ± 1,09	3,860	0,00021
№ з/п	***Компонент 2. Цілі професійної діяльності***				
1.	Досягнення високих професійних результатів у виконанні трудових завдань	4,04 ± 0,89	3,1 ± 0,92	3,255	0,0037
2.	Досягнення високих професійних результатів у профпідготовці	3,5 ± 0,95	2,9 ± 0,76	2,200	0,0325
3.	Досягнення високих професійних результатів в освоєнні нових технічних засобів	3,63 ± 1,07	3,15 ± 0,98	1,983	0,0411
4.	Досягнення високих професійних результатів в освоєнні нових прийомів і способів праці	3,8 ± 1,06	3,19 ± 0,89	2,218	0,0306
5.	Досягнення почуття задоволеності професією	4,27 ± 0,7	2,7 ± 0,74	3,916	0,00017
6.	Досягнення почуття задоволеності процесом і змістом конкретної праці	4,1 ± 0,83	2,9 ± 0,88	3,450	0,0056

Продовження таблиці 1А

7.	Досягнення почуття задоволеності умовами праці	3,5 ± 0,96	3,4 ± 1,14	0,438	0,663
8.	Досягнення почуття задоволеності організацією праці	3,3 ± 1,19	3,17 ± 0,81	0,395	0,694
9.	Досягнення почуття задоволеності трудовим колективом	4,03 ± 0,87	3,06 ± 0,77	3,504	0,00014
10.	Досягнення почуття задоволеності власним внеском, результатами	4,2 ± 0,74	2,6 ± 0,92	4,181	0,00008
11.	Професійне вдосконалювання	3,8 ± 1,06	3,19 ± 0,89	2,165	0,0350
12.	Придбання нових професійних знань	3,7 ± 1,07	3,22 ± 0,98	2,210	0,0319
13.	Розвиток навичок й умінь	3,4 ± 1,19	3,25 ± 0,81	1,738	0,0621
14.	Підвищення підготовленості до діяльності в екстремальних умовах	3,5 ± 0,968	3,4 ± 1,01	0,442	0,649
15.	Зниження небезпеки за рахунок кращої підготовленості й поінформованості	3,3 ± 1,19	3,17 ± 0,81	0,497	0,620
16.	Досягнення професійного (кар'єрного) росту	4,04 ± 0,89	3,1 ± 0,92	3,98	0,0002
17.	Переведення на більш цікаву й престижну роботу	3,5 ± 1,19	3,07 ± 0,81	1,65	0,105
18.	Заняття вищестоящої посади	3,4 ± 1,19	3,25 ± 0,81	0,951	0,346
19.	Придбання нових повноважень й обов'язків	3,9 ± 1,0	3,04 ± 0,73	2,957	0,048
20.	Розширення, шляхом кар'єрного росту своїх знань, кругозору в обраній професії, робітничому середовищі, про місце професії в навколишньому світі (підвищення кваліфікації)	3,97 ± 0,85	3,16 ± 1,02	2,177	0,0315
21.	Забезпечення безпеки й збереження фізичного, психічного здоров'я	4,05 ± 0,7	4,03 ± 0,66	0,131	0,895
22.	Уникання небезпечних, шкідливих впливів, складних ситуацій, надмірних навантажень	3,28 ± 1,02	3,21 ± 0,89	0,405	0,686
23.	Досягнення високого соціального статусу, його подальше підвищення	3,94 ± 0,99	3,3 ± 1,01	2,381	0,0212

Продовження таблиці 1А

24.	Досягнення поваги як фахівця, визнання професійних заслуг	4,05 ± 0,81	3,3 ± 0,9	2,957	0,048
25.	Повага як особистості, гарного товариша й співробітника	4,1 ± 0,87	3,4 ± 1,23	2,908	0,054
26.	Встановлення й зміцнення особистих контактів, дружніх відносин	3,88 ± 0,99	3,32 ± 0,81	2,046	0,046
27.	Входження до складу неформальних груп за віковими, професійними й іншими інтересами	2,86 ± 0,93	3,03 ± 0,81	0,951	0,346
28.	Приналежність до кола близьких за духом і інтересами людей	4,05 ± 0,84	3,97 ± 0,86	0,456	0,699
29.	Причетність до екстремальної, "героїчної" професії	4,1 ± 0,75	2,86 ± 0,78	5,37	0,00002
30.	Досягнення матеріальних благ для задоволення власних біологічних потреб (у їжі, одязі, житлі)	4,04 ± 0,8	4,07 ± 0,81	0,125	0,903
31.	Досягнення матеріальних благ для забезпечення родини	4,1 ± 0,8	4,06 ± 0,67	0,104	0,956
32.	Досягнення матеріальних благ для організації сімейного відпочинку	3,94 ± 0,96	3,8 ± 1,0	0,628	0,884
33.	Досягнення матеріальних благ для великих придбань (предметів розкоші, дачі, автомобіля)	4,04 ± 0,8	4,07 ± 0,73	0,122	0,864
34.	Досягнення матеріальних благ забезпечення навчання дітей	4,3 ± 0,6	4,25 ± 0,7	0,405	0,686
35.	Досягнення матеріальних благ для накопичень, рахунку в банку	2,5 ± 0,87	2,7 ± 0,93	1,194	0,238
36.	Досягнення матеріальних благ як показника соціального статусу	3,1 ± 1,19	3,2 ± 0,81	0,143	0,886
37.	Досягнення результатів у самопізнанні (своїх можливостей, схильностей, інтересів, бажань, свого професійного статусу й рівня кваліфікації)	4,03 ± 0,76	3,27 ± 0,87	2,98	0,0045
38.	Особистісне самовдосконалення	3,7 ± 1,09	3,6 ± 1,13	0,143	0,886

Продовження таблиці 1А

39.	Ідентифікація (порівняння, співвіднесення себе) з іншою, значимою людиною й бажання бути подібним йому	4,01 ± 0,9	3,07 ± 0,87	2,948	0,049
40.	Розвиток професійних, психологічних і фізичних якостей	3,86 ± 0,9	3,8 ± 0,89	0,122	0,864
41.	Підвищення стійкості до впливу дії екстремальних факторів діяльності	3,9 ± 0,9	3,95 ± 0,89	0,126	0,899
42.	Самореалізація (самовираження, твердження й відстоювання особистих цілей, подань, установок і т.ін.)	4,1 ± 0,87	3,4 ± 1,23	2,905	0,061
43.	Пошук "гострих відчуттів".	2,8 ± 1,19	2,7 ± 0,81	0,405	0,686
44.	Прояв творчих здібностей.	3,94 ± 0,99	3,3 ± 1,01	2,215	0,0373
45.	Уникання небажаних подій	3,54 ± 0,98	3,6 ± 1,1	0,113	0,948
46.	Санкцій (покарання)	3,44 ± 0,96	3,55 ± 1,0	0,497	0,620
47.	Несприятливих і небезпечних ситуацій	3,6 ± 1,12	3,5 ± 1,08	0,155	0,874
48.	Емоційних переживань	3,4 ± 0,96	3,34 ± 0,9	0,405	0,686
№ з/п	***Компонент 3. Способи практичної реалізації цілей***				
1.	Досягнення високих професійних результатів	3,75 ± 1,13	3,24 ± 0,97	2,008	0,05
2.	Виконання інструкцій, керівництв	3,18 ± 0,92	3,16 ± 0,9	0,235	0,724
3.	Виконання наказів	3,94 ± 0,96	3,8 ± 1,06	0,644	0,522
4.	Прояв творчості у вирішенні професійних завдань	4,05 ± 0,87	3,17 ± 0,87	3,826	0,0003
5.	Мобілізація психічних і фізичних ресурсів, готовність до дій	3,7 ± 1,12	3,6 ± 1,08	0,951	0,346
6.	Своєчасність і точність виконання робочих завдань	3,45 ± 0,95	3,27 ± 0,92	0,871	0,388
7.	Уміння діяти в різних ситуаціях	3,6 ± 1,08	3,3 ± 1,03	1,229	0,224
8.	Досягнення почуття задоволеності	3,1 ± 0,99	3,2 ± 0,87	0,143	0,886
9.	Схвалення, заохочення з боку керівництва	3,3 ± 1,09	3,1 ± 0,81	0,951	0,346
10.	Придбання нових професійних знань	3,9 ± 0,9	3,55 ± 0,74	1,572	0,122
11.	Отримання суспільного визнання праці	3,1 ± 0,95	3,0 ± 0,82	0,436	0,649

Продовження таблиці 1А

12.	Досягнення успіхів у роботі, у змаганні	3,9 ± 0,9	3,95 ± 0,89	0,404	0,688
13.	Схвалення, визнання, повага від членів колективу	4,1 ± 0,87	3,3 ± 1,23	2,987	0,004
14.	Професійне вдосконалювання.	4,07 ± 0,87	3,22 ± 0,82	2,987	0,004
15.	Придбання нових професійних знань	4,05 ± 0,87	3,17 ± 0,87	2,885	0,0038
16.	Освоєння суміжних спеціальностей	3,44 ± 0,91	3,24 ± 0,86	1,194	0,238
17.	Розширення обсягу професійних навичок й умінь	3,9 ± 0,87	3,27 ± 0,69	2,610	0,012
18.	Підвищення стійкості й упевненості в діях в екстремальних ситуаціях	4,01 ± 0,9	4,07 ± 0,85	0,405	0,686
19.	Виховання, розвиток гуманістичної спрямованості поглядів про місце професії рятувальника в сучасному суспільстві	4,12 ± 0,76	3,18 ± 0,97	3,826	0,0003
20.	Досягнення професійного (кар'єрного) росту	3,9 ± 0,9	3,36 ± 0,74	2,033	0,047
21.	Забезпечення безпеки й збереження фізичного, психічного здоров'я (власного й потерпілих)	3,94 ± 0,9	4,06 ± 0,85	0,439	0,666
22.	Ознайомлення й засвоєння знань про передумови розвитку загрозливих ситуацій у діяльності	3,99 ± 0,93	3,85 ± 1,06	0,649	0,518
23.	Розвинення робочих навичок із запобігання й ліквідації передумов загрозливих ситуацій	3,6 ± 1,08	3,3 ± 1,03	1,055	0,296
24.	Розвинення способів, навичок поведінки з надання взаємодопомоги товаришам по службі в загрозливих ситуаціях	4,09 ± 0,76	3,06 ± 1,17	3,929	0,0002
25.	Удосконалювання навичок надання допомоги потерпілим	3,47 ± 0,95	3,29 ± 0,92	0,951	0,346
26.	Аналіз досвіду участі в рятувальних операціях і типових помилках у робочих діях	3,92 ± 0,91	2,85 ± 1,09	3,182	0,0053
27.	Надання своєчасної допомоги потерпілим	3,1 ± 0,99	3,2 ± 0,87	0,441	0,652

Продовження таблиці 1А

28.	Забезпечення професійної	3,48 ± 0,95	3,25 ± 0,92	0,951	0,346

	допомоги товаришам по службі				
29.	Невиконання, порушення інструкцій, керівництв	2,68 ± 0,95	2,75 ± 0,92	1,185	0,241
30.	Порушення запропонованого режиму праці, розпорядку дня	1,28 ± 0,45	1,85 ± 0,52	1,953	0,056
31.	Уникання або зниження надмірного професійного навантаження	3,4 ± 1,02	3,57 ± 1,03	1,232	0,285
32.	Недотримання рекомендацій з індивідуальної підготовки до праці	1,34 ± 0,42	1,67 ± 0,5	1,344	0,185
33.	Прояви самодіяльності в роботі, у використанні запропонованих норм, правил, способів праці	4,01 ± 0,87	3,27 ± 0,95	2,986	0,004
34.	Попереднє обмірковування умов, планування можливих ситуацій і способів дій	3,93 ± 1,0	3,65 ± 0,83	1,358	0,180
35.	Досягнення високого соціального статусу, його подальше підвищення	4,1 ± 0,8	3,2 ± 0,86	2,905	0,060
36.	Своєчасне надання необхідної допомоги товаришам по службі	3,9 ± 0,9	3,85 ± 0,89	0,407	0,677
37.	Уважне, зацікавлене відношення до вчинків і висловлень колег	3,73 ± 1,1	3,39 ± 0,98	1,575	0,144
38.	Участь у колективних, спільних заходах	3,97 ± 0,85	2,7 ± 0,71	5,700	0,0000
39.	Дружні контакти з товаришами по службі у позаробочий час	4,3 ± 0,6	4,25 ± 0,7	0,109	0,955
40.	Участь у спільних походах, колективному відпочинку	3,78 ± 0,88	2,8 ± 0,7	4,408	0,00005
41.	Прояв уважності, дружелюбності, чуйності, обов'язковості, відповідальності, доброзичливості й інших	4,2 ± 0,6	3,3 ± 0,86	4,185	0,0001
42.	Активний прояв своїх професійних знань, обмін досвідом	4,1 ± 0,8	3,4 ± 0,86	2,987	0,004
43.	Звернення за допомогою, радою до співробітників	3,88 ± 0,93	3,82 ± 1,06	1,185	0,241

