

УДК 159.923

*Г. Грибенюк, д. психол. н., проф., проф. каф. (ORCID 0000-0002-5053-8744)
Національний університет цивільного захисту України*

ПРОФЕСІЙНА ЗАЗДРІСТЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ ЇЇ ДОСЛІДЖЕННЯ У ПСИХОЛОГІЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ОСОБЛИВИХ УМОВАХ

Феномен професійної заздрості та дослідження його сутності і особливостей розвитку у фахівців, які працюють в особливих та екстремальних умовах, сьогодні є актуальними з огляду на специфіку професійної діяльності персоналу державних структур реагування на надзвичайні ситуації, яка призводить до психологічних змін особистості та її професійної діяльності.

Сучасні психологічні дослідження в Україні та за її межами розкривають зміст феномену заздрості з позицій різних теоретичних та методологічних концепцій, що створює підґрунтя для експериментальних пошуків щодо вивчення особливостей феномену професійної заздрості з урахуванням сучасних наукових поглядів щодо її сутнісних ознак, зв'язків, процесів формування, розвитку тощо, в організаціях із чіткою структуризацією професійної діяльності, високими вимогами до професійної надійності та ефективності, а також системою підпорядкування, яка визначається принципом єдиноначальності.

Крім того, наукові пошуки вітчизняних дослідників висвітлюють сучасні теоретико-методологічні та експериментальні підходи, які на цей час є основою для визначення та адаптації сучасного теоретичного та методичного інструментарію у дослідженні феномену професійної заздрості в контексті психології діяльності в особливих умовах.

Дослідження особливостей професійної заздрості надає можливість застосувати теоретико-методологічні узагальнення щодо цього феномену та його взаємозв'язків із індивідуально-психологічними особливостями фахівців екстремального профілю діяльності та соціальними особливостями професійної діяльності в умовах підрозділів та організацій сектору безпеки та оборони України, які є специфічними за своєю організацією, можливостями професійного та кар'єрного зростання працівників тощо. Це може становити основу для експериментальних досліджень задля визначення конкретних психологічних показників та характеристик цих взаємозв'язків із застосуванням сучасних теоретичних підходів та відповідних методик.

Представлені висновки та узагальнення потребують подальших експериментальних досліджень щодо означеної тематики, в тому числі апробацію запропонованих підходів щодо діагностики професійної заздрості у персоналу сектору безпеки та оборони, а розробка у майбутньому теоретичних та експериментальних моделей зазначеного феномену може виступити окремим напрямом наукових пошуків в межах психології діяльності в особливих умовах.

Ключові слова: професійна діяльність, заздрісність, професійна заздрість, особливі умови професійної діяльності, екстремальні умови діяльності, професійне та кар'єрне зростання, надійність професійної діяльності, професійні деструкції.

Вступ. Феномен професійної заздрості та дослідження його сутності і особливостей розвитку у фахівців, які працюють в особливих та екстремальних умовах, сьогодні є

актуальними з огляду на специфіку професійної діяльності персоналу державних структур реагування на надзвичайні ситуації, яка призводить до психологічних змін особистості та її професійної діяльності.

Сучасні психологічні дослідження в Україні та за її межами розкривають зміст феномену заздрості з позицій різних теоретичних та методологічних концепцій, що створює підґрунтя для теоретичних та експериментальних пошуків щодо вивчення особливостей феномену професійної заздрості з урахуванням сучасних наукових поглядів щодо її сутнісних ознак, зв'язків, процесів формування, розвитку тощо, в організаціях із чіткою структуризацією професійної діяльності, високими вимогами до професійної надійності та ефективності, а також системою підпорядкування, яка визначається принципом єдиначальності.

Саме тому нами було обрано тему дослідження, яке спрямоване на вивчення особливостей формування та розвитку феномену професійної заздрості у фахівців, які працюють в особливих умовах у складі підрозділів сектору безпеки та оборони держави.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. З огляду на проблему, яку обрано нами для дослідження, ми звернулися до актуальних наукових публікацій вітчизняних психологів, які розглядають сутність та особливості феномену заздрості з позицій сучасної психологічної науки та базуються як на традиційних теоретико-методологічних позиціях так і на авторських методологічних та інструментальних підходах щодо зазначеної проблеми.

