

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ УКРАЇНИ

О. О. Назаров, Л. А. Перелигіна

ПСИХОЛОГІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ ТА ДЕСТРУКЦІЙ

Курс лекцій

Черкаси
2026

Рекомендовано до друку вченою радою
навчально-наукового інституту цивільного захисту
(протокол від № 9 від 20 травня 2026 року)

Укладачі:

О. О. Назаров – канд. психол. наук, доц., Національний університет цивільного захисту України;

Л. А. Перелигіна – д-р. біол. наук, проф., Національний університет цивільного захисту України.

Рецензенти:

Н. В. Онищенко – д-р. психол. наук, проф., Харківській національний університет імені В.Н. Каразіна;

В. Ф. Боснюк – канд. психол. наук, доц., Національний університет цивільного захисту України.

Психологія професійної деформації та деструкцій: курс лекцій / О. О. Назаров, Л. А. Перелигіна. – Черкаси: НУЦЗ України, 2026. – 192 с.

Метою даного курсу лекцій є поглиблення та систематизація теоретичного, методичного та практичного навчального матеріалу, що вивчається здобувачами вищої освіти за першим (бакалаврським) та другим (магістерським) рівнями вищої освіти за спеціальністю «Психологія», щодо теоретико-методологічних підходів та проблематики наукових досліджень професійної деформації, професійних деструкцій персоналу екстремальних видів діяльності, а також подальшої реалізації у практичній роботі психологів сучасних підходів до профілактики негативних наслідків впливу професійного середовища на особистість та діяльність професіонала.

ЗМІСТ

Лекція 1. Психологія професійної деформації та деструкцій як галузь психологічних досліджень професійної діяльності	5
1.1 Науково-історичні аспекти психологічних досліджень професійної діяльності та професійної деформації.....	7
1.2 Теоретико-методологічні основи дослідження професійної деформації.....	9
1.3 Професійна деформація та професійні деструкції як психологічні феномени	10
Лекція 2. Професійний розвиток та професійна деформація: психологічний аспект	12
2.1 Суб'єкт професійної діяльності: сутність, структура та особливості	14
2.2 Природні властивості індивіда та індивідуально-психологічні властивості суб'єкта професійної діяльності	16
2.3 Основні етапи та кризи професійного розвитку суб'єкта професійної діяльності як джерело професійної деформації	29
Лекція 3. Тенденції професійного росту та детермінанти розвитку професійної деформації	35
3.1 Основні тенденції професійного розвитку, що ведуть до професійної деформації особистості.....	36
3.2 Вплив професійної деформації особистості на діяльність: прояви та рівні	40
3.3 Детермінанти виникнення та розвитку професійної деформації	46
Лекція 4. Професійне вигорання як професійна деформація	52
4.1 Професійне вигорання як професійна деформація: сутність та зміст	53
4.2 Симптоми професійного вигорання.....	61
4.3 Фази професійного вигорання.....	64
4.5 Профілактика професійного вигорання	68
Лекція 5. Професійна деформація працівників екстремальних видів діяльності	74
5.1 Особливості професійної деформації працівників МВС та ДСНС	75
5.2 Особливості професійної деформації екстремальних психологів.....	79
Лекція 6. Професійні деструкції як психологічний феномен	88
6.1 Професійна деформація та професійні деструкції: співвідношення понять	89
6.2 Сутнісна характеристика професійних деструкцій особистості	94
6.3 Детермінанти професійних деструкцій особистості працівників екстремальних видів діяльності.....	97

Лекція 7. Втрата професійної ідентичності як професійна деструкція.....	105
7.1 Феномен професійного відчуження як професійна деструкція.....	106
7.2 Вплив діяльності в особливих умовах на формування професійного відчуження та втрату професійної ідентичності.....	111
7.3 Професійне відчуження як втрата професійної ідентичності	117
Лекція 8. Професійна акцентуація особистості як професійна деструкція.....	123
8.1 Акцентуації рис характеру особистості як психологічний феномен	125
8.2 Професійна акцентуація рис характеру особистості як професійна деструкція.....	132
8.3 Вплив акцентуацій особистості на успішність професійної діяльності в особливих умовах.....	135
Лекція 9. Набута безпорадність як професійна деструкція	141
9.1 Теоретико-методологічні підходи до розуміння феномену «безпорадність»	142
9.2 Феномен «набута безпорадність»: сутність та особливості.....	146
9.3 Набута безпорадність як професійна деструкція особистості	149
Лекція 10. Психопрофілактика та психокорекція професійних деструкцій	160
10.1 Загальні підходи до психопрофілактики та корекції професійних деструкцій.....	162
10.2 Програма психокорекції професійних деструкцій працівників ДСНС.....	166
10.3 Програма психокорекції особистісної набутої (вивченої) безпорадності	171
10.4 Психопрофілактика й психокорекція професійного відчуження у працівників ДСНС.....	176
10.5 Основні напрями психологічного супроводу професійної діяльності працівників екстремального профілю	187

ЛЕКЦІЯ 1. ПСИХОЛОГІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ ТА ДЕСТРУКЦІЙ ЯК ГАЛУЗЬ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

План лекції

- 1.1. Науково-історичні аспекти дослідження професійної діяльності та професійної деформації.
- 1.2. Теоретико-методологічні основи дослідження професійної деформації.
- 1.3. Професійна деформація та професійні деструкції як психологічні феномени.

Список використаних джерел:

1. Екстремальна психологія : підручник / О. П. Євсюков та ін. ; за заг. ред. О. В. Тімченка. Київ : Август Трейд, 2007. 502 с.
URL: <https://elib.nuczu.edu.ua/nuczu/nni/ors/k-pdvou/text/extrpsy.pdf>
2. Корольчук М. С., Крайнюк В. М. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах : навч. посіб. Київ : Ніка-Центр, 2006. 580 с.
3. Кириченко В. В. Психологія праці та інженерна психологія : навч. посіб. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2022. 240 с.
URL: <https://elib.nuczu.edu.ua/nuczu/nni/ors/k-pdvou/text/PP.pdf>
4. Лефтеров В. О. Особистісно-професійний розвиток фахівців екстремальних видів діяльності : дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.06. Київ, 2008. 428 с.
5. Магда В. А. Особливості професійної деформації у працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України : дис. ... канд-та психол. наук : 19.00.09. Харків, 2011. 233 с.
6. Мацегора Я. В. Проблема професійних деструкцій та деформацій працівників правоохоронних органів // Вісник Національного університету оборони України, 2023. № 2 (33). С. 247–252.
7. Медведєв В. С. Проблеми професійної деформації співробітників ОВС (теоретичні та прикладні аспекти) : монографія. Київ : Національна академія внутрішніх справ України, 1996. 192 с.
8. Назаров О. О., Левченко А. С. Особливості досліджень професійних деформацій та деструкцій у вітчизняній психології діяльності в особливих умовах // Проблеми екстремальної та кризової психології, 2025. № 1 (9). С. 46–55. URL: <https://elib.nuczu.edu.ua/nuczu/nni/ors/k-pdvou/text/DSPP.pdf>

9. Особистість у розвитку: психологічна теорія і практика: монографія / за заг. ред. С. Д. Максименка, В. Л. Зливкова, С.Б. Кузікової. Суми : Вид-во СумДПУ імені А.С.Макаренка, 2015. 430 с.

URL: <https://elib.nuczu.edu.ua/nuczu/nni/ors/k-pdvou/text/qqq.pdf>

10. Особистість як суб'єкт подолання кризових ситуацій: психологічна теорія і практика : монографія / за заг. ред. С. Д. Максименка, С. Б. Кузікової, В. Л. Зливкова. Суми : Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2017. 540 с.

URL: <https://elib.nuczu.edu.ua/nuczu/nni/ors/k-pdvou/text/2017.pdf>

11. Основи соціальної психології : підручник / П. П. Горностаї та ін.; за ред. М. М. Слюсаревського. Київ : Талком, 2018. 580 с.

URL: <https://elib.nuczu.edu.ua/nuczu/nni/ors/k-pdvou/text/osnsoc..pdf>

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

URL: https://elib.nuczu.edu.ua/nuczu/navch_posibnyk/text/571_Avariino.pdf

13. Психологія праці та інженерна психологія: навч. посіб. для студентів денної і заочної форм навчання спеціальності 053 «Психологія» - 2-ге вид. / укладач О. С. Юрков. Мукачево : МДУ, 2018. 187 с.

URL: <https://elib.nuczu.edu.ua/nuczu/nni/ors/k-pdvou/text/2018.pdf>

14. Трансформація індивідуально-психологічних характеристик рятувальників під впливом екзистенціальних проблем професійного становлення: монографія / Оніщенко Н. В., Тімченко О. В., Титаренко А. В., Тогобицька В. Д. Харків : НУЦЗУ, КП «Міська друкарня», 2013. 136 с. URL: <http://repositsc.nuczu.edu.ua/handle/123456789/4133>

Інформаційні ресурси

1. Наукова бібліотека Українського державного університету імені Михайла Драгоманова. URL: <https://lib.udu.edu.ua/>

2. Бібліотека психологічної літератури. URL: <http://psylib.kiev.ua/>

3. Українські підручники он-лайн. URL: <http://pidruchniki.ws/>

4. Психологічна бібліотека Псі-фактор. URL: <http://psyfactor.org>

Основні поняття: професійна діяльність, професійний розвиток, професійна деформація, професійні деструкції, професійне вигорання, професійне відчуження, професійна криза, діяльність в особливих умовах.

Вступ

Професійна діяльність є однією з найважливіших сфер життя людини. Саме у професійній діяльності людина реалізує свої здібності, набуває життєвого досвіду, формує професійні навички та систему цінностей. Водночас будь-яка професія впливає на особистість фахівця, його поведінку, стиль спілкування, емоційне реагування та особливості мислення [1; 3].

У більшості випадків професійна діяльність сприяє розвитку особистості, формує відповідальність, дисциплінованість, професійну компетентність та стресостійкість. Проте тривале виконання професійних обов'язків, особливо в умовах високого нервово-психічного навантаження, може призводити до негативних змін особистості – професійних деформацій і деструкцій [5; 7].

Особливо актуальною ця проблема є для представників екстремальних професій – рятувальників, військовослужбовців, поліцейських, медиків, психологів та інших фахівців, діяльність яких пов'язана з ризиком, відповідальністю та постійним впливом стресових факторів [1; 5; 12].

Сучасні умови війни, надзвичайних ситуацій та тривалого психоемоційного напруження значно підвищують ризик розвитку професійного вигорання, емоційного виснаження, професійного відчуження та інших негативних психологічних змін у фахівців системи безпеки та цивільного захисту [8; 10].

1.1 Науково-історичні аспекти дослідження професійної діяльності та професійної деформації

Проблема впливу праці на людину привертала увагу вчених ще з давніх часів. Давньогрецькі філософи Сократ, Платон, Аристотель та Ксенофонт розглядали працю як важливий чинник розвитку суспільства та особистості. Водночас вони звертали увагу на те, що тривале виконання одноманітної діяльності може негативно впливати на людину, обмежувати її розвиток та формувати однобічність мислення [6].

Платон вважав, що професійна спеціалізація дозволяє людині досягати високого рівня майстерності у своїй справі. Проте надмірне професійне закріплення може звужувати світогляд особистості та знижувати її здатність до всебічного розвитку [6].

У подальшому проблема впливу професії на особистість розглядалася у працях соціологів і філософів XIX століття. Еміль Дюркгейм підкреслював, що поділ праці є не лише економічним, але й соціально-психологічним явищем, яке впливає на моральні якості людини та її взаємини із суспільством [9].

Огюст Конт звертав увагу на те, що вузька професійна спеціалізація може призводити до формування професійної обмеженості, професійного егоїзму та негативного ставлення до представників інших професійних груп [9].

Важливий внесок у розвиток уявлень про професійне здоров'я зробили представники медицини праці. Італійський лікар Бернардіно Рамацціні одним із перших почав досліджувати вплив умов праці на здоров'я людини та описав професійні захворювання представників різних професій [7].