Продовження таблиці 1А

44.	Підтримка рівних, службових відносин з	3,84 ± 0,93	3,73 ± 1,06	0,973	0,312

	керівництвом				
45.	Досягнення матеріальних благ як результат кар'єрного росту, заняття вищестоящої посади	3,1 ± 0,99	3,2 ± 0,87	0,143	0,886
46.	Досягнення матеріальних благ під час виконання додаткових завдань або у позаробочий час	3,1 ± 0,95	3,06 ± 0,89	0,365	0,689
47.	Досягнення матеріальних благ під час отримання додаткових пільг	3,2 ± 0,98	3,08 ± 0,87	0,493	0,623
48.	Досягнення матеріальних благ за рахунок премії та заохочення за гарну роботу	2,88 ± 0,95	2,75 ± 0,92	1,178	0,252
49.	Досягнення результатів у самопізнанні (своїх можливостей, схильностей, інтересів, свого професійного статусу й рівня кваліфікації)	2,95 ± 0,87	2,85 ± 0,76	0,427	0,674
50.	Аналіз своїх вчинків, дій, рішень із погляду прийнятих норм, правил і власної оцінки	4,1 ± 0,85	3,3 ± 0,93	2,985	0,004
51.	Виявлення своїх фізичних, психічних можливостей у різних життєвих і професійних ситуаціях	3,85 ± 0,97	3,66 ± 1,05	0,929	0,357
52.	Визначення найближчих і віддалених цілей свого життя й професійної діяльності, оцінка їхньої реалізації	4,15 ± 0,72	3,08 ± 0,98	4,931	0,00001
53.	Визначення основних життєвих і професійних цінностей і досягнень	4,05 ± 0,77	3,28 ± 0,98	3,007	0,003
54.	Оцінка своїх особистісних і професійних особливостей, що визначають досягнення й невдачі в кар'єрі, у житті, у професійній праці, у спілкуванні з навколишніми, у сімейних відносинах	4,0 ± 0,8	2,98 ± 0,84	3,829	0,0003
55.	Ідентифікація (порівняння, співвіднесення себе) з іншою, значимою людиною	3,86 ± 0,93	3,22 ± 1,02	2,115	0,042

Продовження таблиці 1А

	й бажання бути подібним йому				

56.	Бажання бути схожим у професійному відношенні на якого-небудь товариша по службі, керівника (відношення до нього як до "еталонної моделі" фахівця)	4,15 ± 0,72	3,08 ± 0,98	4,837	0,00001
57.	Бажання бути схожим на нього в особистісному плані	3,34 ± 0,99	3,2 ± 0,87	1,235	0,283
58.	Входження до складу неформальних груп за віковими, професійними й іншими інтересами	3,88 ± 0,93	3,73 ± 1,06	1,217	0,285
59.	Своєчасного надання необхідної допомоги товаришам по службі	4,0 ± 0,93	3,85 ± 1,06	0,574	0,568
60.	Уважне, зацікавлене відношення до вчинків і висловлювань колег	3,89 ± 0,93	3,85 ± 1,06	1,063	0,263
61.	Участь у колективних, спільних заходах	4,07 ± 0,8	3,35 ± 0,86	2,987	0,0044
62.	Дружні стосунки з товаришами по службі у позаробочий час	3,9 ± 1,0	3,68 ± 0,83	0,951	0,346
63.	Участь у спільних походах, колективному відпочинку	3,73 ± 0,88	2,9 ± 0,7	2,988	0,0042
64.	Прояв уважності, дружелюбності, чуйності, обов'язковості, відповідальності, доброзичливості й інших	4,15 ± 0,6	3,43 ± 0,83	3,383	0,0014
65.	Активний прояв своїх професійних знань, обмін досвідом	4,09 ± 0,8	3,37 ± 0,86	2,946	0,0042
66.	Звернення за допомогою, радою до співробітників	3,85 ± 0,93	3,73 ± 0,96	0,951	0,348
67.	Підтримка рівних, службових стосунків з керівництвом	3,74 ± 0,95	3,53 ± 0,87	0,655	0,503
68.	Особистісне самовдосконалення	3,92±0,96	3,84±0,85	0,408	0,679
69.	Самостійна підготовка за фахом, освоєння нових знань, способів діяльності	4,03 ± 0,87	3,28 ± 0,74	3,168	0,0026
70.	Активна участь в обговоренні професійних питань, обміні думками, виробленню рекомендацій	3,75 ± 0,94	2,89 ± 0,72	3,185	0,0048

Продовження таблиці 1А

71.	Аналіз особливостей виконання конкретних трудових завдань,	3,8 ± 0,5	3,47 ± 0,9	1,509	0,137

	особистих досягнень і невдач, їхніх причин				
72.	Самостійна підтримка фізичної форми (фіззарядка, заняття спортом, походи й т.ін.)	3,91 ± 0,92	3,88 ± 0,78	0,435	0,665
73.	Ознайомлення з інформацією про життя країни, події у світі	4,04 ± 0,87	4,08 ± 0,77	0,573	0,568
74.	Наявність широкого кола інтересів, захоплень й умінь	3,41 ± 0,93	3,24 ± 0,96	1,185	0,241
75.	Обмін професійним досвідом, обговорення суперечливих питань із колегами й представниками інших професій	3,8 ± 0,94	2,94 ± 0,75	3,182	0,0053
76.	Самореалізація (самовираження, твердження й відстоювання особистих цілей, подань, установок і т.ін.)	3,94 ± 0,87	3,98 ± 0,77	0,575	0,558
77.	Активний прояв, відстоювання своїх поглядів, суджень, подань під час обговорення різних професійних, соціальних, політичних, сімейних й інших питань	3,35 ± 0,84	3,74 ± 0,95	1,194	0,238
78.	Бажання відстоювати свої переконання, погляди під час обговорення різних питань	3,2 ± 0,89	3,77 ± 0,93	2,666	0,0104
79.	Реалізація бажання поділитися з навколишніми знаннями, судженнями, поглядами	3,85 ± 0,95	3,75 ± 0,75	0,494	0,624
80.	Прагнення отримати й оцінити думку навколишніх про висловлені судження з різних питаннях	3,17 ± 0,94	3,09 ± 0,87	0,358	0,693
81.	Бажання об'єктивно оцінити позиції співрозмовників і скорегувати свої думки, вчинки	3,9 ± 1,0	3,7 ± 0,83	0,975	0,309
82.	Готовність до дій у проблемних ситуаціях, схильність до ризику	3,8 ± 0,5	3,4 ± 0,9	1,552	0,155

Продовження таблиці 1А

83.	Аналіз особливостей, успішності реалізації своїх установок, суджень, подань	3,92 ± 0,83	3,83 ± 0,86	0,426	0,677

	у практичній трудовій діяльності, у спілкуванні з навколишніми, у сімейному житті й т.ін.				
84.	Пошук "гострих відчуттів"	2,81 ± 0,85	2,73 ± 0,84	0,405	0,682
85.	Прагнення до рішення складних завдань, до участі у відповідальних і небезпечних ситуаціях	3,37 ± 0,85	2,9 ± 0,76	0,493	0,623
86.	Добровільна участь у виконанні високо значимих завдань із невизначеним результатом (у тому числі для життя й здоров'я)	3,9 ± 0,8	3,75 ± 0,87	1,735	0,0618
87.	Прояв творчих здібностей	3,54 ± 0,88	3,66 ± 0,87	0,951	0,350
88.	Пошук нестандартних рішень професійних завдань	3,71 ± 0,85	3,62 ± 0,9	0,440	0,638
89.	Використання нових прийомів і способів виконання професійних завдань	3,65 ± 0,89	3,53 ± 0,82	1,221	0,325
90.	Формування планів, програм виконання завдань із урахуванням широкого спектра вихідної інформації про ситуації, прогнозу її розвитку і ймовірних наслідків	4,3 ± 0,65	3,13 ± 0,97	3,264	0,0055
91.	Внесення раціоналізаторських пропозицій	4,0 ± 0,83	3,98 ± 0,74	0,459	0,647
92.	Уникання небажаних подій	3,82 ± 0,5	3,29 ± 0,9	2,046	0,048
93.	Уникання складних, проблемних ситуацій	3,86 ± 0,7	3,17 ± 0,9	2,416	0,0195
94.	Ретельне виконання інструкцій, керівництв	3,77 ± 0,9	3,25 ± 0,88	2,244	0,0317
95.	Орієнтація на дії більш досвідчених співробітників	3,92 ± 0,71	3,31 ± 0,92	2,115	0,042
96.	Установлення й зміцнення особистих контактів, дружніх відносин	3,87 ± 0,92	3,76 ± 0,85	0,495	0,620
97.	Своєчасне надання необхідної допомоги товаришам по службі	4,0 ± 0,82	3,93 ± 0,89	0,264	0,738
98.	Уважне, зацікавлене відношення до вчинків і висловлень колег	3,91 ± 0,92	3,18 ± 0,78	2,956	0,0048

Продовження таблиці 1А

99.	Участь у колективних, спільних заходах	4,07 ± 0,8	3,35 ± 0,86	3,860	0,0002
100.	Дружні контакти з товаришами по службі у	4,13 ± 0,61	4,25 ± 0,66	0,950	0,354

	позаробочий час				
101.	Участь у спільних заходах, колективному відпочинку	4,04 ± 0,7	3,49 ± 1,08	2,033	0,047
102.	Прояв уважності, дружелюбності, чуйності, обов'язковості, відповідальності, доброзичливості й інших	4,1 ± 0,65	3,5 ± 0,88	2,987	0,0044
103.	Активний прояв своїх професійних знань, обмін досвідом	4,12 ± 0,8	3,4 ± 0,85	3,341	0,0016
104.	Звернення за допомогою, радою до співробітників	3,92 ± 0,96	3,84 ± 0,88	0,405	0,685
105.	Підтримка рівних, службових відносин із керівництвом	3,95 ± 0,87	3,77 ± 0,85	0,951	0,346
№ з/п	***Компонент 4. Умови реалізації цілей діяльності***				
1.	Стан здоров'я, здатності, схильності, інтереси, особистісні риси (сміливість, рішучість, сила волі, відповідальність, схильність до ризику й т.ін.)	4,14 ± 0,7	3,21 ± 1,01	4,185	0,0001
2.	Професійний досвід, рівень утворення, наявність професійних знань, умінь, навичок, інформованості про характер праці, робота за спеціальністю (родинний характер попередньої праці)	3,87 ± 0,96	3,16 ± 0,95	2,060	0,0447
3.	Розмір винагороди, пільги (медичне обслуговування, путівки, безплатний проїзд і т.ін.)	2,53 ± 0,72	2,13 ± 0,66	1,62	0,106
4.	Сімейні традиції, суспільна думка про професію, психологічний клімат у колективі	3,87 ± 0,81	3,68 ± 0,8	1,70	0,0688

Продовження таблиці 1А

5.	Місце розташування праці (близькість до будинку), зручність із транспортом, режим праці й відпочинку,	3,78 ± 0,9	3,65 ± 0,88	0,498	0,597

	графік праці, змінність, можливість кар'єрного росту, продовження виробничого стажу, стабільність праці зі спеціальності, характер умов й організації професійної діяльності, характер матеріального й інструментального забезпечення праці

Додаток Б

Бланк методики семантичного шкалювання сприйняття образу «пожежного-рятувальника»

Вік_____стать_____дата_____

Інструкція: оцініть образ «пожежного-рятувальника» за допомогою набору ознак. Кожна ознака має два протилежних полюса (великі-маленькі, довгі-короткі і т.д.). Намагайтесь уявити собі оцінюване поняття та оберіть, до якого полюсу ознаки воно ближче для Вас. Відповідну оцінку обведіть в коло. Чим більш виражений той чи інший полюс ознаки, тим ближче до нього повинна бути зроблена Вами відмітка.

Приклад:

Добрі	3 (2) 1 0 1 2 3	*Злі*

Зробивши позначку, переходите до наступного ознакою. Просуваючись зверху в низ, Ви повинні зробити по одній позначці на кожному рядку.