На нашу думку, ґрунтовний аналіз теоретичних та прикладних аспектів сучасних досліджень феномену заздрості, який представлено вітчизняними дослідниками В. Лефтеровим, Н. Оніщенко, О. Тімченко, підтверджує розуміння феномену

заздрості як негативного почуття, яке призводить до порушення соціальних зв'язків, що, безумовно, має психологічне підґрунтя, а саме емоційне походження та індивідуальні відмінності у виникненні та переживанні [3].

Особливості наслідків впливу професійного середовища на виникнення негативних психічних станів, що розглядаються у дослідженні Р. Сірко, підтверджують взаємозв'язки між феноменами заздрості та неповноцінності, яка створює в особистості негативну уяву про себе в соціальному (в тому числі і професійному) середовищі, що тягне за собою важкі наслідки для психічного здоров'я особистості та впливає на її професійну діяльність [8].

Актуальними з огляду на проблематику заздрості є дослідження М. Кузнецова та його колег, які розкривають не тільки зміст цього поняття, а й аналізують психологічні механізми її функціонування, на основі чого пропонують власний підхід до класифікацій заздрості, теоретично та емпірично описують види заздрості та представляють авторську методику її діагностування [2].

Слід підкреслити, що в межах нашого дослідження цікавими є результати наукових пошуків А. Лісовенко, у яких розглядаються два типи заздрісної реакції, а саме заздрість-неприязнь і заздрість-зневіра, які передбачають різні прояви емоцій та відповідні поведінкові реакції. При цьому діагностування заздрості та її проявів здійснювалося за допомогою методики дослідження заздрісності особистості (МДЗО) Т. Бескової. У подальшому у дисертаційному дослідженні А. Лісовенко (науковий керівник О. Сан-

нікова) теоретично виокремлені та описані зовнішні та внутрішні чинники переживань заздрості, а також запропоновано розглядати схильність особистості до заздрості як індивідуально-психологічну характеристику індивіда, яка обумовлена результатами взаємодії між внутрішніми (формально-динамічними - індивідуально-психологічними особливостями особистості) та зовнішніми (соціально-імперативними – особливостями та впливами зовнішнього соціального середовища). Все це дозволило авторці та її науковому керівнику розробити та здійснити апробацію певних власних методик («Диференціальна діагностика схильності особистості до заздрості», «Соціальні настанови особистості відносно заздрості», «Шкала самооцінки показників заздрості») які дозволяють досліджувати індивідуально-психологічні характеристики переживання заздрості [4].

Не можуть залишатися без уваги висновки В. Моляко стосовно змісту заздрості, рівнів її розвитку та С. Яланської, яка стверджує, що почуття заздрості є природньо властивим будь-якій людині як біосоціальної істоті, а поведінкові ознаки заздрості обумовлюються як психогенетично так і соціально [9].

Слід зазначити, що зазначені вище висновки теоретичних та експериментальних досліджень підтверджують актуальність вивчення особливостей феноменів заздрості та заздрісності (в тому числі професійних) у контексті психології діяльності в особливих умовах, а також створюють певний простір для подальших наукових пошуків.

Метою цієї статті є пошук теоретичних та експериментальних

підходів до визначення сутності, особливостей та відмінностей у змісті феноменів заздрості та професійної заздрості у фахівців, які працюють у складі підрозділів сектору безпеки та оборони держави, у контексті сучасних вітчизняних наукових пошуків в галузі психології діяльності в особливих умовах.

Методи дослідження включають теоретичний аналіз вітчизняних наукових джерел щодо проблеми особливостей та відмінностей у сутності та змісті феноменів заздрості та професійної заздрості у фахівців, які працюють в особливих умовах у складі підрозділів сектору безпеки та оборони держави.

Результати дослідження та їх обговорення. Теоретичний аналіз проблеми, яку ми розглядали, дозволяє зробити певні висновки, що вона сьогодні висвітлюється у сучасних вітчизняних дослідженнях В. Моляко, В. Оніпко, М. Кузнецова, В. Лефтерова, Н. Оніщенко, О. Тімченка, Р. Сірко, які у своїх роботах спираються як на класичні концепції щодо проблеми заздрості, так і застосовують нові теоретичні та методологічні підходи, які адаптовані до умов сучасної української психології щодо сутності, типології та особливостей зазначеного феномену в межах психології діяльності в особливих умовах [2; 3; 4; 8].