У XVIII-XIX століттях розвиток промислового виробництва супроводжувався різким зростанням виробничого травматизму, фізичного виснаження та професійних захворювань. Саме в цей період починають активно розвиватися гігієна праці, соціальна медицина та дослідження професійного здоров'я [7].

На початку XX століття проблема професійної діяльності почала досліджуватися в межах психології праці та психотехніки.

Значний вплив на розвиток цих досліджень мав рух за наукову організацію праці. Американський інженер Фредерік Тейлор вивчав питання підвищення ефективності праці, проте його підхід переважно розглядав працівника як елемент виробничої системи [3].

Пізніше дослідники почали більше уваги приділяти психологічним особливостям працівника, його емоційному стану, мотивації та професійній адаптації. Саме тоді виникають перші дослідження професійного стомлення, монотонії праці та впливу стресових факторів на продуктивність діяльності [3].

Вагомий внесок у розвиток психології праці зробили Іван Сеченов та Володимир Бехтерев. Вони досліджували питання працездатності, стомлення, нервово-психічного навантаження та впливу професійної діяльності на психіку людини [1].

У XX столітті проблема професійного розвитку особистості активно досліджувалася в роботах С. Рубінштейна, О. Леонтьєва, Б. Ананьєва, Б. Ломова та інших учених.

У межах діяльнісного підходу було обґрунтовано, що професійна діяльність не лише формує особистість, але й здатна змінювати її психологічну структуру [9].

Сучасна психологія розглядає професійну діяльність як один із найважливіших факторів формування особистості. Разом із позитивними змінами професійна діяльність може спричиняти розвиток професійних деформацій, особливо в умовах високого стресу, небезпеки та емоційного перевантаження [5; 8].

1.2 Теоретико-методологічні основи дослідження професійної деформації

Поняття «деформація» походить від латинського слова *deformatio*, що означає зміну форми або структури під впливом зовнішніх факторів. У психології це поняття використовується для позначення змін особистості, які виникають у процесі тривалого виконання певної діяльності [7].

Поняття «професійна деформація» було введено соціологом Пітірімом Сорокіним для позначення негативних змін особистості, які формуються під впливом професійної діяльності [6].

У сучасній психології професійну деформацію розглядають як зміну особистісних якостей, стилю мислення, поведінки та спілкування людини під впливом професійного середовища та специфіки професійної діяльності [5; 7].

Професійна діяльність формує у людини певні професійно важливі якості, які забезпечують успішне виконання службових обов'язків. Наприклад, для рятувальників важливими є швидкість реагування, емоційна стриманість, дисциплінованість, готовність діяти в небезпечних умовах. Проте тривале закріплення таких якостей може призводити до їх перенесення у повсякденне життя та ускладнювати міжособистісне спілкування [1; 12].

У працях сучасних дослідників професійна деформація розглядається як результат тривалого впливу професійного середовища на особистість фахівця. Вона може проявлятися у стереотипності мислення, емоційній холодності, професійному цинізмі, підвищеній конфліктності, втраті емпатії, формальному ставленні до людей, професійному виснаженні [5; 8].

Особливо високий ризик професійної деформації спостерігається у представників професій типу «людина–людина», діяльність яких пов'язана з інтенсивним спілкуванням, відповідальністю та постійним психоемоційним навантаженням [3].

У сучасній психології дослідження професійної деформації базуються на декількох основних підходах.

Діяльнісний підхід. Розглядає професійну діяльність як головний фактор формування особистості. Саме діяльність визначає розвиток професійно важливих якостей та формує особливості поведінки людини [9].

Особистісний підхід. Акцентує увагу на індивідуально-психологічних особливостях людини, які можуть сприяти або перешкоджати розвитку професійної деформації [10].

Системний підхід. Розглядає професійну деформацію як результат взаємодії багатьох факторів: умов праці; професійного навантаження; особистісних ресурсів; соціального середовища; професійного досвіду [3].

Суб'єктний підхід. Підкреслює активну роль самої людини у професійному розвитку та можливість свідомого попередження професійних деформацій через саморегуляцію, рефлексію та професійне самовдосконалення [9].

1.3 Професійна деформація та професійні деструкції як психологічні феномени

У психологічній науці поняття «професійна деформація» та «професійна деструкція» є близькими, але не тотожними [8].

Професійна деформація – це поступові негативні зміни особистості, які виникають під впливом тривалого виконання професійної діяльності та проявляються у зміні поведінки, стилю спілкування, емоційного реагування та професійного мислення [5].

Професійні деструкції – це більш глибокі та стійкі негативні зміни особистості й професійної діяльності, які порушують професійну ефективність, міжособистісні взаємини та психічне здоров'я людини [8].

Більшість дослідників вважають, що професійні деструкції є наступним етапом розвитку професійної деформації. Якщо на початкових етапах зміни можуть мати адаптивний характер і допомагати людині виконувати професійні обов'язки, то з часом вони можуть ставати деструктивними та негативно впливати на особистість [5].

Професійні деформації можуть проявлятися на трьох основних рівнях.

Когнітивний рівень пов'язаний зі зміною уявлень людини про себе, інших людей та навколишній світ. У фахівця формується звичка оцінювати ситуації та людей через призму професійного досвіду [8].

Емоційний рівень проявляється у емоційному виснаженні, дратівливості, зниженні емпатії, розвитку професійного цинізму та емоційного вигорання [4].

Поведінковий рівень характеризується перенесенням професійних моделей поведінки у повсякденне життя, підвищеною жорсткістю спілкування, авторитарністю або конфліктністю [5].

До найбільш поширених професійних деструкцій належать професійне вигорання, професійне відчуження, втрата професійної ідентичності, набута безпорадність, емоційне виснаження і професійна агресивність [4; 8].

Найбільш виражені професійні деформації спостерігаються у представників професій, діяльність яких пов'язана з людьми, ризиком, стресом та високою відповідальністю.

Це працівники ДСНС, військовослужбовці, поліцейські, медичні працівники, педагоги, психологи та соціальні працівники [1; 5; 12].

Висновки

Професійна діяльність є важливим фактором розвитку особистості, проте за певних умов вона може спричиняти формування професійних деформацій і деструкцій. Особливо високий ризик їх виникнення характерний для представників екстремальних професій, діяльність яких супроводжується постійним психоемоційним навантаженням, стресом та відповідальністю.

Своєчасне виявлення ознак професійної деформації, психологічна профілактика та розвиток навичок саморегуляції є важливими умовами збереження психічного здоров'я та професійної ефективності фахівця.

Запитання для самоконтролю

1. Дайте характеристику проблемі деформацій особистості у філософії та медицині.
2. Опишіть історичні аспекти вивчення професійної деформації.
3. Розкрийте науково-історичні аспекти психологічних досліджень професійної діяльності та професійної деформації.
4. Назвіть основні сучасні теоретико-методологічні підходи у дослідженнях професійної деформації.
5. Дайте характеристику психологічним дослідженням професійної деформації у працівників екстремальних видів діяльності.
6. Розкрийте зміст професійної деформації як психологічного феномену.
7. Розкрийте зміст професійних деструкцій як психологічних феноменів.

ЛЕКЦІЯ 2. ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ТА ПРОФЕСІЙНА ДЕФОРМАЦІЯ ОСОБИСТОСТІ

План лекції

- 2.1. Суб'єкт професійної діяльності: сутність, структура та особливості.
- 2.2. Природні властивості індивіда та індивідуально-психологічні особливості суб'єкта професійної діяльності.
- 2.3. Основні етапи та кризи професійного розвитку як джерело професійної деформації.

Список використаних джерел:

1. Кириченко В. В. Психологія праці та інженерна психологія : навч. посіб. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2022. 240 с.

URL: <https://elib.nuczu.edu.ua/nuczu/nni/ors/k-pdvou/text/PP.pdf>

2. Медведєв В. С. Проблеми професійної деформації співробітників ОВС (теоретичні та прикладні аспекти) : монографія. Київ : Національна академія внутрішніх справ України, 1996. 192 с.

3. Особистість у розвитку: психологічна теорія і практика: монографія / за заг. ред. С. Д. Максименка, В. Л. Зливкова, С.Б. Кузікової. Суми : Вид-во СумДПУ імені А.С. Макаренка, 2015. 430 с.

URL: <https://elib.nuczu.edu.ua/nuczu/nni/ors/k-pdvou/text/qqq.pdf>

4. Особистість як суб'єкт подолання кризових ситуацій: психологічна теорія і практика : монографія / за заг. ред. С. Д. Максименка, С. Б. Кузікової, В. Л. Зливкова. Суми : Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2017. 540 с.

URL: <https://elib.nuczu.edu.ua/nuczu/nni/ors/k-pdvou/text/2017.pdf>

5. Основи соціальної психології : підручник / П. П. Горностай та ін. ; за ред. М. М. Слюсаревського. Київ : Талком, 2018. 580 с.

URL: <https://elib.nuczu.edu.ua/nuczu/nni/ors/k-pdvou/text/osnsoc..pdf>

6. Психологія праці : навч. посіб. / Ложкін Г. В., Воленюк Н. Ю., Солтик О. О ; за заг. ред. Г. В. Ложкіна. Хмельницький : ХНУ, 2013. 191 с.

7. Психологія праці та інженерна психологія: навч. посіб. для студентів денної і заочної форм навчання спеціальності 053 «Психологія» - 2-ге вид. / укладач О. С. Юрков. Мукачево : МДУ, 2018. 187 с.

URL: <https://elib.nuczu.edu.ua/nuczu/nni/ors/k-pdvou/text/2018.pdf>

8. Соціальна психологія : навч. посіб. для здобувачів ступеня бакалавра / Воляннюк Н. Ю. та ін. 2-ге вид., перероб. і доп. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2024. 595 с.

Інформаційні ресурси

1. Наукова бібліотека Українського державного університету імені Михайла Драгоманова. URL: <https://lib.udu.edu.ua/>
2. Бібліотека психологічної літератури. URL: <http://psylib.kiev.ua/>
3. Українські підручники он-лайн. URL: <http://pidruchniki.ws/>
4. Психологічна бібліотека Псі-фактор. URL: <http://psyfactor.org>

Основні поняття: суб'єкт професійної діяльності, особистість, індивід, індивідуальність, професійний розвиток, професійне становлення, професійна адаптація, професійна криза, темперамент, здібності, професійно важливі якості.

Вступ

Професійна діяльність займає важливе місце у житті людини та значною мірою визначає особливості її особистісного розвитку. Саме у процесі професійної діяльності людина реалізує свої здібності, набуває життєвого досвіду, формує систему професійних цінностей та виробляє індивідуальний стиль поведінки. Професія поступово впливає не лише на рівень професійної компетентності, а й на характер людини, її емоційне реагування, особливості спілкування та ставлення до навколишнього світу [1; 3].

У більшості випадків професійна діяльність сприяє розвитку особистості, формуванню відповідальності, дисциплінованості, стресостійкості та професійної майстерності. Однак тривалий вплив професійного середовища, особливо в умовах високого нервово-психічного навантаження, може призводити до появи негативних особистісних змін, які поступово набувають ознак професійної деформації [2; 5].

Особливо актуальною ця проблема є для представників професій екстремального профілю. Працівники ДСНС, військовослужбовці, поліцейські, медичні працівники та інші фахівці, діяльність яких пов'язана з ризиком, постійною відповідальністю та необхідністю діяти у складних умовах, перебувають під впливом значних психоемоційних навантажень. За таких умов професійний розвиток особистості супроводжується не лише формуванням професійно важливих якостей, але й ризиком розвитку професійних деформацій та деструктивних змін [4; 8].

Для розуміння причин виникнення професійної деформації важливо розглянути психологічні особливості суб'єкта професійної діяльності, природні властивості людини, закономірності професійного розвитку та специфіку професійних криз.

2.1 Суб'єкт професійної діяльності: сутність, структура та особливості

У сучасній психології людина розглядається як складна багаторівнева система, у якій поєднуються біологічні, психологічні та соціальні характеристики. Саме тому для характеристики людини використовують декілька взаємопов'язаних понять: «індивід», «особистість», «суб'єкт діяльності» та «індивідуальність» [3].