мужні	3 2 1 0 1 2 3	боязкі
викликаючі гордість	3 2 1 0 1 2 3	викликаючі сором
ввічливі	3 2 1 0 1 2 3	нечемні
дисципліновані	3 2 1 0 1 2 3	недисципліновані
виконавчі	3 2 1 0 1 2 3	невиконавчі
патріотичні	3 2 1 0 1 2 3	непатріотичні
надійні	3 2 1 0 1 2 3	ненадійні
справедливі	3 2 1 0 1 2 3	несправедливі
престижні	3 2 1 0 1 2 3	непрестижні
чуйні	3 2 1 0 1 2 3	байдужі
організовані	3 2 1 0 1 2 3	неорганізовані
відповідальні	3 2 1 0 1 2 3	безвідповідальні
активні	3 2 1 0 1 2 3	пасивні
сучасні	3 2 1 0 1 2 3	відсталі
мотивовані	3 2 1 0 1 2 3	немотивовані
відверті	3 2 1 0 1 2 3	приховані
згуртовані	3 2 1 0 1 2 3	роз'єднані
потрібні	3 2 1 0 1 2 3	непотрібні
розумні	3 2 1 0 1 2 3	нерозумні
ініціативні	3 2 1 0 1 2 3	безініціативні
підготовлені	3 2 1 0 1 2 3	непідготовлені
спокійні	3 2 1 0 1 2 3	депресивні
успішні	3 2 1 0 1 2 3	невдалі
егоїстичні	3 2 1 0 1 2 3	гуманістичні
колективні	3 2 1 0 1 2 3	індивідуальні

Додаток В

Програма соціально-психологіяного тренінгу психопрофілактики та психокорекції професійного відчуження у працівників ДСНС

Програма тренінгу розрахована на 48 годин тренінгової роботи, 6 днів по 8 робочих годин.

Блок 1. Розвиток когнітивного компонента

Мета блоку: розвиток рефлексивного і аналітичного компонентів когнітивної сфери учасників тренінгу.

Завдання: добитися позитивної динаміки росту вказаних компонентів, що проявляється в наступних уміннях:

1) Уміння аналізу і типологізації поточної і прогнозованої ситуацій.

2) Уміння визначення і фіксації професійної позиції.

Перший етап. Актуалізація.

Мета: Привітання, знайомство, зниження напруженості атмосфери, викликане стресовою ситуацією.

1. Привітання, самопрезентація.

Інформаційна вставка, проведена від особи ведучого:

- привітання;

- самопрезентація;

- прояснення ситуації;

- роз’яснення правил та послідовності виконання вправи.

Зміст. Учасники стають в коло, по черзі представляються та пантомімічно демонструють самопрезентуючий компонент. Наступний учасник повторює ім'я та самопрезентацію попереднього, після чого називає своє ім'я і показує свій образ. Так далі, аж до завершення кола.

Учасники у випадковому порядку перекидають один-одному м'яч, називаючи по імені того, кому кидають.

Привітання яким-небудь способом того учасника, який по черзі стоїть

праворуч від нього, з урахуванням не повторюваності вітань.

Примітки для ведучого:

Елемент 1-й – ведучий може виступити в ролі еталонного учасника, почавши і завершивши коло;

Елемент 2-й – він може збільшувати кількість м'ячиків та штрафувати за помилки під час поіменування учасників;

Елемент 3-й – можлива модифікація від безконтактного (дистанційного) вітання, до обов'язково контактного.

Предмет обговорення в групі (рефлексія):

1) Що являла собою процедура?

2) Які почуття випробовував кожен конкретний учасник?

3) Які зміни відчув кожен конкретний учасник?

2. Дискусія.

Мета: Визначення понять рефлексивності і аналітичності мислення, значення як елементів когнітивного компонента.

Інформаційна вставка, проведена від особи ведучого:

- постановка проблеми, визначення понять;

- зачитування словникових визначень понять;

- проблематика операціоналізації поняття.

Зміст. Учасники, висловлюючи думки за предметом дискусії, повинні сформулювати (операціоналізувати) поняття рефлексивності і аналітичності мислення. Вказати їх значення як елементів когнітивного компонента.

Примітки для ведучого:

1) Зачитування словникового визначення може проводитися до початку дискусії, після завершення доповіді групи, за проханням учасників.

2) Ведучий може виступати в ролі учасника/організатора/консультанта.

3) Фіксація результатів дискусії проводитися або ведучим, або доповідачем від групи.

Предмет обговорення в групі (рефлексія):

1) Процес обговорення в групі;

2) Прийняття отриманого результату;

3) Емоційне ставлення до подій.

3. Гра.

Мета: усвідомлення учасниками ступеня сформованості рефлексивності і аналітичності мислення.

Інформаційна вставка, проведена від особи ведучого:

1) Пояснення принципу моделі, як основи гри.

2) Пояснення принципу аналізу моделі через поняття: «ситуація», «роль», «взаємодія».

Зміст. Розігрування в ролях модельних ситуацій, безпосередньо відображає специфічну діяльність. Аналіз за заданою схемою відіграної моделі.

Примітки для ведучого:

1) При зниженні або різкій активації групової динаміки між іграми проводити психогімнастичні вправи, спрямовані на стабілізацію процесу.

2) Кількість вправ підбирається в залежності від: конкретики групи і навчального процесу, які в подальшому впроваджуються під час тренінгу.

Предмет обговорення в групі (рефлексія):

По завершенню ігрової частини, яка може, в залежності від конкретних умов навчального процесу, тривати від 4 до 12 навчальних годин і проходити протягом 2–6 зустрічей – проводяться підсумки обговорення з висновком про значення аналітичності та рефлексивності мислення у діяльності працівників ДСНС. Виявляються типові прийоми аналізу і характер рефлексії учасників, з характеристикою більше і менше ефективних способів.

4. Дискусія.

Мета: фіксація достатності даного рівня сформованості рефлексивності і аналітичності мислення для нормального соціально- адаптивного

функціонування особистості.

Інформаційна вставка, проведена від особи ведучого:

1) Провести формально-логічний зв'язок з ігровою частиною. Актуалізувати висновок про значення аналітичності та рефлексивності мислення у діяльності працівників ДСНС;

2) Нагадати типові прийоми аналізу і характер рефлексії учасників, з характеристикою більше і менше ефективних способів.

Зміст:

1) Проведення дискусії на тему «достатності даного рівня сформованості рефлексивності і аналітичності мислення для нормального соціально-адаптивного функціонування особистості».

2) Заслухати доповідь від групи, з фіксацією результатів.

3) Постановка проблеми розділення життєвої та професійної позиції і розбіжності мінімально-достатніх вимог у кожного.

Примітки для ведучого:

1) Ведучий може виступати в ролі учасника/організатора/консультанта.

2) Одночасно може проводитися дискусія як в одній, так і в декількох робочих групах, з наступним виступом доповідачів від кожної групи. Так само, можливе проведенння іншого дискусійного кола.

3) Фіксація результатів дискусії проводиться або ведучим, або доповідачем від групи.

Предмет обговорення в групі (рефлексія):

1) Усвідомлення власного ставлення до буденної (життєвої) позиції.

2) Усвідомлення відповідності власного рівня розвитку аналітичних і рефлексивних якостей вимогам, висунутим життям в сучасному соціумі.

5. Психогімнастика.

Мета: завершення зустрічі, стабілізація психічного стану викликаного стресовим впливом попередніх тренінгових процедур.

Інформаційна вставка, проведена від особи ведучого:

1) Позитивний відгук про минулу зустріч;

2) Вираження подяки за активну участь;

3) Короткий опис вправи щодо стабілізації психічного стану;

4) Пояснення значення ритуалізації фаз вітання і прощання у роботі тренінгової групи.

Зміст:

1) Для стабілізації психічного стану учасники проводять процедуру, описану в тренінговій програмі щодо саморегуляції («Гальдрастав»);

2) В якості ритуалу завершення зустрічі учасникам тренінгу пропонується: стати в коло; здійснити тілесний контакт з партнерами, які знаходяться поряд; закрити глаза, представляючи групу і простір тренінгу у вигляді сфери повітряної кулі. Далі загальним видихом в середину кола, група ніби «надуває» кулю своїми еманаціями.

Примітки для ведучого:

1) Окрім або замість техніки Гальдрастав можливе використання альтернативних дихальних і/або релаксаційних вправ.

2) Ритуал прощання може бути альтернативним, запропонований групою.

Предмет обговорення в групі (рефлексія):

1) Предметом рефлексії стають окремі питання, що залишилися не обговорені переживання учасників, якими вони хотіли б поділитися з рештою групи;

2) Ведучий має можливість провести відкриту рефлексію власних переживань з приводу минулого заняття.

Другий етап. Проблематизація.

Основним завданням другого етапу є проблематизація, побудована на протиставленні буденного і професійного мислення. Вводиться поняття професійної задачі і фіксується відмінність буденного мислення і професійного

аналізу наявних службових завдань працівників ДСНС.

Необхідною умовою ефективності цього етапу є усвідомлення працівниками ДСНС недостатності розвитку власного інтелектуального компонента відносно до професійної діяльності. Вводиться поняття інтелектуального ресурсу професійної діяльності і в ході групового обговорення фіксується дефіцитність цього ресурсу на цей час професійної підготовки.

1. Психогімнастика.

Мета: привітання, створення відповідної тренінговим цілям атмосфери і настрою учасників.

Інформаційна вставка, проведена від особи ведучого:

1) Привітання у групі;

2) Коротке пояснення суті виконуваної вправи. Психогімнастичні вправи, що увійшли в цю частину, дозволяють членам групи тренінгу усвідомити, що при встановленні контакту не існує універсальних засобів і правил, а перш за все необхідно орієнтуватися на людину, з якою взаємодієш, та на її стан, в якому вона знаходиться.

Зміст:

Інструкція: «Нехай кожен з нас, по черзі, вийде в центр і спробує якимись доступними йому засобами, але тільки невербальними – встановити контакт з кожним учасником заняття».

Примітки для ведучого: при проведенні проміжних підсумків тренер акцентує увагу на тих засобах встановлення контакту, які перераховують учасники, а також на тих ознаках, які свідчать про те, що контакт встановлено.

Предмет обговорення в групі (рефлексія): після того як всі виконають це завдання, тренер пропонує учасникам обговорити їхні враження, що виникли в процесі виконання вправи.

2. Гра.

Мета: створити модель життєвої міжособистісної взаємодії.

Інформаційна вставка, проведена від особи ведучого: пояснити принцип створення ігрової моделі міжособистісної взаємодії.

Зміст:

Інструкція: «Нехай хтось із нас першим скаже своєму сусідові зліва про його стан. Наприклад: «Мені здається, що ти зараз спокійний і зацікавлений тим, що відбувається» або: «Мені здається, що ти стомлений» і т.п. Той, кому це сказали, в свою чергу скаже нам всім про свій стан в даний момент. Потім він висловить своє припущення про стан свого сусіда зліва, і той уточнить свій стан, і т.д.»

Примітки для ведучого: при необхідності ведучий може приймати рольову установку від активного учасника до зовнішнього спостерігача-аналітика.

Предмет обговорення в групі (рефлексія): після того як коло замкнулось, тренер може задати групі більш загальне питання: «Яким чином ви визначали стан свого сусіда?» Або більш конкретний: «На які ознаки ви орієнтувалися, визначаючи стан свого сусіда?»

3. Дискусія.

Мета: проблематизація групи переходом від життєвої до моделі професійної міжособистісної взаємодії.

Інформаційна вставка, проведена від особи ведучого:

1) Постановка проблеми переходу від життєвої до професійної міжособистісної взаємодії;

2) Введення поняття «позиція».

Зміст:

1) Проблема адекватності зчитування стану;

2) Побудова моделі професійної міжособистісної взаємодії;

3) Аналіз позицій під час професійної міжособистісної взаємодії;

4) Доповідь від групи з даних питань.

Примітки для ведучого:

1) Ведучий може виступати в ролі учасника/організатора/консультанта;

2) Одночасно може проводитися дискусія як в одній, так і в декількох робочих групах, з наступним виступом доповідачів від кожної. Так само, можливе проведенння іншого дискусійного кола;

3) Фіксація результатів дискусії проводиться або ведучим, або доповідачем від групи;

Предмет обговорення в групі (рефлексія): усвідомлення власного відношення до професійної позиції.

4. Гра.

Мета: усвідомлення відповідності власного рівня розвитку аналітичних і рефлексивних якостей до вимог, що висуваються у професійній міжособистісній взаємодії.

Інформаційна вставка, проведена від особи ведучого:

1) Створення ігрового простору моделі професійної міжособистісної взаємодії;

2) Акцентування уваги на специфічних аспектах моделі.

Зміст:

Учасники сідають у коло. Інструкція: «Зараз я роздам деяким з вас картки, на яких позначені ті чи інші емоційні стани. Ті, хто отримає картки, прочитають, що на них написано, але так, щоб напис не бачили інші члени групи, і потім по черзі зобразять цей стан. Ми будемо спостерігати і намагатимемося зрозуміти, який стан зображено».

Примітки для ведучого:

1) У ході вправи тренер дає можливість учасникам висловити свої думки щодо зображеного стану, потім називає його.

2) У ході обговорення нерідко висловлюються ідеї про те, які стани розпізнаються насилу, що може сприяти розумінню. Кожного разу після того,

як стан названо, можна запитати на які ознаки вони орієнтувалися, визначаючи стан.

Предмет обговорення в групі (рефлексія):

1) Зібрати «банк» тих невербальних проявів, на які можна орієнтуватися, визначаючи стан людини;

2) Усвідомлення дефіцитності когнітивного ресурсу.

5. Психогімнастика.

Мета: стабілізація психічного стану викликаного стресогенним впливом попередніх треннінгових процедур.