Для нашого дослідження актуальним та ключовими є положення, які висвітлені у роботі В. Лефтерова, Н. Оніщенко, О. Тімченка, що підґрунтям виникнення почуття заздрості є особливості самооцінки, її рівень та нестійкість, неадекватне соціальне порівняння, особистісні відмінності у схильності до заздрості а також наявність емоцій, які продукують заздрість тощо [3].

Якщо розглядати феномен заздрості та його прояви у сфері професійної діяльності, в тому числі і у діяльності в особливих умовах, нами зроблено припущення про те, що може йтися про саме професійну заздрість як окремий вид заздрості, який пов'язаний за сутністю та змістом із загальним розумінням цього соціально-психологічного явища, але має певні відмінності, які визначаються особливостями (соціальними, професійними, організаційними тощо) конкретної професійної діяльності та умовами, у яких вона здійснюється (особливі, екстремальні, кризові).

Щодо типології заздрості ми звернулися до висновків досліджень М. Кузнецова, які теоретично та емпірично описують види заздрості, виділяючи при цьому дванадцять її видів, але серед них не всі, на нашу думку, описують саме види, які притаманні професійній сфері. З іншого боку такі види (за М. Кузнецовим) як заздрість до статусу та популярності інших, до здібностей та умінь інших, до незалежності інших, до володіння матеріальними цінностями та до тих людей, що живуть в іншому просторі / часі є притаманні сфері професійної діяльності [2].

При цьому представляють інтерес для вивчення професійної заздрості наступні концептуальні підходи, які описані М. Кузнецовим щодо компонентів заздрості, до яких віднесені соціальне порівняння, сприйняття людиною переваги іншого над собою, переживання, засмучення та досада, неприязне або вороже ставлення до того, хто переважає [2].

Слід зазначити, що сутність, зміст та особливості впливу на особистість екстремальних та

кризових умов діяльності персоналу, які працюють у складі підрозділів сектору безпеки та оборони держави, достатньо глибоко розкриті у наукових працях вітчизняних вчених В. Медведєва, О. Тімченка, В. Лефтерова, О. Кокуна, Я. Мацегори, Л. Перелигіної, В. Христенка тощо [1; 5; 6; 7]. Крім того у зазначених дослідженнях ґрунтовно розглядається проблематика професійних деструкцій та деформацій, які відбуваються в результаті впливів професійного середовища на особистість професіонала та його діяльність.

До них, як правило, відносять внутрішні та зовнішні детермінанти виникнення та розвитку відповідних професійних деструкцій та деформацій, при цьому до внутрішніх причин відносять індивідуально-психологічні особливості особистості, такі як емоційна нестабільність або нездатність вирішувати конфлікти, невдалі професійні наміри, особистісна незрілість та психологічні розлади, як-от депресія чи тривожність тощо, а до зовнішніх – несприятливі (екстремальні, особливі) умови професійної діяльності, недосконале матеріально-технічне забезпечення, постійні робочі психотравмуючі ситуації, неефективна організація та управління професійною діяльністю з боку керівництва тощо.

Крім того у зазначених дослідженнях ґрунтовно розглядається проблематика професійних деструкцій та деформацій, які відбуваються в результаті впливів професійного середовища на особистість професіонала та його діяльність.

До них, як правило, відносять внутрішні та зовнішні детермінанти виникнення та розвитку відповідних професійних деструкцій та

деформацій, при цьому до внутрішніх причин відносять індивідуально-психологічні особливості особистості, такі як емоційна нестабільність або нездатність вирішувати конфлікти, невдалі професійні наміри, особистісна незрілість та психологічні розлади, як-от депресія чи тривожність тощо, а до зовнішніх – несприятливі (екстремальні, особливі) умови професійної діяльності, недосконале матеріально-технічне забезпечення, постійні робочі психотравмуючі ситуації, неефективна організація та управління професійною діяльністю з боку керівництва тощо.