З суспільної точки зору «людина» - соціальна істота, що здатна до спілкування, до пізнання зовнішнього світу і самої себе, до праці.

Поняття «індивід» характеризує людину як біологічну істоту та відображає її природні властивості. До них належать особливості нервової системи, темперамент, анатомо-фізіологічні характеристики, природні задатки та інші вроджені особливості організму. Саме індивід є природною основою розвитку особистості [1].

Суб'єкт – це макрохарактеристика людини, що відображає її взаємини з об'єктивною реальністю. Активність суб'єкта в психології зазвичай пов'язується з його діяльністю.

Поняття «особистість» відображає соціальну сутність людини, яка формується у процесі виховання, навчання, професійної діяльності та спілкування з іншими людьми. Особистість проявляється у системі переконань, мотивів, цінностей, ставленні до праці, інших людей та самої себе [7].

Особливе місце у психології праці займає поняття «суб'єкт професійної діяльності». *Суб'єктом діяльності є людина, яка не лише виконує певну роботу, а й усвідомлює її цілі, планує власні дії, контролює результати діяльності та несе відповідальність за прийняті рішення.* Людина як суб'єкт професійної діяльності активно взаємодіє з професійним середовищем, удосконалює власні професійні якості та формує індивідуальний стиль діяльності [6].

Особливого значення проблема суб'єкта діяльності набуває у професіях екстремального профілю.

Працівники аварійно-рятувальних служб, військовослужбовці та поліцейські змушені діяти в умовах небезпеки, дефіциту часу та високої відповідальності. За таких умов професійна діяльність вимагає від людини високого рівня самоконтролю, емоційної стійкості, здатності швидко оцінювати ситуацію та приймати рішення в умовах невизначеності [2].

Важливим поняттям є також *«індивідуальність»*, під якою розуміють *унікальне поєднання психологічних, фізіологічних та соціальних особливостей людини.*

Саме індивідуальність визначає своєрідність професійної поведінки людини, її стиль діяльності, особливості реагування на стресові ситуації та рівень професійної адаптації [3].

У психології досить поширеною є структура особистості, запропонована К. Платоновим. Учений виділяв чотири основні підструктури особистості.

Перша підструктура охоплює спрямованість особистості та включає мотиви, інтереси, переконання, професійні цілі та цінності людини. Саме вона визначає ставлення людини до професійної діяльності та рівень професійної мотивації.

Друга підструктура пов'язана з досвідом особистості й охоплює професійні знання, уміння, навички та звички, які формуються у процесі навчання та практичної діяльності.

Іноді цю підструктуру розглядають як підготовленість індивіда. На формування компонентів даної підструктури помітно впливають біологічні й генетичні якості людини. Набуті знання й сформовані в процесі навчання загальні та професійні знання, вміння і навички органічно вплітаються в структуру особистості, стають її невід'ємними властивостями, хоча у наш час компоненти, об'єднані підструктурою досвіду, не всі психологи схильні розглядати як властивості особистості.

Третя підструктура включає особливості психічних процесів – мислення, пам'ять, увагу, емоції, волю та уяву.

На основі психічних процесів утворюються психічні якості особистості, які забезпечують певний кількісно-якісний рівень її психічної діяльності і поведінки, типовий для індивіда.

Основні компоненти третьої підструктури формуються й розвиваються за допомогою вправ, при цьому великого значення набувають вольові якості індивіда, оскільки вони лежать в основі свідомого регулювання психічних процесів і станів особистості. Саме тут ми побачим професійно важливі якості особистості.

Від рівня розвитку цих процесів значною мірою залежить ефективність професійної діяльності людини.

Четверта підструктура охоплює біопсихологічні властивості особистості, серед яких важливе місце займають темперамент, особливості нервової системи, вікові характеристики та психофізіологічні особливості людини.

Активність проявів цієї підструктури залежить від сили нервових процесів, а формування та зміни компонентів цієї підструктури можливе лише за допомогою тренування, але частіше має місце формування заміників (компенсаторних механізмів) природних властивостей, яких недостає. Саме ці

властивості визначають індивідуальний стиль професійної діяльності та особливості поведінки людини в екстремальних умовах [1].

Розглянуті чотири підструктури охоплюють майже всі відомі якості особистості. Однак слід враховувати, що поряд з ними можна назвати незліченну кількість якостей, котрі мають власну структуру і об'єднують декілька компонентів, що належать до різних однопорядкових підструктур особистості. Наприклад, переконаність віднесена до першої підструктури, а до неї самої входять воля, відповідні знання і особливості процесів мислення.

Серед перелічених підструктур та їх компонентів **не названі** такі важливі прояви особистості **як характер і здібності**. Річ у тому, що ці дві підструктури особистості включають ті чи інші компоненти з усіх названих однопорядкових підструктур, і тому їх особливості і структуру слід розглядати окремо.

Характер – індивідуально упорядковане поєднання найстійкіших психологічних особливостей особистості, які виявляються в її діяльності та соціальній поведінці, зумовлюючи типові для неї способи ставлення до колективу, до інших людей, до праці, навколишньої дійсності та самої себе.

Здібності – це здатність чи компетентність людини виконувати певний вид роботи на певному якісному рівні.

Видатні здібності можна вважати «талантом» або рівнем розвитку здібностей. Здібності не зводяться до знань, умінь і навичок, що є у людини, але вони забезпечують їх швидке надбання, фіксацію й ефективно практичне використання.

Кожна здібність становить складну синтетичну якість людини, в якій поєднуються окремі психічні властивості: чутливість, спостережливість, особливості пам'яті, уяви, мислення тощо.

2.2 Природні властивості індивіда та індивідуально-психологічні особливості суб'єкта професійної діяльності

Ефективність професійної діяльності значною мірою залежить від природних та індивідуально-психологічних особливостей людини. Саме вони визначають особливості професійної адаптації, швидкість засвоєння професійних навичок, рівень стресостійкості та здатність діяти в складних умовах [6].

Природні властивості індивіда – біохімічні особливості організму, які визначають його реактивність; особливості обміну й ендокринно-гуморальної регуляції, яка приводить до різних морфологічних конституцій.

Безпосередньо включеним до них є комплекс нейродинамічних характеристик, які містять вегетативний баланс, а також традиційні властивості

нервової системи (сила, динамічність, мобільність, рухливість нервових процесів, збудження та гальмування, врівноваженість кожної із властивостей). Сюди треба віднести особливості загально мозкової інтеграції нервових процесів (синхронізації, корегентності, ЕЕГ й інші параметри), які виступають як можливі індикатори загальних властивостей нервової системи, а також функціональну асиметрію головного мозку. Виявлено, що функцією лівої півкулі є оперування вербально-знаковою інформацією в експресивній формі, а також читання і рахування. Функція правої півкулі – оперування образами, орієнтація в просторі, розрізнення складних об'єктів, продукування сновидінь. Дві півкулі функціонують у взаємозв'язку, вносячи свою специфіку в роботу мозку.

Функціональна асиметрія головного мозку властива тільки людині, передумови її становлення передаються генетично, але сама вона, як і пов'язана з нею мова, формується лише в соціальному спілкуванні. Залежно від конкретних умов може бути відносно домінування ліво- або право-півкульного мислення, що багато в чому визначає психологічні особливості суб'єкта.

Індивідуально-типологічні особливості людини є відносно стійкими характеристиками, які зазвичай не зазнають суттєвих змін упродовж професійного життя та належать до найбільш стабільних властивостей особистості. Водночас одна й та сама типологічна риса може по-різному проявлятися у професійній діяльності та мати як позитивне, так і негативне значення для професійної успішності.

Так, слабкість нервових процесів може зумовлювати нижчий рівень працездатності та швидшу втомлюваність, але водночас супроводжується підвищеною чутливістю й здатністю тонко реагувати на зміни ситуації. Інертність нервових процесів, у свою чергу, може проявлятися у меншій швидкості переключення діяльності, проте забезпечує більшу стійкість сформованих навичок і надійність діяльності у стабільних умовах.

Таким чином, певні природні обмеження одних психофізіологічних функцій можуть компенсуватися перевагами інших, не менш важливих властивостей.

Типи вищої нервової діяльності, які лежать в основі темпераменту, доцільно розглядати не як різні рівні досконалості психіки, а як своєрідні способи пристосування людини до умов навколишнього середовища.

У процесі професійної діяльності людина поступово формує власну систему способів та прийомів виконання роботи, що дозволяє їй максимально ефективно використовувати свої природні можливості та компенсувати слабкі сторони. Така система індивідуально своєрідних способів організації діяльності отримала назву індивідуального стилю діяльності.

Індивідуальний стиль діяльності формується як свідомо, так і стихійно у процесі накопичення професійного досвіду.

Однією з найважливіших природних характеристик людини є темперамент.

Темперамент являє собою сукупність індивідуально-психологічних особливостей, які визначають динаміку психічної діяльності людини, її емоційне реагування, рівень активності та поведінкові особливості [3].

Темперамент значною мірою впливає на професійну діяльність. Наприклад, люди з рухливою нервовою системою швидше реагують на зміни ситуації та легше переключають увагу, тоді як люди з більш інертною нервовою системою відзначаються стійкістю, послідовністю та здатністю тривалий час підтримувати концентрацію уваги [1].

Для представників екстремальних професій темперамент має особливе значення, оскільки діяльність у складних та небезпечних умовах потребує швидкого реагування, емоційної врівноваженості та здатності контролювати власний психічний стан. Надмірна імпульсивність, емоційна нестійкість або низька стресостійкість можуть ускладнювати професійну діяльність та підвищувати ризик професійної дезадаптації [4].

Сенсорні та перцептивні властивості. До природних властивостей людини належать сенсорні функції різних модальностей, які формують її сенсорну організацію. Вони охоплюють особливості роботи аналізаторів та рівень чутливості до зовнішніх подразників. У професійній діяльності можуть використовуватися практично всі види чутливості – зорова, слухова, нюхова, смакова, тактильна та інші. Водночас сенсорну сферу людини не можна розглядати як випадкове поєднання окремих видів чутливості, оскільки вона являє собою цілісну та взаємопов'язану систему.

У психології загальна властивість, що характеризує рівень чутливості людини до зовнішніх впливів, отримала назву сенситивності. Сенситивність входить до структури темпераменту та є відносно стійкою індивідуальною характеристикою особистості. Незважаючи на те, що різні види чутливості в однієї людини можуть бути розвинені неоднаково, загальний рівень сенситивності проявляється у різних ситуаціях та при впливі різних зовнішніх подразників.

Особливості сенсорної чутливості значною мірою залежать від типу нервової системи людини. Швидкість виникнення відчуттів та точність розрізнення подразників пов'язані з рухливістю та врівноваженістю нервових процесів. У людей з більш рухливою нервовою системою відчуття виникають швидше, тоді як у представників гальмівного типу нервової системи точність диференціювання подразників може бути вищою.

Стійкість рівня чутливості також залежить від сили та врівноваженості нервових процесів.

Для багатьох видів професійної діяльності сенсорні та перцептивні властивості мають особливе значення. Це стосується професій, які потребують високої швидкості реагування, точності сприйняття інформації, здатності швидко розрізнити сигнали або зміни навколишньої ситуації. Саме тому у професіях з підвищеними вимогами до сенсорної сфери важливу роль відіграє професійний відбір, який дозволяє визначити відповідність індивідуальних психофізіологічних особливостей вимогам діяльності.

Важливе значення для успішності професійної діяльності мають рівні чутливості аналізаторів. У кожної людини сенсорна сфера має індивідуальні особливості. Наприклад, може спостерігатися висока чутливість до просторових характеристик або мовних сигналів при менш розвиненому музичному слуху чи сприйнятті кольору. Такі відмінності можуть бути пов'язані як із природними особливостями нервової системи, так і з тривалим професійним досвідом, у процесі якого окремі види чутливості розвиваються більш інтенсивно.

Особливості сенсорного сприйняття залежать не лише від роботи аналізаторів, але й від розвитку пам'яті, мислення, уваги та професійного досвіду людини. Саме тому професійне сприйняття формується поступово та вдосконалюється у процесі діяльності.