Зміст:

1) Позитивний відгук про минулу зустріч;

2) Вираження подяки за активну участь.

Примітки для ведучого:

1) Для стабілізації психічного стану учасники проводять процедуру, описану в тренінговій програмі щодо саморегуляції («Гальдрастав»);

2) В якості ритуалу завершення зустрічі учасникам тренінгу пропонується: стати у коло; здійснити тілесний контакт з партнерами, які знаходяться поруч; закрити очі, представляючи групу і простір тренінгу у вигляді сфери повітряної кулі. Далі загальним видихом в середину кола, група ніби «надуває» кулю своїми еманаціями.

Предмет обговорення в групі (рефлексія):

1) Предметом рефлексії стають окремі питання, що залишилися не обговореними переживання учасників, якими вони хотіли б поділитися з рештою групи;

2) Ведучий має можливість провести відкриту рефлексію власних переживань з приводу минулого заняття.

Третій етап. Формування.

1. Психогімнастика.

Мета: привітання, створення відповідної тренінговим цілям атмосфери і настрою учасників.

Зміст:

Інструкція: «Нам належить спільно вирішити одне завдання: якнайшвидше всім одночасно, не домовляючись і не промовляючи ні слова, «викинути» однакову кількість пальців на обох руках. Вирішувати це завдання ми будемо таким чином: я буду промовляти – раз, два, три – і на рахунок три всі одночасно «викидають» пальці. Якийсь час, потрібний для того щоб зрозуміти, впоралися ми з завданням, тому не квапимося опускати руки. Якщо задача не вирішена, ми робимо чергову спробу. Зрозуміло? Давайте почнемо».

Примітки для ведучого: вправа може проходити по-різному. Іноді групі потрібно до тридцяти повторень, перш ніж завдання буде вирішено, іноді достатньо чотирьох-п'яти.

Предмет обговорення в групі (рефлексія): вправа дає багатий матеріал для обговорення, можна звернути увагу на функціонування таких феноменів як громадська думка, груповий тиск, авторитет, груповий настрій.

2. Дискусія.

Мета: формування поняття «ефективного моделювання».

Інформаційна вставка, проведена від особи ведучого:

1) Актуалізація принципів побудови моделі професійної взаємодії;

2) Відновлення, складених групою раніше, прийомів аналізу ситуації;

3) Постановка задачі на формування поняття «ефективного моделювання».

Зміст:

1) Проводиться групове обговорення, спрямоване на вирішення поставленого завдання;

2) По завершенню обговорення, заслуховується доповідь від робочої групи або кілька доповідей у разі організації одночасної роботи декількох груп;

3) Результатом вважається чітко сформульоване визначення, відповідно до мети, поняття і критеріїв, що дозволяють оцінювати ступінь ефективності даної моделі.

Примітки для ведучого: на підставі матеріалів доповідей робиться сумарний висновок, що фіксується ведучим.

Предмет обговорення в групі (рефлексі

1) Почуття і переживання учасників під час дискусії;

2) Бачення практичного застосування побудованої моделі.

3. Гра.

Мета: формування навичок ефективного аналізу.

Зміст:

1) Ведучий пропонує ряд ситуацій зі сфери професійної взаємодії. До аналізу й рефлексії пропонуються модельні ситуації різного ступеня абстрактності: від описів життєвих колізій реальних людей, до літературних і кінематографічних сюжетів;

2) Учасники групою аналізують кожну ситуацію на предмет виділення її характерологічних особливостей, з подальшою типологізацією;

3) Кожна ситуація відіграється учасниками від початкового положення до завершальної фази.

Примітки для ведучого:

1) При незадоволеності групи способом відігравання, процедуру аналізу і демонстрації можна повторити зі зміною гравців;

2) Кожна ситуація в короткій формі у вигляді умов задачі фіксується на дошці. Зразок представляє ведучий, наступні фіксації проводять самі учасники.

Предмет обговорення в групі (рефлексія):

1) Почуття і переживання учасників під час гри;

2) Рефлексія аналітичної активності та інтуїтивного розуміння ситуації при виконанні завдання.

4. Гра.

Мета: формування навичок ефективного аналізу.

Інформаційна вставка, проведена від особи ведучого:

1) Пояснення принципу ускладнення моделі при переході від конкретних ситуацій до абстрактних схем;

2) Доведення до групи принципу розвитку аналітичності та рефлексивності мислення шляхом вирішення логічних завдань.

Зміст:

1) Ведучий зачитує групі текст логічного завдання;

2) Група в спільному обговоренні аналізує запропоновані умови, фіксує їх у формі схеми;

3) Групою проводиться пошук правильного рішення конкретної задачі.

Рішення наводиться у вигляді:

- вербальної відповіді;

- розіграної сцени.

4) Групою проводиться пошук загального принципу вирішення класу задач, до якого можна віднести дану задачу. Рішення наводиться у вигляді схеми.

Примітки для ведучого:

1) При зниженні або різкій активації групової динаміки між іграми проводити психогімнастичні вправи, спрямовані на стабілізацію процессу;

2) Кількість вправ підбирається в залежності від: конкретики групи і навчального процесу, які в подальшому впроваджуються під час тренінгу.

Предмет обговорення в групі (рефлексія):

1) Виявляються типові прийоми аналізу і характер рефлексії учасників, з характеристикою більше і менше ефективних способів;

2) Співвіднесення використовуваних прийомів з особистісними уподобаннями і адекватними моделями;

3) Почуття і переживання учасників при виконанні завдання.

5. Гра.

Мета: формування навичок ефективного аналізу.

Інформаційна вставка, проведена від особи ведучого:

1) Пояснення принципу ускладнення моделі під час переходу від конкретних ситуацій до абстрактних схем.

2) Розширення принципу розвитку аналітичності та рефлексивності мислення шляхом вирішення логічних завдань.

3) Надання групі тексту завдань.

Зміст:

1) До аналізу й рефлексії пропонуються завдання максимально абстрактного типу, такі як: геометричні задачі, шахові задачі;

Група розбивається на пари в кожній з яких учасники виступають в ролі аналітика, замовника-спостерігача.

2) Ведучий роздає замовникам текст завдання;

3) Аналітик, шляхом міркування шукає правильне рішення завдання. Замовник, знаючи відповідь, оцінює ступінь правильності рішення і раціональність ходу міркування. Мікрогрупа в спільному обговоренні робить пошук загального принципу вирішення класу задач, до якого можна віднести дане завдання. Рішення наводиться у вигляді схеми.

Нижче наводяться приклади завдань.

А) Наречений перед весіллям поліз через огорожу – нарвати нареченій бузку. При подоланні перешкоди пробив вістрям верху огорожі нижнє небо і виявився зафіксованим на огорожі. Група рятувальників надала першу допомогу парубкові, зняли з огорожі і передали лікарям «швидкої допомоги». Парубок – стрес-реакція типу В, наречена – стрес-реакція А+ з істерикою, вербальною і непрямою агресією.

- наречений;

- наречена;

- родичі.

Б) Пожежа в будівлі житлового будинку. Ряд квартир уражені вогнем, ряд – задимлено. Мешканців евакуювали. У задимленій квартирі заблоковані бабуся з внучкою. Бабуся – інвалід з порушенням сфери мислення і поразкою моторних функцій. Внучка – дівчина 18 років, заїхала відвідати бабусю. При спробі вибратися дівчина падає з вікна і ламає ногу, намагається привернути до себе увагу криками про допомогу. (Рятувальники працюють на іншій стороні будівлі і її не бачать).

- мешканці будинку – свідки;

- потерпілі з легкими тілесними ушкодженнями;

- потерпілі з тяжкими тілесними ушкодженнями (відправлені до лікарні);

- внучка з травмами середньої міри тяжкості (відіграються два варіанти складності: бабуся гине; бабусю рятують).

В) Автомобільна аварія на швидкісній багатосмуговій магістралі. Аварія спровокована агресивною манерою водіння одного з учасників. Є потерпілі з травмами різної міри складності. Серед потерпілих жінки і діти. Однією з умов цього завдання є формулювання учасниками різних варіантів розповідей з боку потерпілих. Можливе варіювання міри складності завдання, що досягається за рахунок комбінування в одному соціальному осередку групового суб'єкта різних типів втрат.

Примітки для ведучого:

1) До карток з умовами завдання додається рішення, яке залишається у ведучого;

2) Рішення, які пропонуються аналітиком можуть мати характер орієнтованості на:

- правила гри;

- бажання замовника.

Предмет обговорення в групі (рефлексія):

1) Виявляються типові прийоми аналізу і характер рефлексії учасників, з характеристиками більше і менше ефективних способів;

2) Співвіднесення змін частки особистих переваг у відношенні до адекватності моделі;

3) Чувства і переживання учасників при виконанні завдання.

6. Психогімнастика.

Мета: завершення зустрічі, стабілізація психічного стану викликаного стресогенним впливом попередніх треннінгових процедур.

Зміст:

1) Для стабілізації психічного стану учасники проводять процедуру, описану в тренінговій програмі щодо саморегуляції («Гальдрастав»).

2) В якості ритуалу завершення зустрічі учасникам тренінгу пропонується стати в коло, здійснити тілесний контакт з партнерами, які знаходяться поруч; закрити очі, представляючи групу і простір тренінгу у вигляді сфери повітряної кулі. Далі загальним видихом в середину кола, група ніби «надуває» кулю своїми еманаціями.

Примітки для ведучого:

1) Використовується ритуал завершення заняття, застосований в попередній зустрічі.

2) Ритуал прощання може бути альтернативним, та/або запропонований групою.

Предмет обговорення в групі (рефлексія):

1) Предметом рефлексії стають окремі питання, що залишилися не проговоренними переживання учасників, якими вони хотіли б поділитися з рештою групи;

2) Ведучий має можливість провести відкриту рефлексію власних переживань з приводу минулого заняття.

Четвертий етап. Закріплення.

У цьому тренінгу закріплення посилених здібностей формується за допомогою двох процедур:

1) Перенесення тренованої навички в життєву і професійною сферу, із складанням програми спостереження і фіксації ефективності використання нових якостей. В ході групового обговорення працівники ДСНС за допомогою тренера розробляють загальний для групи інструментарій за методом самоспостереження. Протягом тижня працівники ДСНС заповнювали свої бланки самоспостереження, які на загальному занятті артикулювались і обговорювались. На відміну від класичної процедури самоспостереження в бланк обов'язково вводилися дві додаткові графи: графа «опис проблемної ситуації» і графа «інтелектуальна задача, яка вирішується». Це дозволило перевести обговорення з площини суб'єктивності в площину об'єктивного аналізу як самих ситуацій, так і професійності інтелектуальних засобів і способів їх рішення. В результаті такого обговорення уся група фіксувала найбільш вдалі способи рішень, а кожен учасник окремо у своєму бланку робив рефлексивну позначку про свої обмеження і досягнення;

2) Знаходження системного взаємозв'язку за принципом петлі зворотнього зв'язку, що самопідкріплюється, між інтелектуальним компонентом психологічної, зокрема аналітичною і рефлексивною сторонами, і іншими компонентами, обумовленими раніше.

Висновок: ведучим робиться узагальнюючий висновок щодо минулого етапу тренінгу. При аналізі звертається увага на основні теоретичні постулати, загальний хід тренінгового процесу в цій групі, відзначаються позитивні зміни, що сталися з учасниками в ході занять. Так само ставиться проблема переведення зовнішньої позитивної мотивації у внутрішню, готуючи тим самим групу до переходу до наступного етапу тренінгу. Усім учасникам надається можливість висловити свої почуття і переживання з приводу минулого етапу тренінгу.

1. Психогімнастика.

Мета: привітання, створення відповідної тренінговим цілям атмосфери і настрою учасників.

Інформаційна вставка, проведена від особи ведучого:

Інструкція: «Давайте станемо ближче один до одного, утворюємо більш тісне коло і всі простягнемо руки до середини кола. За моєю командою всі одночасно візьмемося за руки і зробимо це так, щоб в кожній руці кожного з нас виявилася одна чиясь рука. При цьому постараємося не братися за руки з тими, хто стоїть поруч з вами. Отже, давайте почнемо. Раз, два, три».

Зміст: Після того як тренер переконається, що всі руки з'єднані попарно, він пропонує учасникам групи «розплутатися», не роз'єднавши при цьому руки. Вправа може завершитися одним із трьох варіантів:

1) Всі учасники групи опиняться в одному колі (при цьому хтось може стояти обличчям в коло, хтось спиною, це не важливо, головне, щоб всі послідовно утворили коло);

2) Учасники групи утворюють два або більше незалежних кола;

3) Учасники групи утворюють кола, які з'єднані один з одним, як ланки в ланцюжку. Час, що витрачається групами на виконання цієї вправи, може бути дуже різним: в досвіді нашої роботи воно варіювалося від 3–5 хвилин до 1 години. Одна група відмовилася від продовження пошуків рішення.

Примітки для ведучого: не приймає активної участі в пошуках варіантів вирішення, під час «розплутування» учасниками цього завдання. В разі виникнення ідеї неможливості вирішення поставленого завдання спокійно сказати, що завдання – розв'язане, розплутатися можна завжди.