Разом з тим, у зазначених дослідженнях не завжди виокремлюються особливі умови діяльності, які пов'язані із психологічними та організаційними аспектами функціонування зазначених підрозділів. Ми зробили спробу виокремити їх та визначити особливості їхнього впливу на особистість та професійну діяльність персоналу, яка може призвести до виникнення заздрості в її професійному контексті, яку можна визначити як професійну заздрість.

В першу чергу це стосується організаційно-штатних особливостей, які визначаються жорсткою системою підпорядкування (єдиноначальність), чітким визначенням системи та правил взаємодії та спілкування (статутні відносини), впорядкованість та визначеність функціональних (посадових) обов'язків, особливі вимоги щодо просування по кар'єрних сходах та обмеженість певних можливостей професійного зростання тощо.

До зазначених вище слід додати певні психологічні аспекти на груповому рівні, які також впливають на особистість працівника, на його професійну діяльність та можуть

призвести до виникнення заздрості в її професійному розумінні. До них ми відносимо:

- недостатній рівень сформованості командної взаємодії та довіри: якісна командна робота сприяє надійності та ефективності професійної діяльності, а також психологічній стійкості персоналу, і навпаки;

- неефективне лідерство, психологічна неготовність керівника до роботи в особливих (екстремальних) умовах та невміння мотивувати підлеглих;

- відсутність належної соціальної підтримки всередині підрозділу, а також з боку близьких, що заважає впоратися зі стресом і запобігти психічним розладам;

- неякісна міжособистісна комунікація в підрозділі, що впливає на загальну психологічну атмосферу, надійність та ефективність роботи.

Окрім цього важливим є й вплив на підрозділ та його членів зовнішніх організаційних та адміністративних факторів, а саме рішень (наказів, розпоряджень тощо) керівників вищого рангу на соціально-психологічні та професійні процеси у підрозділах.

У межах нашого дослідження ми звернули увагу на висновки наукових пошуків Р. Сірко щодо зв'язку заниженої або завищеної самооцінки та неповноцінності із деструктивними змінами в особистості та її діяльності (тривога, стрес, депресія та ін.). При цьому дослідниця розглядає почуття неповноцінності як психопатологічний синдром, зміст якого виявляється у стійкому переконанні особистості у власній неспроможності досягнути сенс основних видів людської діяльності та мислення, здійснити їх на рівні утвердження себе

в суспільстві як повноцінної особистості. При цьому вона констатує, що це не завжди призводить до суттєвих змін, а може викликати менше загрозливі для особистості деструктивні зміни такі як заздрість [8].

Окремим питанням, на нашу думку, є психологічні особливості взаємозв'язку двох найважливіших моментів у діяльності професіонала, якими є професійне зростання та кар'єрне зростання.

В умовах будь-якого професійного середовища ми розглядаємо феномен професійного зростання як цілеспрямований і безперервний процес розвитку людини в її професійній сфері, який включає набуття нових знань, навичок, досвіду та особистісних якостей, що сприяють кар'єрному успіху.

Але якщо ми звернемося до поняття кар'єрного зростання як просування по службі, яке полягає в отриманні вищої посади, підвищенні заробітної плати та збільшенні відповідальності, що базується на професійних та особистих якостях працівника, то у підрозділах сил безпеки та оборони ми побачимо значні відмінності від загального розуміння, які визначаються особливостями чіткої структуризації професійної діяльності, високими вимогами до професійної надійності та ефективності, а також системою підпорядкування та взаємовідносин, які визначаються принципом єдиногоначальності. Тому кар'єрне зростання як вертикальне (рух вгору кар'єрними сходами), так і горизонтальне (зміна посад або спеціалізації, але не обов'язково зі значним підвищенням статусу) не завжди відбувається завдяки роботі працівника щодо

постійного вдосконалення особистісних професійних якостей, професійних знань, вмінь, навичок та досвіду. Саме це породжує у працівника внутрішньоособистісний конфлікт між його баченням власного професійного зростання та можливостями реального кар'єрного зростання, що може призвести до зниження самооцінки, незадоволення власним професійним статусом та виникнення саме професійної заздрості.