Сучасний розвиток техніки та ускладнення професійної діяльності висувають дедалі вищі вимоги до сенсорних і перцептивних властивостей фахівця. Уміння спостерігати ґрунтується не лише на природній чутливості людини, але й на її знаннях, професійному мисленні та досвіді. Професійна спостережливість є важливою властивістю особистості, яка формується та вдосконалюється у процесі професійної діяльності.

Психомоторні властивості. До другої групи властивостей суб'єкта професійної діяльності належать психологічні характеристики, які визначають людину як суб'єкта дії та пізнання. Одне з провідних місць серед них займають психомоторні властивості, тобто індивідуальні особливості психічної регуляції рухової активності людини та координації рухів у процесі діяльності.

Будь-яка трудова діяльність реалізується через систему дій. Незважаючи на різноманітність професійної праці, для всіх видів дій - моторних, сенсорних або розумових – характерні певні загальні ознаки. Насамперед трудові дії мають цілеспрямований характер, оскільки підпорядковуються досягненню конкретного результату. Важливою особливістю є також адекватність дії умовам діяльності та змінам об'єкта праці. У процесі роботи людина постійно змушена враховувати зміни ситуації та відповідно перебудовувати власні дії.

Трудові дії завжди опосередковуються засобами праці. З розвитком технічного прогресу змінюється і характер взаємодії людини із засобами діяльності. Якщо раніше основну роль відігравали безпосередні дії з предметами праці, то в сучасних умовах дедалі більшого значення набуває керування технічними системами, механізмами та автоматизованими комплексами.

Важливою характеристикою трудових дій є поліефекторність, тобто можливість виконання однієї й тієї самої дії різними групами м'язів. Завдяки цьому людина здатна адаптувати власну діяльність до умов праці, рівня втоми або особливостей професійної ситуації.

Для трудових дій характерне також поєднання автоматизованих та змінних компонентів. Частина дій у процесі професійного розвитку стає автоматизованою, що підвищує швидкість та ефективність діяльності. Водночас професійна діяльність завжди потребує певної гнучкості та здатності перебудовувати дії відповідно до нових умов.

Особливістю трудової діяльності є її соціальна зумовленість. Регуляція професійних дій здійснюється не лише самою людиною, а й зовнішніми факторами – вимогами колективу, інструкціями, технологічними картами, правилами безпеки та іншими нормативними документами.

Людська діяльність існує у формі окремих дій або системи взаємопов'язаних дій. Водночас всі компоненти діяльності перебувають у постійній взаємодії та можуть змінюватися залежно від умов праці. Саме тому для дослідження професійної діяльності широко використовується системний підхід, який дозволяє аналізувати не окремі елементи діяльності, а їхні взаємозв'язки та закономірності функціонування.

У психології праці системний аналіз використовується для вивчення особливостей трудових дій, їх змін у процесі технічного прогресу та впливу суб'єктивних факторів на ефективність діяльності.

Особлива увага приділяється тому, як змінюється структура професійної діяльності під впливом автоматизації, механізації та розвитку сучасних технологій.

У структурі трудових дій традиційно виділяють три основні параметри: силовий, просторовий та часовий. На ранніх етапах розвитку техніки провідне значення мав силовий компонент діяльності, оскільки праця вимагала значних фізичних зусиль. Проте поступово, із розвитком технічних засобів, усе більшого значення набували просторові та часові характеристики рухів, що забезпечували точність і координацію професійних дій.

Сучасні автоматизовані системи праці суттєво змінили характер трудової діяльності людини.

Зросла роль мислення, уваги та сенсомоторного контролю. У багатьох видах професійної діяльності рухи стали більш точними, координованими та дозованими.

Особливо це характерно для діяльності операторів, диспетчерів, спеціалістів дистанційного управління та інших професій, пов'язаних із керуванням технічними системами.

У сучасних умовах силовий компонент діяльності дедалі більше підпорядковується просторовим і часовим характеристикам рухів. Великі фізичні рухи поступово замінюються більш точними та дрібними рухами, які потребують високого рівня координації та сенсомоторного контролю.

Водночас силовий компонент не зникає, а набуває нових форм і потребує ще більшої точності та регуляції м'язових зусиль.

Таким чином, розвиток техніки та ускладнення професійної діяльності висувають дедалі вищі вимоги до психомоторних властивостей людини, рівня координації рухів, точності сенсомоторних реакцій та здатності ефективно діяти в умовах високого нервово-психічного навантаження.

Домінуючий емоційний фон та особистісні характеристики працівника займають важливе місце у структурі особистості суб'єкта професійної діяльності. Саме емоції та почуття значною мірою визначають ставлення людини до професійної діяльності, особливості її поведінки, ефективність взаємодії з іншими людьми та здатність долати труднощі професійного середовища.

До емоційної сфери людини входять декілька взаємопов'язаних компонентів. Найпростішим проявом емоційної сфери є емоційний тон, який являє собою безпосередні переживання, що супроводжують окремі дії або ситуації та спонукають людину до збереження приємних впливів або уникнення небажаних. Саме емоційний тон формує первинне ставлення людини до різних явищ навколишнього середовища та професійної діяльності.

Важливу роль у житті та діяльності людини відіграють ситуативні емоції. Вони відображають суб'єктивне ставлення людини до конкретних умов діяльності, успіхів або невдач, а також до можливостей задоволення актуальних потреб. Ситуативні емоції допомагають оцінювати професійні ситуації, визначати їх значущість та впливають на прийняття рішень і поведінку людини.

Особливе значення для професійної діяльності мають емоційні стани людини. До них належить загальний емоційний фон або настрій, який може позитивно або негативно впливати на працездатність, активність та особливості міжособистісної взаємодії. Настрій характеризується відносною тривалістю та здатний визначати загальний психічний стан людини протягом певного часу.

У складних або небезпечних умовах діяльності можуть виникати афективні стани. Афект являє собою короточасну, але надзвичайно сильну емоційну реакцію, яка виникає у ситуаціях, коли людина не може швидко впоратися з обставинами, що склалися. У стані афекту може порушуватися контроль поведінки, знижуватися здатність до адекватної оцінки ситуації та прийняття рішень.

Значний вплив на професійну діяльність мають стресові стани. Стрес виникає у відповідь на тривалі або надмірні навантаження, які потребують мобілізації фізичних і психічних ресурсів людини. Помірний рівень стресу може стимулювати активність та підвищувати ефективність діяльності, однак тривалий або надмірний стрес здатний призводити до емоційного виснаження, професійного вигорання та зниження працездатності.

Одним із найбільш стійких емоційних утворень є пристрасті. Вони являють собою сильні та тривалі почуття, які займають домінуюче місце у системі мотивів людини та суттєво впливають на її поведінку й професійну діяльність.

Найвищим рівнем розвитку емоційної сфери є стійкі почуття людини до матеріальних або духовних цінностей, які пов'язані з її потребами, переконаннями та світоглядом. Саме такі почуття визначають професійну спрямованість особистості, ставлення до професії, професійного обов'язку та моральних цінностей.

Важливою характеристикою особистості є емоційність, тобто індивідуальні особливості змісту, сили, тривалості та динаміки емоційних переживань. Емоційність проявляється у тому, як людина реагує на професійні ситуації, труднощі, конфлікти або успіхи у діяльності.

Не менш важливим є емоційний досвід людини, який формується у процесі життєдіяльності та професійного розвитку. Емоційний досвід включає закріплені способи емоційного реагування, систему домінуючих переживань та індивідуальні особливості емоційної поведінки. Саме попередній досвід значною мірою визначає характер реагування людини у складних професійних ситуаціях.

Професійна діяльність завжди здійснюється під впливом як внутрішніх, так і зовнішніх факторів. Значення зовнішніх впливів у виробничому середовищі є змінним та залежить від конкретних умов діяльності, особливостей професійних завдань, характеру міжособистісних взаємин у колективі та специфіки професійної ситуації. Саме тому емоційний стан працівника та його особистісні характеристики значною мірою впливають на ефективність професійної діяльності, психологічний клімат у колективі та здатність людини адаптуватися до складних умов праці.

Таким чином, емоційна сфера особистості набуває особливого значення у професійній діяльності.

Тривале нервово-психічне навантаження, високий рівень відповідальності, постійний контакт із людськими стражданнями та необхідність працювати в умовах ризику можуть призводити до емоційного виснаження, хронічної втоми, тривожності та професійного вигорання [5].

У сучасних умовах війни та надзвичайних ситуацій проблема емоційної стійкості фахівців набуває особливої актуальності. Саме тому для представників професій ризику важливого значення набувають навички психологічної саморегуляції, здатність контролювати власні емоції та підтримувати психічну рівновагу у складних умовах професійної діяльності [4].

Мовні характеристики та особливості уваги у професійній діяльності. Важливе місце серед індивідуально-психологічних особливостей людини займають мовні характеристики. До них належать висота голосу, тембр, інтонаційна виразність, темп мовлення, чіткість артикуляції та інші особливості мовної поведінки людини.

Мова є специфічним людським засобом спілкування та являє собою систему знаків, що використовується для передавання інформації, організації взаємодії між людьми та регуляції спільної діяльності. За допомогою мови людина не лише передає знання чи повідомлення, а й виражає власне ставлення, емоційний стан та особливості мислення.

Мовлення, на відміну від мови, є процесом практичного використання мовних засобів у спілкуванні. У процесі професійної діяльності мовлення людини поступово набуває індивідуальних особливостей, які залежать від професійного досвіду, характеру діяльності, віку, соціального середовища та умов професійної взаємодії.

Навіть люди, які користуються однією мовою, можуть суттєво відрізнитися за особливостями мовлення. У одних працівників мовлення є яскравим, образним, переконливим та емоційно виразним, тоді як у інших воно може бути менш виразним, сухим або недостатньо зрозумілим.

Кожній людині властивий індивідуальний стиль мовлення, який проявляється у вимові звуків, інтонації, темпі мовлення, логічній побудові висловлювань та емоційній виразності.

У професійній діяльності мовлення виступає не лише засобом спілкування, а й важливим інструментом організації спільної діяльності, координації дій та професійної взаємодії між працівниками.

Особливого значення мовлення набуває у професіях, пов'язаних із керуванням людьми, професійною комунікацією, навчанням, наданням допомоги або діяльністю в екстремальних умовах.

Для працівників ДСНС, військовослужбовців, диспетчерів, медиків та керівників важливими є чіткість, зрозумілість, емоційна врівноваженість та переконливість мовлення, оскільки від цього може залежати ефективність професійної взаємодії та успішність виконання завдань.

Серед властивостей, які характеризують людину як суб'єкта професійної діяльності, важливе місце займає увага. Саме увага забезпечує вибірково спрямованість психічної діяльності людини, концентрацію на професійних завданнях та контроль за виконанням дій.

Для різних видів професійної діяльності важливе значення мають різні властивості уваги. До професійно значущих характеристик належать інтенсивність, стійкість, швидкість переключення та здатність до розподілу уваги між декількома об'єктами або діями.

Особливості уваги значною мірою залежать від типологічних характеристик нервової системи людини та тому відносно мало змінюються протягом життя. Швидкість переключення уваги пов'язана з рухливістю нервових процесів, тоді як стійкість уваги визначається силою процесів збудження.

Сила нервової системи є одним із головних факторів, що забезпечують здатність людини тривалий час підтримувати концентрацію уваги. Людям зі слабшими процесами збудження за однакових умов зазвичай складніше виконувати професійні завдання, які потребують тривалого спостереження, високої концентрації та постійного контролю за ситуацією.

У професійній діяльності часто виникає необхідність одночасного контролю декількох об'єктів або процесів. У таких умовах увага людини постійно перерозподіляється залежно від значущості окремих об'єктів у конкретний момент часу.

Під час опанування нової професійної діяльності або виконання звичних дій у нових умовах система організації уваги зазнає певної перебудови. Людина поступово виробляє нові способи концентрації, переключення та контролю уваги, які відповідають вимогам професійної діяльності.