Предмет обговорення в групі (рефлексія):

1) «Що нам допомагає впоратися з поставленим завданням?» Або «Що можна було б робити інакше для того, щоб швидше впоратися з поставленим завданням?»;

2) В ході обговорення учасники групи зазвичай приходять до думки, що

успішно вирішувати таке завдання в ході спільної діяльності допомагає доброзичливе, дбайливе ставлення одне до одного, турбота про те, щоб кожен відчував себе комфортно, постійна орієнтація в ситуації, врахування думки кожного, поява оригінальних нових ідей і т.п.

2. Гра.

Мета: перенесення тренованого навику аналітичності та рефлексивності у життєву і професійну сферу.

Інформаційна вставка, проведена від особи ведучого:

1) Здійснити переклад принципу схематизації і типологізації абстрактних задач, вирішених групою під час попереднього етапу тренінгу, за допомогою аналізу поточних життєвих і професійних ситуацій;

2) Ознайомлення групи з принципом аналізу ситуації методом системної розстановки.

Зміст:

1) Учасники по черзі пропонують власні ситуації пов'язані (переважно) з професійною діяльністю працівників ДСНС розпочаті ними (учасниками) дії в даній конкретній ситуації;

2) Група проводить системну розстановку за умовами поставленої ситуації. Під час виконання поставленого завдання учасник намагається, за допомогою групи, знайти максимально ефективний спосіб вирішення ситуації;

3) У процесі знаходженні такого або відмови від подальшого пошуку, право на рішення переходить до інших учасників процесу.

Примітки для ведучого:

1) Розстановку можна проводити опосередковано на предметах, або безпосередньо на учасниках;

2) Ведучий максимально займає позицію спостерігача-аналітика, без активного втручання у процес розстановки.

Предмет обговорення в групі (рефлексія):

1) Почуття і переживання учасників при виконанні завдання;

2) Співвіднесення змін частки особистих переваг у відношенні до адекватності моделі;

3) Виявляється зміна ставлення до розв'язуваної задачі при безпосередній і опосередкованій розстановці.

3. Дискусія.

Мета: складання програми спостереження і фіксування ефективності використання якостей аналітичності та рефлексивності мислення.

Інформаційна вставка, проведена від особи ведучого: нагадування про необхідність систематичного фіксування ефективності застосованих прийомів з метою подальшого аналізу.

Зміст: у ході групового обговорення розробляються конкретні способи систематичного фіксування ефективності застосовуваних прийомів з метою подальшого аналізу.

Доповідач презентует програму самоспостереження, яку кожен з учасників може використовувати у своїй повсякденній практиці.

Примітки для ведучого: при одночасному функціонуванні більш ніж однієї робочої групи, доповіді слухаються по черзі, програми співвідносяться одна з одною, та формулюється або загальний продукт, або кілька різних варіантів.

Предмет обговорення в групі (рефлексія):

1) Почуття і переживання учасників при виконанні завдання;

2) Ставлення до реалізованості проекту в практичній діяльності.

4. Гра.

Мета: знаходження системного взаємозв'язку за принципом самопідкріплення «петлі» зворотнього зв'язку, між когнітивним компонентом професійного відчуження, зокрема аналітичної та рефлексивної сторонами, та іншими компонентами професійного відчуження обговореними раніше.

Інформаційна вставка, проведена від особи ведучого:

1) Введення поняття: «самопідкріплення «петлі» зворотнього зв'язку»;

2) Демонстрація на прикладах системного взаємозв'язку за принципом самопідкріплення «петлі» зворотного зв'язку, між когнітивним компонентом професійного відчуження, зокрема аналітичної та рефлексивної сторонами, та іншими компонентами професійного відчуження обговореними раніше, такими як: емоційний і мотиваційний.

Зміст:

1) Учасники розбиваються на трійки. Кожен по черзі формулює перший виток самопідкріплення «петлі» зворотного зв'язку, починаючи з когнітивного компонента. Двоє інших підкріплюють вплив з позиції мотиваційного та емоційного компонентів, відповідно. Кожен учасник у трійці повинен пройти всі три ролі.

2) Трійкі змінюються у ході рандомної (випадкової) передислокації учасників.

3) Нові трійки отримують аналогічне попередньому завдання, але зі зворотним знаком «петлі» зворотного зв'язку. Тепер перший учасник починає виток з ослаблення когнітивного компонента, а другий і третій відповідають зміною своїх елементів.

Примітки для ведучого:

1) Для регулювання рівня активності групи в ході вправи використовувати псіхогімнасітческіе техніки;

2) Окремі особливо цікаві або спірні демонстрації виносити на загальне обговорення.

Предмет обговорення в групі (рефлексія):

1) Почуття і переживання учасників при виконанні завдання;

2) Ставлення до реалізованості проекту в практичній діяльності;

3) Способи самоконтролю ефективності застосування прийомів аналізу та

рефлексії.

5. Психогімнастика.

Мета: завершення зустрічі, стабілізація психічного стану викликаного стресогенним впливом попередніх тренінгових процедур.

Інформаційна вставка, проведена від особи ведучого:

1) Позитивний відгук про минулу зустріч;

2) Подяка за активну участь.

Зміст:

1) Для стабілізації психічного стану учасники проводять процедуру, описану в тренінговой програмі щодо саморегуляції («Гальдрастав»);

2) В якості ритуалу завершення зустрічі учасникам тренінгу пропонується: стати в коло; здійснити тілесний контакт з партнерами, які стоять поруч; закрити очі, представляючи групу і простір тренінгу у вигляді сфери повітряної кулі. Далі загальним видихом в середину кола, группа ніби «надуває» кулю своїми еманаціями.

Примітки для ведучого:

1) Використовується ритуал завершення заняття, застосований у попередній зустрічі;

2) Ритуал прощання може бути альтернативним, та/або запропонований групою.

Предмет обговорення в групі (рефлексія):

1) Предметом рефлексії стають окремі питання, що залишилися не проговореними переживання учасників, якими вони хотіли б поділитися з рештою групи;

2) Ведучий має можливість провести відкриту рефлексію власних переживань з приводу минулого заняття.

Після проходження групою завершального, четвертого етапу, тренером підводиться загальний підсумок тренінгу і загальногрупової рефлексії з

аналізом тих проблемних сфер, які виникли на момент завершення зустрічі і були усвідомлені учасником як особистісна проблематизація.

Блок 2. Тренінг мотиваційного компонента.

Мета тренінгу – усвідомлена перебудова провідного типу мотивації професійної діяльності.

Завдання тренінгу:

- усвідомлення учасниками наявної комбінації мотивів професійної діяльності;

- переведення зовнішньої негативної мотивації у форму зовнішньої позитивної мотивації;

- збільшення складової внутрішньої мотивації за рахунок цільових конструктів, що раніше не вживались.

Етапи тренінгу.

Перший етап. Актуалізація.

На першому етапі констатується наявний стан мотиваційного компонента готовності. В ході тренінгу актуалізуються знання працівників ДСНС за темою мотивації професійної діяльності, за необхідності, уточнюються і доповнюються у вигляді міні-лекції (7–10 хвилин). Вводиться визначення понять внутрішньої і зовнішньої мотивації діяльності, встановлюється їх зв'язок з поняттями смислових мотивів і мотивів-стимулів. Значущим є усвідомлення учасниками сформованості того типу мотивації, який у них присутній на даний момент, для цього проводиться експрес-психодіагностичне тестування (за Шмальтом) з наступним аналізом отриманих кожним учасником результатів. Для цього усім учасникам роздавалась картинка з темою досягнення і перелік з вісімнадцяти тверджень (типу: «Він вважає, що впорається з цим» і так далі), і кожен по черзі вибирав те твердження, яке, на його думку, відповідає зображенню на картинці. Після цього в групі обговорюється, який тип мотивації продемонстрував кожен учасник і ставиться проблема оцінки впливу

типу мотивації на кінцеву ефективність діяльності.

Важливим моментом цього етапу є введення рольової гри, в якій найвиразніше проявляється внутрішній і зовнішній типи мотивації. На основі професійних завдань працівники ДСНС по трійках розробляють короткий сюжет, де кожна роль повинна чітко відповідати внутрішній мотивації, зовнішній позитивній і зовнішній негативній мотивації. Сюжети розігруються у формі, що театралізується. Обговорення відбувається у процесі аналізу переживань членів груп в цій ролі. Основний предмет обговорення – відповідність ролі професійних стратегій учасника. Гра проходить в три круги, щоб кожен учасник міг зіграти кожен тип мотивації. Завершуючим кроком цього етапу є фіксація того факту, що мотиваційні моделі поведінки, що стихійно склалися, є досить стійкими для кожної особистості і проявляються мимоволі в самих різних ситуаціях і видах діяльності нормального соціально-адаптивного функціонування особистості.

Другий етап. Проблематизація.

Основним завданням другого етапу є проблематизація, побудована на протиставленні мотивації повсякденної буденної поведінки і професійної діяльності. Також як і в попередньому блоці, проблематизація вводиться на матеріалі психологічного консультування. Робота будується у вигляді імітаційного моделювання консультативного процесу.

Окремо обговорюється проблема зовнішніх мотиваторів поведінки, яка виражається в позитивних або негативних соціальних санкціях. На занятті учасники аналізують події власного життя з точки зору «відчуття потоку» і порівнюють свої відчуття з результатами досліджень М. Чиксентмихаї. Після цього організовується дискусія про вплив винагород і покарань на мотивацію діяльності. Коли точки зору учасників стають ясні, тренінгова група ділиться на три підгрупи, кожна з яких отримує опис експериментального дослідження впливу винагород і покарань на внутрішню мотивацію, проте без опису результатів. Завдання – спрогнозувати результат проведеного дослідження. Запропоновані завдання аналізуються в підгрупах, потім обговорюються в

загальному колі, після чого їм повідомляються реальні результати, які спростовують значущість винагород і покарань для мотивації діяльності. Працівникам ДСНС зачитується міні-лекція про теорію внутрішньої мотивації і ролі цінностей в розвитку внутрішньої мотивації діяльності. Після міні-лекції організовується обговорення, по закінченні якого проводиться релаксаційна вправа. Необхідною умовою ефективності цього етапу є усвідомлення учасниками недостатності розвитку власної професійної мотивації і здатності до постановки перспективних цілей професійної діяльності як основної умови успішності і особистого зростання.

Важливим елементом цього етапу підготовки є введення поняття «професійної успішності» як принципу особистісних досягнень.

Третій етап. Формування.

Враховуючи той факт, що мотиви діяльності безпосередньому формуванню не підлягають, ми використовували технологію формування стратегії досягнення успіху і перспективного цілепокладання і зниження рівня мотивації уникнення невдачі у працівників ДСНС. Ця частина тренінгової підготовки послідовно вирішувала наступні завдання:

1. Досягнення того, щоб у учасників тренінгу після його закінчення з'явилися/розвинулися стійкі бажання та уміння у самостійній постановці цілей діяльності;

2. Розвиток стійкого прагнення до досягнення самостійно поставленої мети;

3. Нівеляція прагнення сподобатися навколишнім людям у своїх цілях, засобах і результатах діяльності;

4. Навчання умінню і бажанню вибирати середні або трохи вище середнього по складності виконання завдання.

Ці чотири категорії і є базовими в проведенні будь-якого тренінгу мотивації досягнення і особливо в діагностиці рівня мотивації досягнення. На сучасному етапі немає яких-небудь значущих відмінностей у використанні

конкретних методів розвитку мотивації досягнення залежно від рівня розвитку учасників тренінгу.

Формування стратегії досягнення здійснювалося у процесі:

А) навчання способам створення проектних розповідей з яскраво вираженою темою досягнення;

Б) навчання способам поведінки, типовим для людини з високорозвиненою мотивацією досягнення (перевага середніх за труднощами цілей та уникнення легких і дуже складних цілей; перевага ситуацій з особистою відповідальністю за успіх справи; уникнення ситуацій, де мету задають інші люди; перевага ситуацій із зворотнім зв'язком і так далі).

В) вивчення конкретних прикладів зі свого повсякденного життя, а також з життя людей, що мають високорозвинену мотивацію досягнення; аналіз цих прикладів за допомогою системи категорій, використовуваних під час діагностики мотивації досягнення.

Четвертий етап. Закріплення.

На цьому етапі тренінгу закріплення формується у процесі процедури створення працівниками «Програми нарисів фіксованих ролей», яка будується як опис себе як особистості, наділеної системою цінностей і конструктів внутрішньої мотивації. Для досягнення цієї мети розробляються відкориговані системи конструктів, на основі яких пишуться нариси фіксованих ролей, відбувається рольове програвання в групі. На цьому етапі учасники тренінгу обмінюються результатами досліджень своїх конструктів і нарисами самохарактеристик. Далі вони об'єднуються в мікрогрупи і аналізують отриманий матеріал з точки зору наявності у ньому конструктів і цінностей внутрішньої мотивації (самодетермінації, компетентності і значущих міжособистих стосунків). Коли аналіз завершений, учасники розробляють один для одного нові системи конструктів, змінюючи, додаючи або виключаючи конструкти в відповідно до теорії внутрішньої мотивації. На основі трансформованих систем конструктів учасники пишуть нариси фіксованих

ролей (детальні описи способів поведінки осіб з трансформованими ціннісними сферами). Після цього відбувається загальне обговорення результатів роботи, досягається згода з запропонованими нарисами і починається власне закріплення отриманих особистих змін.