У даному випадку виникнення професійної заздрості на основі незадоволеності у кар'єрному зростанні призводить до змін у відношенні працівника до його професійної діяльності, погіршенню відносин та взаємодії з колегами, та керівниками, зниження професійної активності, надійності професійної діяльності як персональної так й у складі підрозділу, що може призвести до зривів у виконанні завдань за призначенням.

Таким чином, ми можемо стверджувати, що теоретичні погляди та експериментальні методи, які склалися у вітчизняній психології діяльності в особливих умовах до дослідження феноменів заздрості та окремого її виду, якою є професійна заздрість, на сьогодні надають можливість застосувати певні теоретико-методологічні підходи та методики, які пройшли адаптацію в українському психологічному просторі. Насамперед до таких підходів та методик можна віднести наступні:

- дослідження, які базуються на висновках В. Лефтерова, Н. Оніщенко, О. Тімченка стосовно теоретичних засад диспозиційної заздрості, які достатньо активно використовуються у вітчизняній психологічній практиці

із застосуванням методики Шкала для вимірювання доброякісної та злоякісної заздрості «BEMAS» (The Benign and Malicious Envy Scale, Lange & Crusius, 2015) в адаптації Н. Пилат та І. Галецької [3];

- результати багаторічних досліджень видів заздрості М. Кузнєцова та його колег, що реалізовано у Методиці діагностики видів заздрості (М. Кузнєцов, К. Фоменко, Н. Лифар) з українською адаптацією у 2023 році [2];

- висновки за результатами наукових пошуків Р. Сірко щодо почуття неповноцінності за допомогою Опитувальника порівняльного індексу почуття неповноцінності «CFII» (Comparative Feeling of Inferiority Index, P.N. Dixon & D.A. Strano, 1989-1990 pp.), (адаптація українською мовою у 2022 році О. Березюком, О. Фільцом, В. Грабчаком, Р. Сірко) та зв'язку зазначеного феномену із заздрістю та методами її дослідження [8];

- теоретико-методологічні та експериментальні підходи В. Кокуна щодо дослідження професійних деформацій та деструкцій, які є наслідками професійної діяльності в екстремальних та особливих умовах та призводять до негативних змін в особистості професіонала та його діяльності [1];

- підходи до вивчення заздрості (як переживання) та заздрісності (як особистісна властивість), які представлені у дисертаційному дослідженні А. Лісовенко (науковий керівник О. Саннікова) та дозволили здійснити апробацію власних методик («Диференціальна діагностика схильності особистості до заздрості», «Соціальні настанови особистості відносно заздрості», «Шкала самооцінки показників заздрісності») тощо...[4].

Зрозуміло, що у нашому дослідженні ми не ставили на меті охопити усі сучасні вітчизняні напрацювання щодо вивчення феномену заздрості. Ми спробували виокремити проблематику професійної заздрості в умовах професійного середовища із особливостями, які визначаються специфікою організації, особливостями професійної взаємодії, можливостями професійного та кар'єрного зростання працівників, які є властивими для підрозділів та організацій сектору безпеки та оборони України.

За результатами проведеного аналізу сучасних психологічних досліджень заздрості нами окреслені актуальні теоретичні підходи та певний психодіагностичний інструментарій, які можуть допомогти у розробці та практичній реалізації досліджень феномену професійної заздрості.

Разом з тим, наші твердження щодо зазначених пропозицій є певним чином гіпотетичні та залишають питання щодо узгодження теоретичних положень так і їхнього практичного застосування у подальших наукових пошуках.

Висновки. Дослідження особливостей професійної заздрості надало можливість зробити певні теоретико-методологічні узагальнення щодо цього феномену та його взаємозв'язків із індивідуально-психологічними особливостями фахівців екстремального профілю діяльності та соціальними особливостями професійної діяльності в умовах підрозділів та організацій сектору безпеки та оборони України, які є специфічними за своєю організацією, особливостями професійної взаємодії, можливостями

професійного та кар'єрного зростання працівників тощо.

Крім того, зазначені теоретичні висновки надають можливість планувати та реалізовувати експериментальні дослідження задля визначення конкретних психологічних показників та характеристик взаємозв'язків між індивідуально-психологічними та соціально-професійними детермінантами професійної заздрості із використанням результатів вітчизняних теоретичних пошуків та відповідних експериментальних методик.