У процесі професійного розвитку відбувається не лише формування навичок керування увагою, а й її інтелектуалізація. Увага дедалі більше пов'язується з процесами мислення, пам'яті, професійного досвіду та системою особистісних відносин людини. Саме тому розвиток професійної уваги є важливою складовою професійного становлення особистості та підвищення ефективності професійної діяльності.

Мнемічні властивості та професійна пам'ять.

Для успішного виконання професійної діяльності важливе значення мають мнемічні властивості особистості, тобто особливості пам'яті людини. До

них належать обсяг пам'яті, швидкість запам'ятовування інформації, міцність її збереження, точність і швидкість відтворення, а також готовність пам'яті оперативно актуалізувати необхідний матеріал у потрібний момент.

У різних видах професійної діяльності провідне значення можуть мати різні види пам'яті. Професійна пам'ять може бути пов'язана із зоровими образами, слуховими сигналами, руховими діями, тактильними відчуттями, нюховими або смаковими враженнями. Наприклад, для радистів, операторів зв'язку та музикантів важливого значення набуває слухова пам'ять, для акробатів, спортсменів або спеціалістів з налаштування техніки – рухова, а для працівників харчової чи парфумерної промисловості – нюхова та смакова пам'ять.

У професійній діяльності важливу роль може відігравати пам'ять на обличчя, характерна для педагогів, адміністраторів, провідників, працівників сфери обслуговування та правоохоронних органів. В інших професіях особливого значення набуває здатність запам'ятовувати цифрову, графічну або текстову інформацію. Змістом професійної пам'яті можуть виступати слова, поняття, технічні схеми, професійні ситуації, художні образи або складні системи професійних знань.

Розвиток професійної пам'яті значною мірою залежить від мотивації людини. Саме зацікавленість професійною діяльністю, позитивне ставлення до професії та усвідомлення значущості професійних завдань підвищують ефективність запам'ятовування, точність відтворення та міцність збереження інформації.

Одним із важливих шляхів удосконалення професійної пам'яті є формування професійної мотивації та позитивного ставлення до професійної діяльності. Коли інформація набуває для людини особистісного або професійного значення, процеси запам'ятовування та відтворення стають більш ефективними.

Іншим способом розвитку професійної пам'яті є використання спеціальних мнемічних прийомів. Такі прийоми допомагають полегшити запам'ятовування складної інформації за допомогою асоціацій, порівнянь, логічних зв'язків або особливостей структури матеріалу.

Однак використання окремих мнемічних прийомів має допоміжне значення. Значно ефективнішим є осмислене запам'ятовування матеріалу на основі його логічної організації та розуміння змісту. Людина краще засвоює інформацію, якщо може систематизувати її, встановити внутрішні зв'язки між окремими елементами, порівняти нові знання з уже наявним досвідом або включити їх у цілісну систему професійних знань.

Організація матеріалу за змістом дозволяє ефективніше використовувати можливості пам'яті та оперувати значними обсягами інформації без надмірного перевантаження. Така організація здійснюється через логічне структурування матеріалу, виділення основного, порівняння, групування та встановлення смислових зв'язків.

Таким чином, пам'ять функціонує у тісному взаємозв'язку з мисленням, увагою, професійним досвідом та мотиваційною сферою особистості. Саме тому розвиток професійної пам'яті є важливою складовою професійного становлення людини та підвищення ефективності професійної діяльності.

Властивості мислення та інтелекту у професійній діяльності. Важливе місце у структурі професійно значущих якостей особистості займають властивості мислення та інтелекту. Саме мислення забезпечує аналіз професійних ситуацій, прийняття рішень, прогнозування наслідків діяльності та вибір найбільш ефективних способів виконання професійних завдань.

Мислення, яке безпосередньо включене у процес трудової діяльності, у психології прийнято називати практичним мисленням. На відміну від теоретичного, практичне мислення тісно пов'язане з реальними умовами діяльності та спрямоване на вирішення конкретних професійних завдань.

Практичне мислення має низку характерних особливостей. Насамперед воно безпосередньо пов'язане з практичною діяльністю людини, а результати мисленнєвих рішень одразу перевіряються у процесі виконання професійних дій. У професійній діяльності людина створює не лише абстрактний план вирішення завдання, а й програму реальних дій щодо конкретних об'єктів або процесів.

Ще однією важливою особливістю практичного мислення є обмеженість часу для прийняття рішень. У багатьох професіях людина змушена діяти в умовах дефіциту часу, коли немає можливості довго аналізувати ситуацію або перевіряти велику кількість можливих варіантів. Особливо характерним це є для діяльності рятувальників, військовослужбовців, диспетчерів, медичних працівників та інших фахівців екстремального профілю.

У вітчизняній психології праці для характеристики мислення, яке безпосередньо включене у професійну діяльність, широко використовується поняття оперативного мислення. Оперативне мислення являє собою процес швидкого аналізу професійної ситуації, оцінки її умов та прийняття рішень у конкретних умовах діяльності.

Необхідність оперативного мислення виникає насамперед у проблемних ситуаціях, коли між умовами діяльності та вимогами професійного завдання виникає певне протиріччя. У таких випадках людина повинна знайти новий спосіб дії або перебудувати вже відомі алгоритми відповідно до нових умов.

Результатом такого процесу стає формування нової схеми професійних дій, яка дозволяє усунути суперечність та успішно виконати поставлене завдання.

За своїми особливостями оперативне мислення певною мірою наближається до творчого мислення, оскільки також потребує гнучкості, здатності швидко перебудовувати способи діяльності та знаходити нестандартні рішення.

Для професійного розвитку людини важливе значення має не лише розвиток мислення, а й формування свідомості та самосвідомості. Важливою умовою професійного вдосконалення є здатність людини усвідомлювати власні можливості, оцінювати результати своєї діяльності, аналізувати власні помилки та формувати індивідуальні способи вирішення професійних завдань з урахуванням як зовнішніх умов діяльності, так і власних психологічних особливостей.

У психології свідомість розглядається як вища форма психічного відображення дійсності та саморегуляції поведінки людини. Саме свідомість забезпечує розуміння професійних завдань, планування діяльності, контроль за виконанням професійних дій та оцінку їх результатів.

Одним із рівнів психічного відображення є емпірична свідомість, яка являє собою систему чуттєвих і розумових образів, що виникають у процесі безпосереднього досвіду людини та супроводжують її практичну діяльність. Емпірична свідомість формується у процесі професійного досвіду та постійно змінюється залежно від умов діяльності, накопичення знань та особистісного розвитку людини.

Таким чином, розвиток мислення, інтелекту, свідомості та самосвідомості є важливою умовою формування людини як суб'єкта професійної діяльності.

Темперамент та його зв'язок з іншими психічними властивостями особистості. Однією з важливих проблем психології є питання співвідношення темпераменту з іншими психічними властивостями людини. Темперамент належить до найбільш відомих психологічних характеристик, які відображають природні, вроджені особливості психіки людини. Саме через темперамент значною мірою проявляються динамічні особливості поведінки, емоційного реагування та професійної діяльності суб'єкта.

І. Павлов пов'язував темперамент із властивостями нервової системи та фактично розглядав його як психофізіологічний прояв типу вищої нервової діяльності. Учений виділяв три основні властивості нервової системи: силу нервових процесів, їх врівноваженість та рухливість. Саме поєднання цих характеристик, на його думку, визначає індивідуальні особливості темпераменту людини.

Подальші дослідження значно розширили уявлення про властивості нервової системи. Окрім характеристик, виділених І. Павловим, дослідники звертають увагу на емоційну збудливість, емоційну стійкість, рівень активності,

реактивність, домінуючу модальність емоцій та інші психодинамічні особливості особистості.

Водночас поведінка людини далеко не завжди прямо відповідає її типологічним особливостям. У звичайних умовах діяльності значний вплив на поведінку мають виховання, професійний досвід, соціальне середовище та свідомий самоконтроль. Проте у стресових або екстремальних ситуаціях типологічні властивості нервової системи проявляються значно виразніше, оскільки саме в таких умовах людина часто діє більш безпосередньо та меншою мірою контролює природні особливості власного темпераменту.

Слід також враховувати, що властивості нервової системи значною мірою пов'язані з віковими особливостями людини. Для різних вікових періодів характерні свої особливості прояву темпераменту та психодинамічних властивостей особистості.

Дослідження показують, що загальний тип нервової системи не має вирішального значення для успішності засвоєння теоретичного матеріалу у процесі професійного навчання. Водночас темперамент істотно впливає на ефективність практичної діяльності та формування професійних навичок.

Так, представники сангвінічного темпераменту зазвичай демонструють високі результати у практичному навчанні завдяки рухливості нервових процесів, швидкості реагування та здатності легко пристосовуватися до нових умов діяльності. Флегматики можуть поступатися у швидкості виконання дій, однак їхня діяльність часто відзначається високою точністю, послідовністю та стійкістю сформованих навичок.

Для холериків характерним є більш складний початковий етап професійного навчання, проте надалі вони здатні демонструвати високі результати діяльності. Разом із тим у критичних або стресових ситуаціях їхня діяльність може дезорганізуватися швидше, ніж у сангвініків або флегматиків. Найбільші труднощі у формуванні рухових навичок та адаптації до інтенсивної практичної діяльності зазвичай спостерігаються у меланхоліків. Це необхідно враховувати у процесі професійного відбору, професійної підготовки та психологічного супроводу діяльності.

У практичній психології інколи зустрічається помилкове уявлення про окремі типи темпераменту як про певний недолік або психологічну проблему. Особливо це стосується флегматичного темпераменту, який деякі спеціалісти помилково розглядають як прояв психологічної слабкості чи наслідок негативного життєвого досвіду.

Подібний підхід є антинауковим, оскільки темперамент являє собою природну психофізіологічну особливість людини, а не психологічне порушення.

Особливості темпераменту можуть створювати певні труднощі у процесі професійної адаптації. Наприклад, флегматикам часто потрібно більше часу для формування нових професійних навичок та пристосування до динамічних умов діяльності. Проте це не свідчить про їхню професійну непридатність, оскільки повільніший темп діяльності нерідко компенсується більшою стійкістю, точністю та надійністю роботи.

Властивості нервової системи виступають природною основою розвитку особистості, однак самі по собі не визначають особливостей характеру чи рівень розвитку здібностей людини. Формування особистості відбувається у процесі складної взаємодії біологічних та соціальних факторів.

У зарубіжній психології існують різні підходи до розуміння зв'язку темпераменту та особистості. Представники конституційних теорій темпераменту, зокрема Ернст Кречмер та Вільям Шелдон, намагалися пов'язати особливості будови тіла людини не лише з темпераментом, а й з характером та поведінкою. Проте такі погляди мають дискусійний характер і не отримали однозначного підтвердження у сучасній психології.

Ганс Айзенк також розглядав темперамент як основу окремих рис особистості та характеру, пов'язуючи психодинамічні властивості з особливостями поведінки людини. Водночас у його підході недостатньо чітко розмежовується вплив біологічних і соціальних чинників на розвиток особистості.

На відміну від цього, представники гуманістичної психології – Абрахам Маслоу, Карл Роджерс та Гордон Олпорт – приділяли основну увагу соціальним та особистісним аспектам розвитку людини, значною мірою ігноруючи роль темпераменту у формуванні особистості.

Таким чином, більшість сучасних вітчизняних дослідників дотримуються позиції, відповідно до якої темперамент є природною основою формування характеру та індивідуального стилю діяльності людини. Саме темперамент створює біологічне підґрунтя, на якому у процесі виховання, навчання та професійного розвитку формується особистість.

2.3 Основні етапи та кризи професійного розвитку як джерело професійної деформації

Професійний розвиток є тривалим процесом формування професійних знань, умінь, навичок, професійної ідентичності та професійно важливих якостей особистості [6]. У процесі професійного розвитку людина не лише набуває професійного досвіду, а й поступово змінюється як особистість.