Для цього учасникам групи пропонується програвати в житті роль особистості, створеної в нарисі фіксованої ролі. Цей етап є самим незвичайним для працівників, і саме завдяки ньому досягається ефект зростання внутрішньої мотивації.

Висновок: на завершальному учбово-тренінговому занятті за цим блоком група зустрічається для контролю програвання ролі і аналізу проблем, які виникали. Для цього проводяться обговорення ситуацій, рольові ігри, дискусії. Результати обговорення кожен учасник фіксує у вигляді опису самозмін.

Ведучим робиться узагальнюючий висновок з приводу минулого етапу тренінгу. При аналізі звертається увага на основні теоретичні постулати, загальний хід тренінгового процесу в цій групі, відзначаються позитивні зміни, що сталися з учасниками в ході занять. Так само ставиться проблема емоційного переживання особистих змін, що сталися, готуючи тим самим групу до переходу до третього етапу тренінгу. Усім учасникам надається можливість висловити свої почуття і переживання з приводу минулого етапу тренінгу.

Блок 2. Тренінг емоційного компонента.

Перший блок.

Мета блоку: розвиток стресостійкості та саморегуляції як професійно-важливих компонентів емоційної сфери працівників ДСНС.

Завдання: досягти позитивної динаміки зростання показників вказаних компонентів, що проявляється в умінні свідомого регулювання психічних станів.

Основний принцип тренінгу – принцип емоційної відкритості для себе і для інших при постійному зростанні рефлексивності в розумінні учасниками

самих себе, своїх проблем, взаємин, стереотипів, установок.

Перший етап. Актуалізація.

На першому етапі констатується наявний стан тренованих компонентів. В ході тренінгу актуалізуються або вводяться визначення понять «емоційності», «стресостійкості», розкривається їх значення як елементів психологічної структури професійної діяльності пожежного-рятувальника. Значущим є створення умов для відкритого вираження емоцій, яке можливе тільки в атмосфері взаємної довіри і захищеності усього тренінгового простору. Тому додатково вводяться правила конфіденційності і безоціночності.

Робота базується на використанні широко поширених технік метафоризації («Я як ...»., «Я себе почуваю як ...», «Я зараз схожий на …» і так далі) і читання емоційних станів іншої людини за невербальними засобами виразності. Для усвідомлення учасниками того факту, що емоційні стани виражаються не лише у вербальній формі, а також для самодіагностики в групі, додатково проводиться експрес-тестування з використанням колірного тіста М. Люшера і серії рисуночних тестів. У різних групах використовувались різні варіанти рисуночних тестів: малюнок людини, неіснуюча тварина і інші, але результат виявляється фактично однаковим – учасники досить легко «проявляють» з малюнка власне емоційну складову. На цій підставі вводиться розрізнення звичайних станів, які є переважаючими для кожної конкретної людини і складають частину її психотипу і ситуативних станів, які пов'язані з несподіваними змінами зовнішніх обставин і, фактично, є стресовою реакцією на ці зміни.

Важливим моментом цього етапу є введення проблемних ситуацій, в яких найвиразніше проявляється індивідуальний характер емоційного реагування на несподівані зміни в ситуації. Вводиться поняття «стрессу» і «стресостійкості». Організовується процес мікрогрупового обговорення отриманих результатів і наступної схематизації рефлексії інтелектуальних засобів і способів фіксації емоційних станів.

Другий етап. Проблематизація.

Основним завданням другого етапу є проблематизація, побудована на протиставленні емоційного реагування як психофізіологічного процесу і управлінням емоціями як психотехнічною процедурою, що входить в структуру компетентностей професійної діяльності пожежних-рятувальників. На матеріалі психологічного консультування вводиться поняття «стресостійкості».

Робота будується у вигляді квазіреального обговорення проблеми. Група розбивається на трійки, де один учасник згадує яку-небудь емоційно насичену подію з власного життя (не важливо – позитивну або негативну за модальністю) і прагне розповісти про нього з максимальним проявом емоцій. Другий виконує роль слухача, завданням якого є максимальне «входження» в той же самий емоційний стан, в якому перебуває перший учасник мікрогрупи. Третій виконує функцію реєстратора, який фіксує схожість/відмінність за проявами емоцій у першого і другого учасника, але сам повинен максимально «відлаштування» від емоцій і бажано взагалі нічого не відчувати. Робота будується в три цикли, щоб кожен учасник зміг апробовувати кожну позицію. Робота в мікрогрупах завершується розповіддю кожного учасника про ті труднощі, які він випробовував, знаходячись в кожній позиції. Для формування уміння особистісного «налаштування» і «відлаштування» від емоційних станів іншого використовуються різні варіанти психотехніки відзеркалення емоцій.

Результати обговорюються в загальному тренінговому просторі і узагальнюються в моделі проживання рефлексії емоції: емоційна реакція – переживання емоції – прояв емоції – розуміння емоції – управління емоціями.

Необхідною умовою ефективності цього етапу є усвідомлення учасниками недостатнього розвитку власного емоційного компонента. Вводиться поняття «емоційного ресурсу професійної діяльності» і в ході групового обговорення фіксується дефіцитність цього ресурсу на цей момент професійної підготовки, що стає загрозою швидкого емоційного вигорання і появи різних форм професійної деформації особистості.

Третій етап. Формування.

На третьому етапі учасники тренінгу виконують ряд поставлених ведучим вправ, спрямованих на штучний розвиток емоційного компонента психологічної готовності. Завдання будуються в режимі імітаційного моделювання надзвичайних ситуацій за принципом збільшення складності від простих до складних, причому складність зростає за рахунок зміни міри і сили дії екстремального чинника і тяжкості понесених втрат учасниками цих ситуацій.

Тренінгова процедура будується таким чином: працівники згадують і описують деякі реальні надзвичайні ситуації, ведучий ставить питання про можливі дії рятувальників в цих ситуаціях, потім учасники розбиваються на мікрогрупи (2–4 людини) і розробляють алгоритм рятувальних дій. Після цього ставиться питання про те, що вони відчували при обговоренні ситуацій і, що вони імовірно відчуватимуть, зіткнувшись з реальними наслідками надзвичайної ситуації.

Емоційні стани, що виникають в імітаційно-моделюючому режимі, і переживання опрацьовуються за рахунок психотехнічних процедур, які працівники освоювали на попередньому етапі цього тренінгу.

Четвертий етап. Закріплення.

Закріплення відбувалося у вигляді опрацювання інтелектуальної рефлексії психологічних засобів управління емоційними станами і реакціями. Така робота будувалася покроково:

1-й крок – розподіл і розрізнення когнітивної і тілесної складових емоційних станів;

2-й крок – розподіл і розрізнення когнітивної складової емоційних станів на вербальні і перцептивні компоненти. До вербальних компонент відносяться різні довільні і мимовільні мовні висловлювання, які для індивіда виконують функцію первинного усвідомлення і організації дії в екстремальній ситуації (це можуть бути мимовільні висловлювання, типу: «Ой, що ж робити», «Кошмар», і т д., а можуть бути і більш усвідомлені, типу «Потрібно зупинитися і

подумати», «Потрібно заспокоїтися» і так далі). Усі вербальні реакції умовно діляться на два види: а) висловлювання-констатації, в яких індивід для себе якось визначає і фіксує сенс ситуації; б) висловлювання-вказівки, в яких індивід для себе якось визначає спрямованість і спосіб дії в ситуації. Перцептивні реакції також діляться на два види: а) кінестетичні, до яких відносяться виразні рухи (міміка, жести і т п.); б) екстра- і паралінгвістичні (інтонаційні, темпо-ритмічні і інші характеристики мови);

3-й крок – розподіл і розрізнення тілесної складової емоційних станів на поведінкові і вегетативні компоненти. До поведінкових компонентів відносяться мимовільні рухові реакції на дію стресора – від (а) реакції завмирання (аж до повного ступора) до (б) активації (у діапазоні втеча/напад). До вегетативних компонентів відносяться: а) екстеро-реакції, які проявляються зовні у вигляді зміни функціонального стану екзодермальних систем (окорухові рефлекси, зміни кольору шкірних покривів, потовиділення, тремор і так далі); б) інтеро-реакції, які проявляються в зміні функціонального стану внутрішніх органів (зміни ритму сердечної діяльності, зміни тонусу гладкої мускулатури і так далі) і, відповідно, доступні інтероспекції, але не підлягають прямому зовнішньому спостереженню.

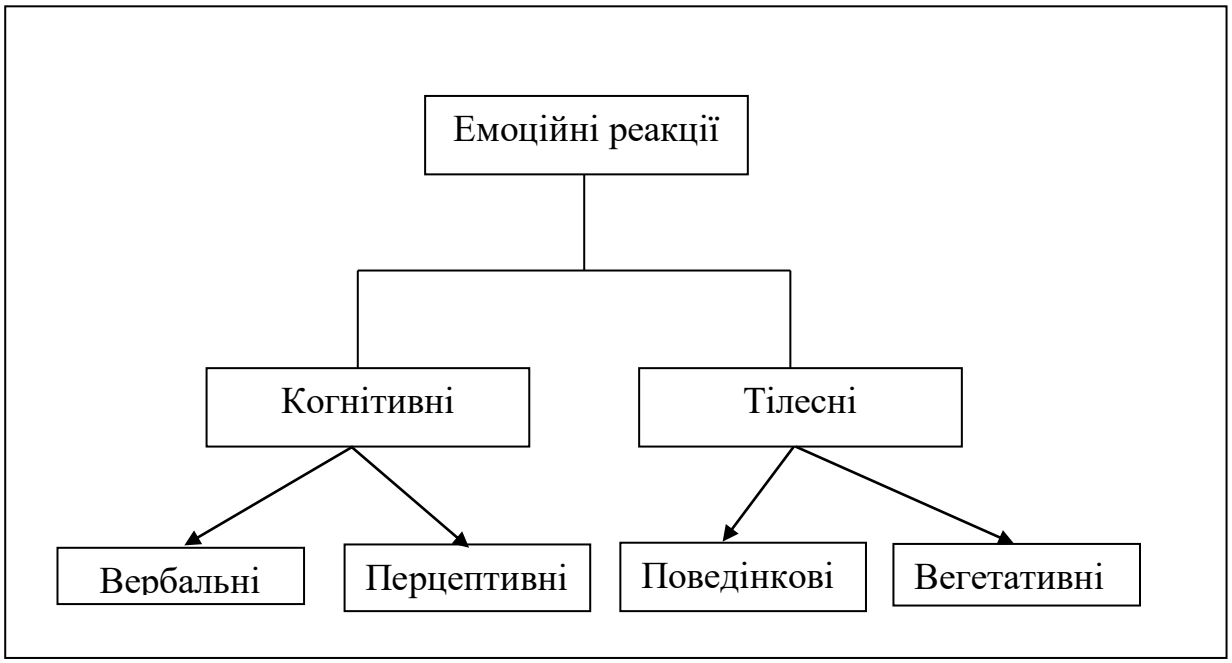


Рис. 1. Блок-схема проявів емоційних станів

Для переведення цієї блок-схеми в технологічний інструментарій управління емоційними станами потрібне введення опосередкованої ланки у вигляді метафори, яка могла б з'єднати розуміння і переживання в єдиний комплекс.