Представлені висновки та узагальнення потребують подальших комплексних наукових досліджень щодо означеної тематики, в тому числі апробацію запропонованих підходів щодо діагностики професійної заздрості у персоналу сектору безпеки та оборони, а розробка у майбутньому теоретичних та експериментальних моделей зазначеного феномену може виступити окремим напрямом наукових пошуків в межах психології діяльності в особливих умовах.

Література

1. Кокун О.М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: Монографія. - К.: ДП "Інформ.-аналіт. агенство", 2012. 200 с.

2. Кузнєцов М.А., Фоменко К.І., Лифар Н.Л. Методика психодіагностики видів заздрості. Вісник ХНПУ ім. Г.С. Сковороди Серія: Психологія. 2024 р. №. 69, С. 115-129. DOI: <https://doi.org/10.34142/23129387.2023.69.09>

3. Лефтеров В.О., Оніщенко Н.В., Тімченко О.В. Феномен заздрості та його особливості у сучасних психологічних дослідженнях. Науковий журнал з соціології та психології ГАБІТУС. 2023 р. Випуск 51. С. 158-162. DOI:

<https://doi.org/10.32782/2663-5208.2023.51.26>

4. Лісовенко А.Ф. Індивідуально-психологічні особливості переживання почуття заздрості : Дис. ... канд. псих. наук : 19.00.01. Одеса., 2018. 259 с. Режим доступу: <https://surl.li/rvi1hpy>

5. Мацегора Я.В. Проблема професійних деструкцій та деформацій працівників правоохоронних органів. Вісник Національного університету оборони України. № 2 (33), 2013. С. 247-252.

6. Медведєв В.С. Проблеми професійної деформації співробітників ОВС (теоретичні та прикладні аспекти): Монографія / Медведєв В.С. - К.: Національна академія внутрішніх справ України, 1996. 192с.

7. Особливості професійної деформації у працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України: монографія. / Н.В. Оніщенко, В.А. Старик, О.В. Тімченко, В.Є. Христенко. Харків: НУЦЗ України, КП «Міська друкарня», 2012. 149 с.

8. Сірко Р.І. Феномен неповноцінності як джерело заздрості. Проблеми екстремальної та кризової психології. 2024. № 2 (8). С. 71-80. DOI: <https://doi.org/10.52363/dcpp-2024.2.7>

9. Яланська С.П. Формування та розвиток особистості: конструктивні й деструктивні фактори. Збірник наукових праць. Педагогічні науки. Полтав. нац. пед. ун-т ім. В.Г. Короленка. - Полтава. 2015 р. Вип. 64. - С. 17-22. - DOI: http://nbuv.gov.ua/UJRN/pena_2015_64_6

*H. Hrybeniuk, Doctor of Psychological Sciences, Professor, Professor of the Department
National University of Civil Protection of Ukraine, Cherkasy (Ukraine)*

PROFESSIONAL ENVY AND THE PECULIARITIES OF ITS STUDY IN THE PSYCHOLOGY OF ACTIVITY UNDER SPECIAL CONDITIONS

The phenomenon of professional envy and the study of its essence and peculiarities of development among specialists working in special and extreme conditions are currently relevant due to the specificity of the professional activity of personnel in state emergency response structures, which leads to psychological changes in personality and professional functioning.

Modern psychological research in Ukraine and abroad reveals the content of the phenomenon of envy from the standpoint of various theoretical and methodological concepts. This creates a foundation for experimental exploration of the features of professional envy, taking into account contemporary scientific views on its essential characteristics, determinants, and mechanisms of formation and development within organizations characterized by clear structural hierarchy, high demands for professional reliability and efficiency, and a chain of command based on the principle of unity of command.

Furthermore, the research efforts of Ukrainian scholars highlight current theoretical, methodological, and experimental approaches that serve as a basis for defining and adapting modern theoretical and methodological tools in studying the phenomenon of professional envy within the framework of psychology of activity in special conditions.