Професійний розвиток особистості та етапи професійного становлення. Здатність людини успішно здійснювати професійну діяльність визначається поєднанням двох важливих складових. З одного боку, людина повинна володіти певними індивідуально-психологічними якостями, які забезпечують можливість ефективного виконання професійних завдань. З іншого боку, важливе значення має засвоєння професійного досвіду, накопиченого попередніми поколіннями, оволодіння необхідними знаннями, уміннями та навичками у процесі професійного навчання та соціалізації.

Професійний розвиток особистості є тривалим і поступовим процесом, який має складну багаторівневу структуру. У процесі професійного становлення людина не лише накопичує професійні знання та досвід, але й зазнає якісних змін як особистість. На кожному етапі професійного розвитку виникають нові психологічні утворення, які свідчать про перехід від одного рівня професійного розвитку до іншого [1].

У вітчизняній психології праці широкого поширення набула концепція професійного розвитку особистості, запропонована Є. Клімовим. У межах цієї концепції професійне становлення розглядається як послідовний перехід людини через певні фази професійного розвитку, кожна з яких характеризується специфічними психологічними особливостями та рівнем професійної зрілості.

Першою фазою професійного становлення є **фаза оптації**. На цьому етапі відбувається попередній вибір професії, формуються первинні уявлення про майбутню професійну діяльність, виникають професійні інтереси та схильності. Важливу роль у цей період відіграють навчання, спілкування, ігрова діяльність та ознайомлення з різними професіями.

Наступною є **фаза адепта**, яка пов'язана з професійним навчанням та оволодінням основами професійної діяльності. У цей період людина засвоює професійні знання, формує практичні вміння та навички, знайомиться з вимогами професії та професійними нормами.

Після завершення професійної підготовки настає **фаза адаптанта**. Вона характеризується процесом професійної адаптації молодого спеціаліста до реальних умов професійної діяльності. Саме на цьому етапі людина вперше стикається з практичними труднощами професії, необхідністю самостійно приймати рішення та нести відповідальність за результати власної діяльності [2].

Фаза інтернала пов'язана з формуванням самостійного та достатньо досвідченого працівника, який упевнено виконує професійні обов'язки та володіє потенціалом для подальшого професійного розвитку. На цьому етапі професійна діяльність стає більш стабільною, а професійні навички - більш автоматизованими та ефективними.

Подальший професійний розвиток приводить людину до *фази майстра*. Для цього етапу характерний високий рівень професійної компетентності, професійної мобільності та гнучкості. Працівник здатний ефективно діяти не лише у стандартних, а й у нестандартних професійних ситуаціях, творчо вирішувати професійні завдання та швидко адаптуватися до нових умов діяльності [5].

Вищим етапом професійного розвитку є *фаза авторитета*. Працівник на цьому рівні користується значним професійним авторитетом серед колег, має високий рівень довіри з боку професійного оточення та визнається компетентним фахівцем у своїй галузі.

Завершальною фазою професійного становлення є *фаза наставника*. На цьому етапі людина не лише успішно виконує професійну діяльність, а й передає професійний досвід іншим, здійснює професійне навчання та бере участь у підготовці молодих спеціалістів.

Вагомий внесок у дослідження професійного розвитку особистості зробив український психолог Валентин Моляко. Його підхід ґрунтується на аналізі рівнів професійної підготовленості та професійної майстерності особистості.

Непрофесійний рівень характеризується відсутністю готовності людини до виконання професійної діяльності. Особистість на цьому етапі ще не володіє необхідними професійними знаннями та навичками для самостійної роботи.

Допрофесійний рівень передбачає початкове оволодіння професійними вміннями та навичками. Людина вже здатна виконувати окремі трудові дії, однак ще потребує допомоги наставника або контролю з боку більш досвідченого фахівця.

Професійний рівень, за В. Моляко, поділяється на типовий рівень та рівень професійної майстерності. На *типовому рівні* працівник здатний самостійно виконувати професійні завдання у стандартних умовах діяльності, використовуючи набуті знання та професійний досвід. Його компетентність переважно обмежується типовими ситуаціями та звичними умовами професійної діяльності.

Рівень професійної майстерності свідчить про високий ступінь розвитку професійних здібностей, творчого мислення та професійної гнучкості. Для такого фахівця характерна здатність ефективно діяти у нестандартних або складних ситуаціях, які виходять за межі звичних алгоритмів діяльності. Саме професійна майстерність дозволяє людині творчо перебудовувати професійну діяльність відповідно до нових умов та успішно вирішувати складні професійні завдання.

Кризи професійного розвитку та вплив професійного середовища на особистість. Професійний розвиток особистості не є безперервним і

рівномірним процесом. Під час професійного становлення людина переживає певні нормативні кризи, які виникають під час переходу від одного етапу професійного розвитку до іншого або внаслідок труднощів, пов'язаних із невідповідністю між вимогами професійної діяльності та індивідуально-психологічними особливостями особистості [6].

Кризи професійного становлення зазвичай супроводжуються тимчасовою дезадаптацією різного ступеня вираженості. Вони можуть негативно впливати на продуктивність праці, психоемоційний стан людини, її професійну мотивацію та психологічне благополуччя. У наукових дослідженнях проблематика професійних криз пов'язується насамперед зі зміною професійних цілей, переоцінкою життєвих пріоритетів, трансформацією ціннісно-сислової сфери та переглядом професійної Я-концепції особистості. Значний внесок у вивчення цих процесів зробили Е. Зеєр, Е. Симанюк, А. Маркова, Л. Мітіна, О. Кокун та інші дослідники.

Е. Зеєр та Е. Симанюк виокремлюють декілька основних криз професійного розвитку особистості, кожна з яких має власні психологічні причини та особливості перебігу.

Першою є **криза навчально-професійної орієнтації**, яка зазвичай виникає у підлітковому та ранньому юнацькому віці. Вона пов'язана з труднощами професійного самовизначення, недостатньою сформованістю професійних інтересів, невпевненістю у власних можливостях та проблемами формування професійної Я-концепції.

Наступною є **криза професійного навчання**, яка може виникати у процесі професійної підготовки. Її причинами часто стають незадоволеність обраною спеціальністю, труднощі професійного навчання, зміна навчальної мотивації або невідповідність між очікуваннями та реальним змістом професійної діяльності.

Однією з найбільш поширених є **криза професійної адаптації**, яка найчастіше виникає у молодих спеціалістів у перші роки самостійної професійної діяльності. Вона пов'язана з розбіжністю між професійними очікуваннями та реальними умовами праці, необхідністю швидко адаптуватися до професійного середовища, високою відповідальністю та труднощами практичної діяльності.

Криза професійного росту виникає на етапі накопичення професійного досвіду та часто пов'язана з незадоволеністю професійним становищем, обмеженими можливостями кар'єрного розвитку, необхідністю підвищення кваліфікації або змінами у життєвій ситуації людини.

На більш зрілих етапах професійного розвитку може виникати **криза професійної кар'єри**.

Вона супроводжується переоцінкою професійних досягнень, сумнівами щодо власної професійної реалізації, незадоволеністю соціальним статусом та переглядом професійних цілей.

У період професійної зрілості можлива **криза соціально-професійної самоактуалізації**. Її причинами можуть бути неможливість повною мірою реалізувати власний професійний потенціал, відчуття професійного застою, професійна деформація, а також вікові психофізіологічні зміни та погіршення стану здоров'я.

На завершальних етапах професійного шляху виникає **криза згасання професійної діяльності**, яка пов'язана з підготовкою до виходу на пенсію, зміною соціальної ролі, звуженням професійного кола спілкування та усвідомленням завершення активної професійної діяльності.

У процесі професійної діяльності між особистістю та професійним середовищем формується складна двостороння взаємодія. З одного боку, професійне середовище впливає на розвиток особистості працівника, формує його професійні якості, систему цінностей та особливості поведінки. З іншого боку, сама особистість, завдяки професійному досвіду, творчому підходу та впровадженню нових способів діяльності, здатна впливати на розвиток професійної сфери.

Вплив професії на особистість може бути позитивним лише до певної межі. Для кожної професії існують певні нормативні межі професійного та особистісного розвитку, які визначають соціально прийнятний рівень професійної поведінки та професійних якостей. Надмірний розвиток окремих професійно значущих рис або їх деформація можуть порушувати професійну рівновагу та негативно впливати як на саму людину, так і на професійне середовище.

Професійне середовище сприяє розвитку насамперед тих особистісних якостей, які мають професійно важливе значення для успішного виконання діяльності. Водночас якості, що можуть перешкоджати ефективній роботі, поступово пригнічуються або витісняються. Саме тому тривала професійна діяльність нерідко призводить до загострення окремих професійно важливих рис особистості.

Карл Леонгард звертав увагу на те, що професійна діяльність здатна формувати своєрідні «життєві типи» особистості. За його спостереженнями, професія накладає помітний відбиток на спосіб життя людини, особливості її поведінки, спілкування та емоційного реагування. Однак тривала взаємодія з професійним середовищем може мати не лише позитивні, але й негативні наслідки. Одним із таких наслідків є розвиток професійних деструкцій [4].

Професійні деструкції являють собою порушення особистісного розвитку, які виникають під впливом професійної діяльності та супроводжуються

зниженням працездатності, погіршенням адаптивних можливостей та порушенням професійного функціонування особистості.

Прояви професійних деструкцій можуть виникати на різних рівнях функціонування людини. На фізіологічному рівні це може проявлятися у розвитку професійних захворювань, зниженні моторної активності або функціональних порушеннях організму. На психосоматичному рівні можливе формування хронічного стресу, емоційного виснаження та психосоматичних розладів. На індивідуально-психологічному рівні професійні деструкції проявляються у деформації особистісних рис, порушенні міжособистісних відносин, зниженні професійної мотивації та ускладненні соціальної адаптації особистості.

Саме тому важливого значення набуває психологічний супровід професійної діяльності, профілактика професійного вигорання та розвиток навичок психологічної саморегуляції.

Висновки

Професійна діяльність є важливим чинником розвитку особистості та формування професійно важливих якостей людини. Особливості професійного розвитку значною мірою визначаються природними властивостями людини, її індивідуально-психологічними характеристиками та умовами професійної діяльності.

У процесі професійного становлення людина проходить декілька етапів професійного розвитку, кожен із яких супроводжується певними труднощами та кризами. За несприятливих умов професійні кризи можуть ставати основою розвитку професійної деформації та професійних деструкцій.

Особливо високий ризик виникнення професійних деформацій характерний для представників професій екстремального профілю, діяльність яких пов'язана з високим рівнем стресу, відповідальності та психоемоційного навантаження.

Запитання для самоконтролю

1. Розкрийте сутність феномену «суб'єкт професійної діяльності».
2. Опишіть структуру особистості суб'єкта професійної діяльності.
3. Охарактеризуйте основні етапи розвитку суб'єкта професійної діяльності.
4. Опишіть зміст криз професійного розвитку як джерел професійної деформації.
5. Дайте характеристику природнім властивостям індивіда та індивідуально-психологічним властивостям суб'єкта професійної діяльності.
6. Розкрийте зв'язок домінуючого емоційного фону й особистісних характеристик працівника.

ЛЕКЦІЯ 3. ТЕНДЕНЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО РОСТУ ТА ДЕТЕРМІНАНТИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ

План лекції

- 3.1. Основні тенденції професійного розвитку, що ведуть до професійної деформації особистості.
- 3.2. Вплив професійної деформації особистості на діяльність: прояви та рівні.
- 3.3. Детермінанти виникнення та розвитку професійної деформації.