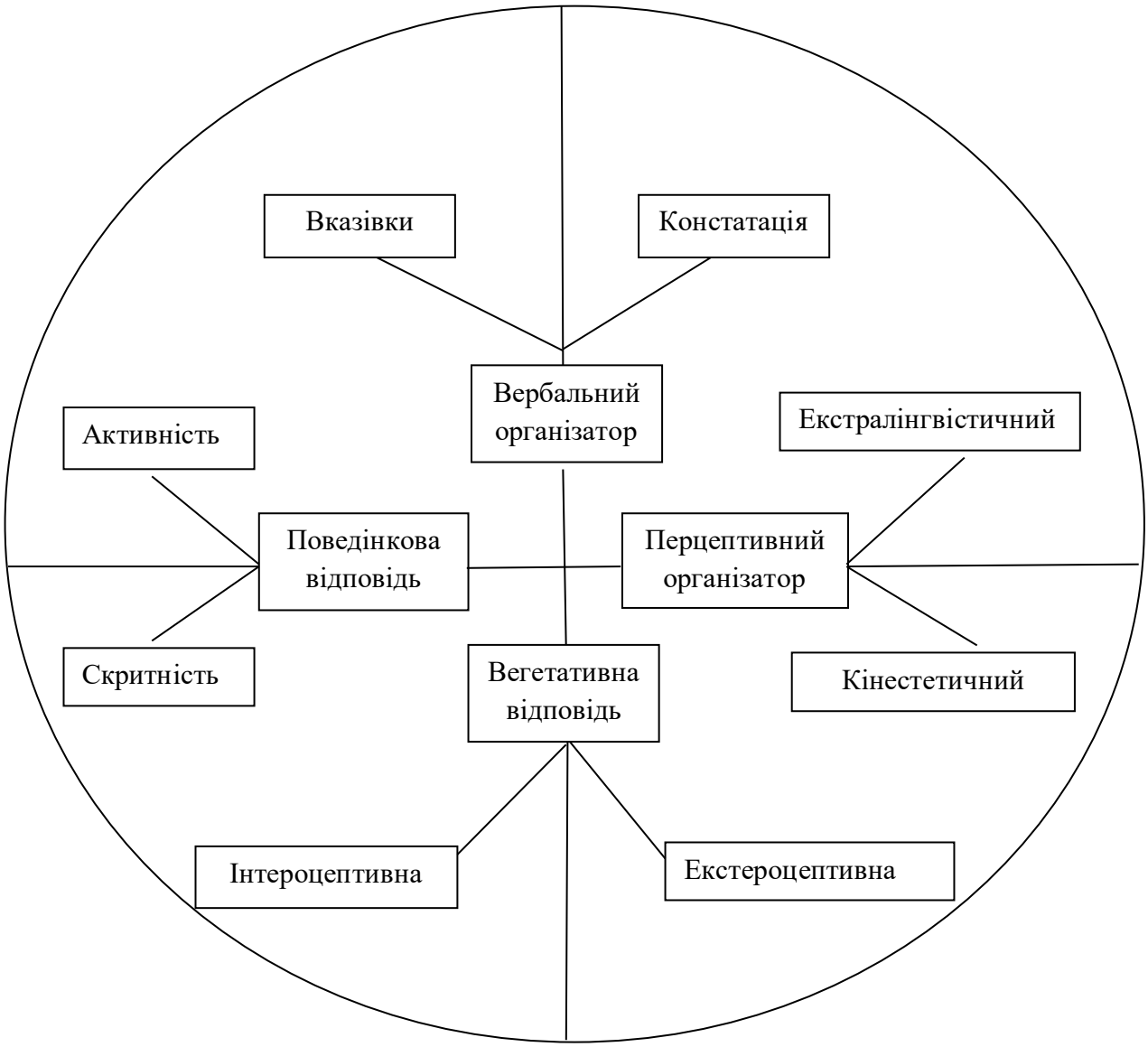


Рис 2. Графічне зображення тренінгового розподілення зон розвитку стресостійкості

У процесі пошуку такої базової метафори, що підходить під цей тренінг, ми знайшли опис давньоскандинавської техніки психічної регуляції, званою «Гальдрастав» або «Шолом жаху». Основна ідея техніки зводиться до того, що руну Альгіз, що представляє активний захист, приводили у вид хреста, кожен з променів якого вінчає така ж руна Альгіз. За переказами, шолом такої

конфігурації належав драконові Фафніру. У складніших випадках до кожного з його променів і до центру додаються потрібні знаки, які характеризують необхідну дію. За основу може бути узятий як чотирипроменевий хрест, так і восьмипроменевий. Дія подібного знаку припускає можливість повного контролю над своїми страхами і переживаннями, дає володареві можливість так само як і збереження холоднокровності перед лицем небезпеки, так і входження в стан люті берсерка в бою.

Спираючись на цю метафору, блок-схема була трансформована в графічне зображення стану як психологічної, так і поведінкової реакцій (Рисунок 2).

Працівники використовували цю графему, по-перше, для організації спостереження за емоційними проявами у себе та у інших людей, по-друге, для вироблення навички саморегуляції. Управління емоціями і саморегуляція будувались за рахунок детального опису наявного стану в ситуації і бажаного стану з наступним визначенням рефлексії засобів і способів переходу з одного стану в інший.

Висновок: у завершенні тренінгу проводиться групова рефлексія, предметом якої стають особистий досвід ефективного використання здібностей до саморегуляції в професійній і побутовій сферах життєдіяльності працівників ДСНС, а також переживання, пов'язані з проходженням процедур і техніки цього тренінгу. Окремо обговорюються перспективи цілеспрямованої інтеграції набутих навичок в практичну діяльність.

Ведучим робиться узагальнюючий висновок щодо минулого етапу тренінгу. При аналізі звертається увага на основні теоретичні постулати, загальний хід тренінгового процесу в цій групі, відзначаються позитивні зміни, що сталися з учасниками в ході занять. Усім учасникам надається можливість висловити свої почуття і переживання з приводу минулого етапу тренінгу.

Другий блок цього тренінгу складається з чотирьох частин, що містять:

І частина

Мета: включення в роботу, зняття накопиченої напруги, згуртування, створення групової довіри і прийняття.

1. *Вправи на знайомство.*

Вправа «Луна».

Кожний по колу називає своє ім'я, супроводжуючи його жестом або рухом усього тіла, а група, як луна, повторює це все за ним.

Вправа «Наші очікування».

Мета: виявлення очікувань учасників. Коригування запиту.

«Кожний з нас чогось очікує від нової справи. Що Ви чекаєте від цього тренінгу?» (Кожний учасник записує свої очікування у правому стовпчику на листку). «Що Ви готові вкласти у тренінг?» (Кожний учасник записує в правій частині аркуша свій внесок у тренінг). Учасники по колу перераховують свої очікування від тренінгу і власні внески.

«Те, що ми з вами записали, безумовно, може змінюватися протягом усього тренінгу. Можливо, ви отримаєте те, чого не очікували. Багато чого також буде залежати від вашої активності. Наприкінці тренінгу у нас із вами буде можливість проаналізувати свої очікування».

Вправа «Карусель спілкування».

Учасники по колу продовжують фразу, задану ведучим.

«Я люблю...»

«Мене радує...»

«Мені смутно, коли...»

«Я гніваюся, коли...»

«Я пишаюся собою, коли...»

2. *Вправи на згуртування групи, формування довіри.*

Вправа «Порядковий рахунок».

Ця вправа допомагає встановити зоровий контакт із усіма учасниками. Усі сидять у колі, одна людина говорить «один» і дивиться на будь-якого

учасника гри; той на кого вона подивилася, говорить «два» і дивиться на іншого.

Вправа «Єдиний ритм».

Учасники групи один за одним, а потім усі разом у єдиному темпі виконують певний ритм, заданий ведучим.

Вправа «Путанка».

Ведучий ставить поруч 2-3 стільці і пропонує учасникам усім сісти на них за його командою. Коли всі сіли (можна сідати на коліна один одному), пропонується підняти вгору ліву руку і простягнути її кому-небудь. Тепер потрібно підняти вгору праву руку і простягнути її будь-кому. Коли всі подали руки, обережно, не розчіплюючи, але й не вивертаючи рук, слід встати зі стільців, відійти трохи убік і розплутатися. У результаті вийде один або два кола, або ланцюжок.

Вправа «Мисливський азарт».

Ця вправа активізує учасників, надає сил і енергії.

Необхідно розподілитися на пари. У цій грі потрібно наздогнати свого партнера й торкнутися його. Той, кого торкнулися, розвертається на 360 градусів навколо своєї осі, перш ніж почати полювання на партнера – який завчасно відбіг подалі.

Не можна:

1. Бігати, можна тільки швидко ходити;

2. У своєму пориві збивати інших;

3. Забувати обернутися навколо на 360 градусів.

Через 3 хвилини можна зупинити гру.

Вправа «Підкреслення спільності».

Вправа проводиться в колі з м'ячем. Учасник, що кидає м'яч іншому, повинен назвати психологічну якість, що поєднує його з тією людиною, якій він кидає м'яч. При цьому він починає свою фразу словами: «Я думаю, нас із

тобою поєднує...», і називає цю якість, наприклад: «Ми з тобою однаково товариські»; «Мені здається, ми обоє буваємо трохи прямолінійні». Той, хто одержує м'яч, відповідає: «Я згодний», якщо він дійсно згодний; або: «Я подумаю», якщо не згодний. Той, до кого потрапив м'яч, продовжує вправу, передаючи м'яч кому-небудь іншому, і так доти, поки кожний не одержить м'яча.

Вправа «Підкреслення значущості».

Вправа виконується в колі з м'ячем. Учасникам пропонується подумати й відшукати у своїх колег якості, що викликають захоплення, повагу, симпатію. Звертання до свого колеги починається зі слів: «Сергій, мені в тобі подобається...» – і називається та особистісна якість, яку було знайдено. Сергій, у свою чергу, повинен назвати те почуття, що виникло в нього у відповідь на ці слова. Потім вправу продовжує хто-небудь інший з учасників. І так доти, поки кожний не висловиться.

Вправа «Шанхайці».

Учасники встають у шеренгу й беруть один одного за руки, потім перший починає закручуватися навколо своєї осі й тягне за собою інших, поки не отримає «спіраль». У цьому положенні учасники повинні пройти деяку відстань. Можна запропонувати групі наприкінці свого руху обережно присісти навпочіпки.

Вправа «Проміжна рефлексія».

Уявіть себе яким-небудь предметом залежно від того настрою, в якому ви перебуваєте в цей момент. Зафарбуйте його в будь-який колір. Опишіть настрій цього предмета. Учасники по колу описують свої предмети.

Друга частина.

Мета: усвідомлення і прийняття своїх почуттів; робота з негативними почуттями; освоєння ефективних способів зняття внутрішнього напруження, прийомів саморегуляції.

1. *Вправи на усвідомлення й прийняття своїх почуттів.*

Вправа «Почуття».

Учасники пишуть на аркушах паперу яке-небудь почуття. Картки збираються й перетасовуються. Потім кожний учасник вибирає будь-яку картку. Йому необхідно зобразити те почуття, що написане на ній. Показ може бути мімічним або пантомімічним. Інші висловлюються про сприйняття цього показу.

Ведучий мовчить, не розкриваючи секрету одразу, після перших висловлених здогадів. Повинні висловитися всі учасники. Кожний зображує кілька почуттів.

Питання для обговорення:

Чи сприймали вас адекватно?

Чому виникали ускладнення у визначенні почуття?

Розповідайте про свої враження.

Вправа «Список емоцій».

Групі пропонується назвати якнайбільше слів, що позначають емоції. Потім хтось виходить і зображує емоцію мімікою й жестами. Усі відгадують. Перший, хто відгадав, показує свою емоцію.

Ускладнення: вправа проводиться в колі. Одна людина називає емоцію – всі її показують.

Питання для обговорення:

Яке слово було найскладніше всього показати?

Чи в усіх був однаковий вираз обличчя при зображенні емоції? Чому?

Чи можуть люди відчувати ті самі емоції й мати зовсім різний вираз обличчя? Коли? (Навести приклад.)

Вправа «Передача почуттів».

Учасники встають у потилицю один за одним. Останній повертає передостаннього й передає йому мімікою яке-небудь почуття (радість, гнів, сум, подив і т.п.). Друга людина має передати наступному це ж почуття. У

першого запитують, яке почуття він одержав, і порівнюють із тим, яке почуття було послано спочатку.

Вправа «Асоціації».

Які асоціації викликає у Вас слово «робота»? Обговорити й проаналізувати у групі.

2. *Освоєння способів саморегуляції емоційного стану.*

Мозковий штурм «Способи саморегуляції в ситуації стресу».

Мета: з'ясування способів керування своїми емоціями.

Учасники діляться на групи й відповідають на запитання:

Як ви долаєте негативні емоції?

У процесі обговорення складається список способів подолання негативних емоцій. Отриманий список коригується й доповнюється тренером групи.

Дихальна гімнастика.

1. *Дихальні вправи із заспокійливим ефектом.*

Вправа «Відпочинок».

Вихідне положення – стоячи, випрямитися, поставити ноги на ширину плечей. Вдих. На видиху нахилитися, розслабивши шию і плечі так, щоб голова й руки вільно звисали до підлоги. Дихати глибоко, стежити за своїм подихом. Перебувати в такому положенні протягом 1-2 хвилин. Потім повільно випрямитися.

Вправа «Перепочинок».

Звичайно, коли ми буваємо чимось засмучені, ми починаємо стримувати подих. Вивільнення подиху – один зі способів розслаблення. Протягом трьох хвилин дихайте повільно, спокійно і глибоко. Можете навіть закрити очі. Насолоджуйтеся цим глибоким неквапливим подихом, уявіть, що всі ваші неприємності «випаровуються».

2. *Дихальні вправи з тонізуючим ефектом.*

Вправа «Мобілізуючий подих».