The study of the characteristics of professional envy provides an opportunity to apply theoretical and methodological generalizations regarding this phenomenon and its interrelations with the individual psychological traits of specialists in extreme-profile occupations, as well as with the social peculiarities of professional activity within the units and organizations of the security and defense sector of Ukraine. These environments are specific in their organization, opportunities for professional and career development, and requirements for professional reliability. This may constitute a foundation for experimental studies aimed at identifying specific psychological indicators and characteristics of these interrelations through the use of modern theoretical approaches and appropriate psychodiagnostic methods.

The presented conclusions and generalizations require further experimental research on the stated topic, including the approbation of proposed approaches to diagnosing professional envy among personnel of the security and defense sector. In the future, the development of theoretical and experimental models of this phenomenon may form a distinct direction of scientific inquiry within the psychology of activity in special and extreme conditions.

Keywords: professional activity, envy, professional envy, special conditions of professional activity, extreme working conditions, professional and career development, professional reliability, professional destructions.

References

1. Kokun, O. M. (2012). Psykholohiya profesiynoho stanovlennya suchasnoho fakhivtsya [Psychology of professional development of a modern specialist]. DP "Inform.-analit. ahenstvo". [in Ukrainian]
2. Kuznyetsov, M. A., Fomenko, K. I., & Lyfar, N. L. (2024). Metodyka psikhodiahnostyky vydiv

- zazdrosti [Methodology of psychodiagnostics of types of envy]. Visnyk KHNPU im. H.S. Skovorody. Psykholohiya, (69), 115–129. https://doi.org/10.34142/231293_87.2023.69.09 [in Ukrainian]
3. Lefterov, V. O., Onishchenko, N. V., & Timchenko, O. V. (2023). Fenomen zazdrosti ta yoho

osoblyvosti u suchasnykh psykholohichnykh doslidzhennyakh [The phenomenon of envy and its features in modern psychological research] *Habitus*, (51), 158–162. <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2023.51.26> [in Ukrainian]

4. Lisovenko, A. F. (2018). *Indyvidual'no-psykholohichni osoblyvosti perezhyvannya pochuttya zazdrosti* [Individual psychological features of experiencing envy] (Candidate dissertation). <https://surl.li/rvihpy> [in Ukrainian]

5. Matsehora, Ya. V. (2013). *Problema profesiynykh destruktsiy ta deformatsiy pratsivnykiv pravookhoronnykh orhaniv* [The problem of professional destructions and deformations of law enforcement officers] *Visnyk Natsional'noho universytetu oborony Ukrainy*, 2(33), 247–252. [in Ukrainian]

6. Medvedyev, V. S. (1996). *Problemy profesiynoyi deformatsiyi spivrobitnykiv OVS (teoretychni ta prykladni aspekty)* [Problems of professional deformation of internal affairs employees] *Natsional'na akademiya vnutrishnikh sprav Ukrainy*. [in Ukrainian]

7. Onishchenko, N. V., Staryk, V. A., Timchenko, O. V., & Khrystenko, V. Ye. (2012). *Osoblyvosti profesiynoyi deformatsiyi u pratsivnykiv avariynoryatuval'nykh pidrozdiliv MNS Ukrainy* [Features of professional deformation among employees of emergency rescue units of the Ministry of Emergencies of Ukraine] *NUTSZ Ukrainy*. [in Ukrainian]

8. Sirko, R. I. (2024). *Fenomen nepovnotsinnosti yak dzherelo zazdrosti* [The phenomenon of inferiority as a source of envy] *Problemy ekstremal'noyi ta kryzovoyi psykholohiyi*, 2(8), 71–80. <https://doi.org/10.52363/dcpp-2024.2.7> [in Ukrainian]

9. Yalans'ka, S. P. (2015). *Formuvannya ta rozvytok osobystosti: konstruktyvni y destruktyvni faktory* [Formation and development of personality: constructive and destructive factors] *Pedahohichni nauky: Zbirnyk naukovykh prats'* (Vyp. 64, pp. 17–22). *Poltavskyi natsionalnyi pedahohichnyi universytet im. V. H. Korolenka*. http://nbuv.gov.ua/UJRN/pena_2015_64_6 [in Ukrainian]

Надійшла до редколегії: 29.10.2025

Прийнята до друку: 25.11.2025