Список використаних джерел:

1. Екстремальна психологія : підручник / О. П. Євсюков та ін. ; за заг. ред. О. В. Тімченка. Київ : Август Трейд, 2007. 502 с.
URL: <https://elib.nuczu.edu.ua/nuczu/nni/ors/k-pdvou/text/extrpsy.pdf>
2. Кириченко В. В. Психологія праці та інженерна психологія : навч. посіб. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2022. 240 с.
URL: <https://elib.nuczu.edu.ua/nuczu/nni/ors/k-pdvou/text/PP.pdf>
3. Магда В. А. Особливості професійної деформації у працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України : дис. ... канд-та психол. наук : 19.00.09. Харків, 2011. 233 с.
4. Медведєв В. С. Проблеми професійної деформації співробітників ОВС (теоретичні та прикладні аспекти) : монографія. Київ : Національна академія внутрішніх справ України, 1996. 192 с.
5. Медведєв В. С., Ларіонов С. О. Психологічна діагностика професійної деформації працівників органів внутрішніх справ // Вісник Національного університету оборони України, 2014. Вип. 2. С. 258–262.
URL: <https://elib.nuczu.edu.ua/nuczu/nni/ors/k-pdvou/text/2014.pdf>
6. Назаров О. О., Левченко А. С. Особливості досліджень професійних деформацій та деструкцій у вітчизняній психології діяльності в особливих умовах // Проблеми екстремальної та кризової психології, 2025. № 1 (9). С. 46–55. URL: <https://elib.nuczu.edu.ua/nuczu/nni/ors/k-pdvou/text/DSPP.pdf>
7. Особистість у розвитку: психологічна теорія і практика: монографія / за заг. ред. С. Д. Максименка, В. Л. Зливкова, С. Б. Кузікової. Суми : Вид-во СумДПУ імені А.С.Макаренка, 2015. 430 с.
URL: <https://elib.nuczu.edu.ua/nuczu/nni/ors/k-pdvou/text/qqq.pdf>
8. Особливості професійної деформації у працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України : монографія / Оніщенко Н. В., Старик В. А., Тімченко О. В., Христенко В. Є. Харків : НУЦЗУ, КП «Міська друкарня», 2012. 149 с.

URL: https://elib.nuczu.edu.ua/nuczu/navch_posibnyk/text/571_Avariino.pdf

9. Психологія праці та інженерна психологія: навч. посіб. для студентів денної і заочної форм навчання спеціальності 053 «Психологія» - 2-ге вид. / укладач О. С. Юрков. Мукачево : МДУ, 2018. 187 с.

URL: <https://elib.nuczu.edu.ua/nuczu/nni/ors/k-pdvou/text/2018.pdf>

10. Потапчук Є. М. Теорія та практика збереження психічного здоров'я військовослужбовців : монографія. Хмельницький: вид-во Національної академії ДПСУ, 2004. 323 с.

Інформаційні ресурси

1. Наукова бібліотека Українського державного університету імені Михайла Драгоманова. URL: <https://lib.udu.edu.ua/>

2. Бібліотека психологічної літератури. URL: <http://psylib.kiev.ua/>

3. Українські підручники он-лайн. URL: <http://pidruchniki.ws/>

4. Психологічна бібліотека Псі-фактор. URL: <http://psyfactor.org>

Основні поняття: тенденції професійного розвитку, детермінанти виникнення та розвитку професійної деформації, професійна деформація особистості, професійна деформація діяльність.

Вступ

Професійна діяльність накладає певний відбиток на особистість фахівця, а результати впливу професійної діяльності на професіонала залежить від специфіки самої діяльності. У зв'язку зі зростаючою напруженістю та «кризовістю» життя сучасного суспільства актуальності набуває питання виключно практичної значущості: як протистояти негативному психічному та функціональному стану, стресу, як розвинути якості особистості, навички та уміння успішного подолання кризи, яка деформує професійну та позапрофесійну сфери особистості.

3.1 Основні тенденції професійного розвитку, що ведуть до професійної деформації особистості

Професійна діяльність завжди впливає на особистість людини. У процесі тривалого виконання професійних обов'язків формуються певні способи мислення, поведінкові стереотипи, професійні установки та особливості спілкування. Цей вплив може мати як позитивний, так і негативний характер. Особливо помітним він стає у професіях типу «людина–людина», а також у професіях екстремального профілю діяльності, де працівник постійно

перебуває в умовах підвищеної відповідальності, ризику, емоційного напруження та дефіциту часу [1; 3].

Для фахівців екстремальних професій професійна деформація часто є наслідком тривалого впливу стресових факторів професійного середовища. Постійні психоемоційні та фізичні навантаження, необхідність діяти в умовах небезпеки, контакти з людським горем, травмами, смертю, дефіцит часу для прийняття рішень – усе це поступово змінює не лише професійну поведінку працівника, а й його особистість загалом [1; 8].

Специфіка ризиконебезпечної діяльності сприяє досить швидкому формуванню професійної деформації. Внутрішньоособистісні зміни проявляються у стилі спілкування, способах реагування на життєві ситуації, системі цінностей, поведінці як у професійній, так і в позапрофесійній сфері. Працівник поступово переносить професійні моделі поведінки у повсякденне життя, що може ускладнювати міжособистісні стосунки та соціальну адаптацію [4; 6].

У дослідженнях О. В. Петренка професійна деформація особистості розглядається як втрата здатності до щирого та безпосереднього ставлення до людей під впливом професійних комунікативно-рольових чинників. Автор підкреслює, що професійна роль поступово починає домінувати над особистісними проявами людини, що призводить до викривлення соціальних якостей особистості та формування стереотипних моделей поведінки [7].

Вітчизняні та зарубіжні дослідники зазначають, що професійна деформація супроводжується негативними змінами професійних можливостей та особистісних якостей працівника. Людина поступово втрачає реалістичне уявлення про моральний зміст професії, у неї знижується почуття професійного обов'язку, робота починає сприйматися як формальна або беззмістовна діяльність. На цьому фоні підвищується чутливість до негативних факторів професійного середовища, формується емоційне виснаження та професійний цинізм [4; 5].

Проявами професійної деформації можуть бути формальне ставлення до виконання професійних обов'язків, шаблонність мислення, стереотипність поведінки, перенесення професійних методів спілкування у приватне життя. Поступово професійні установки починають домінувати над іншими сферами життєдіяльності людини, що призводить до звуження кола інтересів, втрати емоційної гнучкості та погіршення міжособистісних відносин [2; 6].

Одним із найбільш ґрунтовних дослідників проблеми професійної деформації фахівців екстремального профілю є В. С. Медведєв.

Учений визначав *професійну деформацію як комплекс специфічних змін особистості, які виникають унаслідок тривалого виконання професійної діяльності* [4].

Ключові зміни характеризуються такими особливостями:

По-перше, це гіпертрофія важливих характеристик з наступною їх трансформацією у свою якісну протилежність, коли пильність перетворюється на підозрілість, впевненість – на самовпевненість, вимогливість – на прискіпливість.

По-друге, це актуалізація та розвиток соціально негативних рис, таких як жорстокість, мстивість, всездозволеність, професійна корпоративність. Формуються та стають довготривалими деякі психічні стани у пізнавальній (сумніви, незібраність), емоційно-чуттєвій (незадоволеність, нудьга), вольовій (нерішучість) сферах особистості.

По-третє, це припинення формування та розвитку й навіть атрофія окремих рис. Зміни такого характеру стосуються самооцінки, професійно-психологічної стійкості, емпатії, адекватної професійної мотивації. Деякі риси набувають специфічно викривленої форми.

По-четверте, це неузгоджене, дисгармонійне, а надалі спотворене співвідношення та взаємодія окремих рис, підструктур особистості, коли пригнічення одного веде до абсолютизації іншого. Таке співвідношення рис призводить до того, що працівник стає більш залежним (не лише в професійній, а й у соціальній сфері) від зовнішніх обставин і мінливостей долі.

За їхнього сприятливого поєднання він може досягти значних успіхів, а за інших обставин – стати соціально дезадаптованим невдахою. [4].

Негативні зміни можуть проявлятися і в емоційній сфері. У працівника виникають стани постійної напруги, роздратованості, незадоволеності, професійної втоми, емоційного виснаження. Знижується рівень емпатії, здатність до співпереживання та емоційної підтримки інших людей [3; 8].

Окремі особистісні якості можуть не лише змінюватися, а й поступово атрофуватися. Це стосується професійної мотивації, психологічної стійкості, здатності до саморефлексії та самоконтролю. Внаслідок цього працівник втрачає внутрішню гнучкість та здатність адекватно оцінювати власну поведінку [4].

В. С. Медведєв також підкреслював, що професійна деформація розвивається за принципом «позитивного зворотного зв'язку», коли одна негативна зміна підсилює іншу.

Наприклад, емоційне виснаження може призводити до формалізації спілкування, а формалізація – до подальшого зниження професійної мотивації та посилення психологічної відстороненості [4].

У сучасній психології можна виокремити декілька основних підходів до розуміння професійної деформації. Представники **першого підходу** розглядають її лише як один із проявів професійних труднощів, не аналізуючи

її як самостійний феномен. Дослідники *другого напрямку* акцентують увагу на негативних змінах особистості під впливом професійної діяльності – розвитку цинізму, агресивності, емоційного виснаження, професійної ригідності [6].

Представники *третього підходу* розглядають професійну деформацію як складний багаторівневий психологічний феномен, який охоплює зміни у професійній діяльності, структурі особистості, мотиваційній, емоційній та поведінковій сферах людини [4; 6].

У зарубіжних дослідженнях значна увага приділяється проблемі професійного самосприйняття. Дослідники зазначають, що надмірне ототожнення людини зі своєю професійною роллю може свідчити про деформуючий вплив професійної діяльності. У такому випадку професійне «Я» поступово починає домінувати над особистісним «Я», а професійні установки переносяться на всі сфери життя людини [7].

На основі сучасних досліджень можна виділити основні тенденції професійного розвитку, які здатні призводити до професійної деформації особистості.

Однією з таких тенденцій є сповільнення або відставання професійного розвитку від соціальних та вікових норм. Це може проявлятися у тривалому професійному самовизначенні, труднощах професійної адаптації або невпевненості у власній професійній компетентності.

Іншою негативною тенденцією є недостатня сформованість професійної діяльності, коли працівник не володіє необхідними професійними знаннями, моральними орієнтирами або професійними навичками. Це може призводити до низької ефективності діяльності та професійної невпевненості [2].

Небезпечною тенденцією є також збіднення та спрощення професійної діяльності. Людина поступово втрачає інтерес до професії, звужується коло її професійних мотивів, знижується задоволеність працею, професійна діяльність стає формальною та стереотипною [7].

Серйозну загрозу становить професійна стагнація – зупинка професійного розвитку та небажання адаптуватися до нових умов діяльності. Працівник починає покладатися виключно на старий досвід, втрачає гнучкість мислення та здатність до професійного саморозвитку [6].

Ще однією тенденцією є дисгармонійність професійного розвитку, коли окремі професійні якості розвиваються надмірно, а інші - залишаються недостатньо сформованими. Наприклад, високий рівень професійних навичок може поєднуватися з низьким рівнем моральної відповідальності або недостатньо розвиненими комунікативними якостями [7].

У деяких випадках професійний розвиток набуває викривленого характеру. У працівника формуються нові негативні риси особистості, виникає

емоційне вигорання, професійний цинізм, агресивність або соціальна ізоляція. За несприятливих умов це може призводити до втрати професійної придатності та соціальної дезадаптації [3; 6].

Таким чином, професійна деформація є складним багатофакторним процесом, який формується під впливом специфіки професійної діяльності, індивідуально-психологічних особливостей особистості та умов професійного середовища. Особливо високим є ризик її розвитку у представників професій екстремального профілю, діяльність яких супроводжується постійним психоемоційним напруженням, високою відповідальністю та необхідністю діяти у складних і небезпечних умовах.

3.2 Психологічні механізми формування професійної деформації особистості

Вплив професійної деформації на професійну діяльність найвиразніше проявляється через конкретні зміни у поведінці, ставленні до людей, професійній взаємодії та особистісній сфері працівника. В. С. Медведєв виокремлював декілька основних проявів професійної деформації, характерних насамперед для представників професій екстремального профілю [4].

Першим проявом професійної деформації є формування стійкого упередженого ставлення до об'єкта професійної діяльності. Таке ставлення супроводжується переважанням негативного емоційного сприйняття людини, схильністю акцентувати увагу переважно на її недоліках та ігнорувати позитивні якості. У професійній діяльності це може проявлятися у формуванні так званої «презумпції провини», коли працівник заздалегідь сприймає людину як потенційно небезпечну або винну. Наслідком цього стає надмірна орієнтація на жорсткі або примусові способи впливу та недостатня увага до індивідуальних особливостей ситуації.