Вихідне положення – стоячи, сидячи (спина пряма). Видихнути повітря з легенів, потім зробити вдих, затримати подих на 2 секунди, видих – такої самої тривалості як вдих. Потім поступово збільшуйте фазу вдиху. Нижче запропоновано цифровий запис можливого виконання даної вправи. Першою цифрою позначено тривалість вдиху, у дужках вказано паузу (затримка подиху), потім – фаза видиху:

4 (2) 4, 5 (2) 4; 6 (3) 4; 7 (3) 4; 8 (4) 4;

8 (4) 4, 8 (4) 5; 8 (4) 6; 8 (4) 7; 8 (4) 8;

8 (4) 8; 8 (4) 7; 7 (3) 6; 6 (3) 5; 5 (2) 4.

Подих регулюється рахунком викладача, що проводить заняття; ще краще – за допомогою метронома, а вдома – уявним розрахунком того, хто займається. Кожний розрахунок приблизно дорівнює секунді, при ходьбі його зручно дорівнювати до швидкості кроків.

Вправа «Замок».

Вихідне положення – сидячи, корпус випрямлений, руки на колінах, у положенні «замок». Вдих, одночасно руки піднімаються над головою долонями вперед. Затримка подиху (2-3 секунди), різкий видих через рот, руки падають на коліна.

Вправа «Голосова розрядка».

Зробити видих, потім повільно глибокий вдих і затримати подих. Потім на видиху викрикнути будь-які слова, що прийшли в голову, а якщо немає слів – видати різкий звук, наприклад «Ух!»

«Звукова гімнастика».

Мета: знайомство зі звуковою гімнастикою, зміцнення духу й тіла.

Перш ніж приступити до звукової гімнастики, ведучий розповідає про правила застосування: спокійний, розслаблений стан, стоячи, з випрямленою спиною. Спочатку робимо глибокий вдих носом, а на видиху голосно й енергійно вимовляємо звук.

Приспівуємо наступні звуки:

А – впливає корисно на весь організм;

Е – впливає на щитовидну залозу;

И – впливає на мозок, очі, ніс, вуха;

О – впливає на серце, легені;

У – впливає на органи, розташовані в області живота;

Я – впливає на роботу всього організму;

М – впливає на роботу всього організму;

Х – допомагає очищенню організму;

ХА – допомагає підвищити настрій.

Релаксаційна вправа (техніка напруги й розслаблення).

Мета: Усвідомлення, знаходження і зняття м'язових затисків; визначення і зняття зайвої напруги.

Вправа «м'язова енергія» (вироблення навичок м'язового контролю).

Інструкція учасникам тренінгу:

«Зігніть і щосили напружте вказівний палець правої руки. Перевірте, як розподіляється м'язова енергія, куди йде напруга? У сусідні пальці. А ще? У кисть руки. А далі йде? Іде в лікоть, у плече, у шию. І ліва рука чомусь напружується. Перевірте!

Намагайтеся забрати зайву напругу. Тримайте палець напруженим, але звільніть шию. Звільніть плече, потім лікоть. Потрібно, щоб рука рухалася вільно. А палець – напружений, як і колись! Зніміть надлишки напруги з великого пальця. З безіменного... А вказівний – напружений, як і раніше! Зніміть напругу.

Напружте ліву ногу – так мовби ви вдавлювали каблуком цвях у підлогу. Перевірте, як розподілена м'язова енергія в тілі. Чому напружилася й права нога? А у спині немає надлишків напруги?

Встаньте. Нахиліться. Напружте спину, ніби вам поклали на спину ящик з

великим вантажем. Перевірте напругу в тілі.»

Вправа «Напруга – розслаблення».

Учасникам пропонується встати прямо й зосередити увагу на правій руці, напружуючи її до межі. Через кілька секунд напругу скинути, руку розслабити. Проробити аналогічну процедуру по черзі з лівою рукою, правою й лівою ногами, попереком, шиєю.

Вправа «Вогонь – лід».

Вправа містить у собі поперемінне напруження й розслаблення всього тіла. Учасники виконують вправу, стоячи в колі. За командою ведучого «Вогонь» учасники починають інтенсивні рухи всім тілом. Плавність і ступінь інтенсивності рухів вибираються кожним учасником довільно. За командою «Лід» учасники застигають у позі, в якій застала їх команда, напружуючи до межі все тіло. Ведучий кілька разів чергує обидві команди, довільно міняючи час виконання тієї й іншої.

Вправа «Затиски по колу».

Учасники йдуть по колу. За командою ведучого напружують ліву руку, ліву ногу, праву руку, праву ногу, обидві ноги, поперек, все тіло. Напруга в кожному окремому випадку спочатку повинна бути слабкою, потім поступово наростати до межі. У такому стані граничної напруги учасники рухаються кілька секунд (15–20); потім за командою ведучого скидають напругу – повністю розслаблюють напружену ділянку тіла.

Після закінчення цієї частини вправи ведучий дає учасникам завдання прислухатися до відчуттів свого тіла, і при цьому продовжувати спокійно йти по колу; згадати звичайну для себе напругу (свій звичайний затиск). Поступово, напружуючи тіло в цьому місці, довести затиск до межі, скинути його через 15–20 секунд. Напружити до межі будь-яку іншу ділянку тіла, звертаючи увагу на те, що відбувається зі звичайним затиском. Повторити вправу із власними затисками 3–5 разів.

Після закінчення вправи учасникам дається рекомендація повторювати її

самостійно хоча б 1-2 рази в день.

Вправа «Дощик».

Учасники стають у коло один за одним і кладуть руки на плечі тому, хто стоїть попереду. Легкими дотиками кожний учасник імітує краплі дощу, що починається. Краплі падають частіше, дощ сильнішає й перетворюється у зливу. Більші потоки стікають по спині. Потім потоки стають усе менше, краплі рідше й зовсім припиняються.

Тілесно-орієнтована терапія: вправи на зняття зайвої напруги.

Мета: пропоновані вправи дозволяють відчути своє тіло, усвідомити ступінь його напруги, гармонізують психофізичні функції.

Вправа «Броунівський рух».

Унікальність цієї вправи полягає в тім, що протягом короткого відрізка часу дійсно можна зняти зайву м'язову напругу, відчути волю й розкутість рухів. Учасники стають у коло й починають, спочатку повільно, а потім в усе більш швидкому темпі, рухатися назустріч один одному, намагаючись уникнути зіткнення. Дійшовши до границі кола, вони розвертаються й виконують рух по зворотній траєкторії.

Завдання має кілька рівнів складності: на першому етапі переміщення здійснюється з відкритими очима обличчям один до одного. Поступовий рух пришвидшується й переходить у біг; у роботу втягуються руки, які допомагають учасникам лавірувати. На другому етапі вправи вони рухаються спиною один до одного, зрідка повертаючи голову для орієнтації у просторі. На третьому – рух по траєкторії відбувається у процесі обертання. На четвертому – всі попередні завдання виконуються із закритими очима.

Для безпеки переміщення руки учасників групи ледве висунуті вперед на рівні грудей, і рух із закритими очима здійснюється в малих групах по 3–5 чоловік. Вибір характеру руху визначає ведучий, спостерігаючи за ефективністю роботи групи й коректуючи помилки кожного з учасників. Наробіток навички переміщення в хаотичній, невизначеній, постійно мінливій

обстановці виробляється протягом декількох занять. Увага ведучого повинна бути сконцентрована, у першу чергу, на безпеку рухів учасників групи.

Вправа «Ростемо».

Учасники перебувають у колі. Вихідне положення – сидячи навпочіпках, голову нагнути до колін, обхопивши їх руками. Інструкція ведучого: «Уявіть, що ви маленький паросток, що тільки-но показався із землі. Ви ростете, поступово розпрямляючись, розкриваючись і спрямовуючись угору. Я буду допомагати вам рости, рахуючи до п'яти. Намагайтеся рівномірно розподілити стадії росту.»

Ускладнюючи в майбутньому вправу, ведучий може збільшити тривалість росту до 10–20 стадій. Після виконання вправи корисно відразу ж перейти до вправи «Потягнулися – зламалися».

Вправа «Потягнулися – зламалися».

Вихідне положення – сидячи, руки і все тіло спрямовані угору, п'ятки від підлоги не відривати. Інструкція ведучого: «Тягнемося, тягнемося угору, вище, вище.. Подумки відриваємо п'ятки від підлоги, щоб стати ще вище (реально п'яти на підлозі). А тепер наші кисті мовби зламалися, ніби повисли без кісток. Тепер руки зламалися в ліктях, у плечах, упали плечі, повисла голова, зламалися в талії, підігнулися коліна, упали на підлогу... Лежимо розслаблено, безвольно, зручно... Прислухайтеся до себе. Чи залишилася де-небудь напруга? Скинули її!»

Медитація.

Мета: зняття емоційної напруги, уміння зупиняти потік думок. Медитація являє собою стан, при якому досягається вищий ступінь концентрації уваги або ж, навпаки, повне його розосередження.

Використання медитативних технік призводить до формування внутрішньопсихічних бар'єрів, які можуть дезактивувати дії негативних подразників, а також сприяє позитивній перебудові і зміцненню психічних функцій, пов'язаних з емоційно-вольовою сферою людини.

З погляду психології, провідним моментом цього стану є тимчасове вимикання комплексу психічних процесів, що становлять сутність свідомості, пам'яті. При виконанні медитації дотримуватися наступних правил: зручна, але не розслаблююча поза.

З учасниками групи розбираються варіанти медитаційних вправ:

Одна із вправ (на вибір) або всі вправи по групах пророблюються 5–10 хвилин. Після виконання – обговорення.

Вправа «Концентрація на рахунку».

Інструкція ведучого: «Подумки повільно рахуйте від 1 до 10 і зосередьтеся на цьому повільному рахунку. Якщо в якийсь момент думки почнуть розсіюватися й ви будете не в змозі зосередитися на рахунку, почніть рахувати спочатку. Повторюйте рахунок протягом декількох хвилин.»

Вправа «Концентрація на нейтральному предметі».

Протягом декількох хвилин сконцентрувати свою увагу на якому-небудь нейтральному предметі. Нижче наведено чотири можливості:

Записати 10 найменувань предметів, речей, подій, які є приємними.

Повільно порахувати предмети, які ніяк емоційно не забарвлені: листки на гілці, букви на видрукуваній сторінці й т.д.

Потренувати свою пам'ять, згадуючи 20 здійснених учора дій.

Протягом двох хвилин запам'ятати ті якості, які вам найбільше в собі подобаються і надати приклади кожного з них.

Рефлексія відчуттів:

Чи вдалося вам довгостроково зосередити свою увагу на якому-небудь об'єкті?

На чому легше втримувати увагу – на предметі або звуці?

Від чого це залежить?

Які властивості уваги необхідні для концентрації?

Вправа «Зосередження на емоціях і настрої»

Інструкція ведучого: «Зосередьтесь на внутрішній мові. Зупиніть внутрішню мову. Зосередьтеся на настрої. Оцініть свій настрій. Який він? Гарний, поганий, середній, веселий, смутний, піднятий? А тепер зосередьтеся на ваших емоціях, спробуйте представити себе в радісному, веселому емоційному стані. Згадайте радісні події вашого життя. Виходимо зі стану релаксації. Рефлексія вашого емоційного стану.»

Третя частина.

Мета: розвиток позитивного самосприйняття, усвідомлення особливостей самосприйняття і сприйняття себе іншими

Вправи на розвиток позитивного самосприйняття, на усвідомлення особливостей самосприйняття і сприйняття себе іншими.

Вправа «Кінопроба» (на розвиток почуття власної значущості).

1. Перелічіть п'ять моментів свого життя, якими ви пишаєтеся.

2. Виберіть у своєму списку одне досягнення, яким ви пишаєтеся найбільше.

3. Устаньте й вимовте, звертаючись до усіх: «Я не хочу хвастатися, але...», і доповніть фразу словами про своє досягнення.

Питання для обговорення:

Що ви відчували, ділячись своїми досягненнями?

Як вам здається, у момент вашого виступу інші відчували те ж, що й ви? Чому?

Вправа «Достоїнства».

Учасники розташовуються по колу. Кожний за годинниковою стрілкою називає свої достоїнства, а потім повторює достоїнства інших у тім порядку, у якому ті називалися.

Вправа «Валіза».

Один із членів групи виходить із кімнати, а інші починають збирати йому в далеку дорогу «валізу». У цю «валізу» набирається те, що, на думку групи,

допоможе людині в особистісному і професійному рості, всі позитивні характеристики, які група особливо цінує в ньому. Але обов'язково вказується й те, що заважає людині, її негативні прояви, над чим їй необхідно активно попрацювати.

Вибирається «секретар». Він ділить аркуш вертикально навпіл, на одній стороні ставиться знак «+», на іншій – «-». Для доброї «валізи» потрібно не менше 5–7 характеристик з тієї й іншої сторони. Потім входить член групи, і йому зачитується й передається цей список.

Четверта частина.

Мета: установлення зворотного зв'язку, аналіз досвіду, отриманого у групі.

Вправа «Побажання по колу».

Кожний учасник групи повинен завершити фразу: «Мені сьогодні...», чи виправдалися ваші очікування?

Підведення підсумків тренінгу.