Другий прояв професійної деформації пов'язаний із суб'єктивним і довільним тлумаченням професійних ситуацій та поведінки людей.

Цей прояв має декілька аспектів. Перший стосується самого працівника та проявляється у готовності свідомо порушувати професійні або правові норми заради досягнення результату. Психологічною основою такої поведінки можуть бути правовий нігілізм, переконаність у допустимості будь-яких засобів для досягнення мети, а також недостатня морально-вольова стійкість. У практичній діяльності це може проявлятися у зловживанні службовими повноваженнями, використанні недозволених методів або нехтуванні професійними нормами.

Інший аспект суб'єктивного тлумачення пов'язаний зі ставленням до порушень професійної діяльності з боку інших осіб. У таких випадках

працівник поступово звикає до порушень, демонструє поблажливе ставлення до неправомірної поведінки або формально виконує професійні обов'язки без належного професійного контролю та відповідальності [4; 6].

Третім проявом професійної деформації є перенесення професійного стилю спілкування та професійних моделей поведінки у позапрофесійну сферу життя. Працівник починає використовувати службові способи взаємодії у спілкуванні з рідними, друзями, колегами та іншими людьми. Спочатку таке перенесення може бути несвідомим, однак поступово воно закріплюється та стає звичним стилем поведінки.

У деяких випадках людина починає переймати окремі особливості поведінки об'єктів професійної діяльності – манеру спілкування, жестикуляцію, реакції на події, специфічний жаргон. Це може супроводжуватися збідненням мовлення, використанням грубих або жаргонних висловів та загальним зниженням культури професійної комунікації.

Четвертий прояв професійної деформації пов'язаний із поступовим «огрубленням» особистості. Воно проявляється у звуженні кола інтересів, спрощенні потреб та домінуванні професійної сфери над усіма іншими аспектами життя. Людина починає цікавитися переважно тим, що має безпосередній зв'язок із професійною діяльністю, тоді як інші сфери життя поступово втрачають для неї значущість.

У зарубіжній психології подібний стан нерідко описується терміном «трудоголізм». Зовні це може проявлятися у постійному прагненні перебувати на роботі навіть за відсутності реальної необхідності, нездатності повноцінно відпочивати, постійній зосередженості на професійних питаннях та психологічному дискомфорту поза професійним середовищем.

П'ятим проявом професійної деформації є зміни у структурі образу «Я» працівника.

Насамперед деформація стосується професійної складової самосвідомості людини – уявлень про власні професійні якості, рівень компетентності та професійний статус.

Небезпека таких змін полягає у поступовому формуванні завищеної професійної самооцінки, переоцінюванні власних можливостей та недооцінюванні складності професійних ситуацій. Працівник починає орієнтуватися переважно на власний досвід, вважаючи його безпомилковим, болісно реагує на критику або професійний контроль, демонструє надмірну впевненість у правильності власних рішень [1; 4].

У результаті знижується рівень професійної рефлексії та психологічної готовності до складних або нестандартних ситуацій, що може призводити до помилкових рішень та професійних прорахунків. Надмірне зближення

реального професійного образу «Я» з ідеалізованим професійним образом поступово формує у працівника переконаність у власній непомильності та знижує здатність до самокритики й професійного саморозвитку [3].

Глибина розвитку професійної деформації значною мірою визначає характер особистісних змін працівника та ступінь їх впливу на ефективність професійної діяльності. У процесі свого розвитку професійна деформація проходить декілька послідовних рівнів – початковий, середній та глибинний. Кожен із них має власні психологічні особливості та по-різному впливає на поведінку, професійну діяльність і соціальне функціонування особистості.

Початковий рівень професійної деформації характеризується незначними та зовні малопомітними змінами особистості. На цьому етапі зміни переважно мають кількісний характер і проявляються лише в окремих аспектах професійної взаємодії. Працівник активно накопичує професійний досвід, засвоює способи діяльності, переймає професійні навички та формує власний стиль роботи.

Водночас він ще не потрапляє у повну психологічну залежність від професії.

На початковому рівні професійна деформація зазвичай не спричиняє суттєвого негативного впливу на ефективність діяльності. Навпаки, окремі деформаційні прояви можуть навіть сприяти виконанню професійних завдань. Це пов'язано з дією психологічного захисту, який допомагає працівникові знижувати гостроту переживання негативних або психотравмуючих факторів професійної діяльності.

Людина починає сприймати складні або небезпечні ситуації як звичні та буденні, що дозволяє зменшити рівень емоційного напруження та підтримувати працездатність [2].

Середній рівень професійної деформації характеризується вже помітними кількісними та якісними змінами особистості. На цьому етапі окремі професійно важливі якості починають гіпертрофуватися та поступово трансформуються у власну протилежність.

Наприклад, уважність може перетворюватися на підозрілість, упевненість – на самовпевненість, а старанність – на педантичність. Одні професійні риси надмірно посилюються, тоді як інші поступово втрачаються або атрофуються.

На цьому рівні працівник уже володіє достатнім професійним досвідом та добре орієнтується у професійному середовищі. Водночас поступово знижується значущість таких особистісних якостей, як співчуття, емоційна чутливість, готовність допомагати іншим.

У професійному спілкуванні формується стереотипне та упереджене ставлення до людей, коли працівник звертає увагу переважно на ті особливості поведінки, які підтверджують його професійні установки та очікування.

Особливо помітними стають зміни у професійній самосвідомості особистості. Поступово підвищується професійна самооцінка, з'являється переконаність у власній правоті та професійній перевазі. Соціальний контроль, критика або професійний нагляд починають сприйматися як необґрунтоване втручання чи некомпетентність оточуючих. Причинами цього стають зниження самокритичності, підозрілість та втрата здатності об'єктивно оцінювати власні дії.

На середньому рівні професійної деформації професійний стиль спілкування починає переноситися у позапрофесійну сферу життя. Людина настільки ідентифікує себе з професією, що фактично продовжує виконувати професійну роль навіть у сімейному чи повсякденному спілкуванні. Професійні інтереси поступово займають домінуюче місце та підпорядковують собі інші сфери життя. Працівник дедалі більше оцінює людей та події з позиції їхньої корисності для професійної діяльності, втрачає інтерес до позапрофесійного спілкування та поступово дистанціюється від суспільства.

Одночасно формується надмірна зосередженість на професійній діяльності. Людина прагне довше залишатися на роботі навіть за відсутності реальної необхідності, постійно повертається до професійних питань у неробочий час, втрачає здатність повноцінно переключатися на інші сфери життя.

На цьому етапі працівник уже добре орієнтується у професійній системі та починає усвідомлювати, які професійні норми можна формально обійти або замінити власним тлумаченням без суттєвих наслідків. Психологічною основою таких змін стають недоліки професійної правосвідомості, морально-вольова нестійкість та недостатня здатність протистояти зовнішньому тиску.

Глибинний рівень професійної деформації є найбільш небезпечним. На цьому етапі деформаційні зміни охоплюють практично всю структуру особистості. Людина потрапляє у повну психологічну залежність від професійної сфери, а професійна роль починає домінувати над усіма іншими аспектами особистості.

Працівник починає сприймати себе як беззаперечного професіонала, негативно реагує на критику, зневажливо ставиться до думки колег, які не поділяють його позицію, та орієнтується виключно на власний досвід. Формується переконаність у власній непогрішимості та професійній винятковості.

На глибинному рівні професійні якості остаточно трансформуються у власну протилежність. Зникають внутрішні моральні обмеження, виникає

схильність до суб'єктивного тлумачення професійних норм та активного перенесення професійного стилю поведінки у всі сфери життя. Одночасно можуть посилюватися соціально небажані риси особистості – жорстокість, грубість, мстивість, цинізм, вседозволеність. У психоемоційній сфері починають домінувати роздратованість, емоційне спустошення, нудьга та розчарування.

Крайнім проявом глибинного рівня професійної деформації стає соціально-професійна ізоляція. Людина підтримує контакти лише з вузьким колом професійного оточення, демонструючи байдужість або підозрілість щодо інших людей та соціальних груп.

Попри зовнішнє відчуття професійної впевненості, на глибинному рівні деформації значно зростає ризик професійних помилок та серйозних зривів діяльності. Це пов'язано зі зниженням самоконтролю, самовпевненістю, втратою критичності мислення та небажанням переглядати власні професійні установки. Працівник перестає творчо підходити до вирішення нових професійних завдань і надмірно покладається на попередній досвід.

Таким чином, професійна деформація загалом негативно впливає на ефективність професійної діяльності, професійне спілкування та здатність працівника забезпечувати якісне виконання професійних обов'язків. Якщо на початковому рівні деформаційні зміни можуть мати компенсаторний характер, то на середньому та особливо на глибинному рівнях вони починають суттєво порушувати професійну діяльність, міжособистісні відносини та психологічне благополуччя особистості.

Для глибинного рівня професійної деформації характерним є виникнення серйозних професійних помилок і зривів діяльності, які нерідко виникають на фоні зовнішнього професійного «благополуччя». Сам працівник часто не може об'єктивно пояснити причини власних помилок, оскільки вважає себе достатньо досвідченим і компетентним фахівцем. Самовпевненість, зниження критичності мислення та втрата здатності до професійної рефлексії поступово призводять до ослаблення внутрішнього контролю за власною діяльністю. У результаті навіть досвідчений працівник може допускати серйозні прорахунки у професійній діяльності.

На відміну від глибинного рівня, початковий рівень професійної деформації зазвичай не справляє вираженого негативного впливу на ефективність професійної діяльності. На ранніх етапах деформаційні зміни можуть навіть виконувати адаптивну та захисну функцію. Це пов'язано з тим, що професійна деформація частково виступає механізмом психологічного захисту особистості від постійного впливу психотравмуючих факторів професійного середовища [7].

Такий психологічний захист проявляється у зниженні емоційної гостроти сприйняття складних, небезпечних або стресових ситуацій. Людина поступово починає сприймати їх як звичні та буденні, що дозволяє зменшити рівень внутрішнього напруження та підтримувати працездатність у складних умовах діяльності. Крім того, працівник навчається швидко переключатися між професійними діями та повсякденними побутовими процесами, не переживаючи при цьому надмірного емоційного навантаження.

Важливим чинником розвитку професійної деформації є тривалість професійної діяльності та стаж роботи працівника. Дослідження свідчать, що за відсутності спеціальних профілактичних і корекційних заходів ризик розвитку професійної деформації поступово зростає разом зі збільшенням професійного стажу.

На початкових етапах професійної діяльності, приблизно у перші п'ять років роботи, імовірність формування вираженої професійної деформації є відносно невисокою. У цей період зазвичай спостерігаються лише окремі прояви початкового рівня деформації, які мають переважно адаптаційний характер.

У проміжку від п'яти до десяти років професійної діяльності ризик розвитку деформаційних змін суттєво зростає. Саме на цьому етапі професійна деформація починає проявлятися більш помітно та охоплює різні сфери професійної поведінки працівника. Після 10–15 років професійної діяльності ймовірність формування стійких деформаційних змін стає дуже високою, а при стажі понад п'ятнадцять років професійна деформація за відсутності профілактики фактично стає майже неминучою.

Аналізуючи проблему професійної деформації, необхідно насамперед враховувати специфіку професійної діяльності, оскільки саме вона виступає одним із головних чинників формування деформаційних змін особистості. Особливо це стосується професій екстремального профілю, діяльність представників яких пов'язана з постійним впливом значної кількості стресових факторів.

Професійна діяльність рятувальників, працівників ДСНС, військовослужбовців та інших представників екстремальних професій характеризується високим рівнем відповідальності, необхідністю діяти у небезпечних умовах, дефіцитом часу та інформації, значним нервово-психічним навантаженням. Особливістю діяльності рятувальників є також постійна орієнтація на допомогу людям та відповідальність за збереження життя і здоров'я інших осіб.

Для виникнення професійної деформації важливе значення має не лише специфіка професії, але й тривалість виконання професійних обов'язків. Водночас

період формування деформаційних змін є індивідуальним для кожного працівника та залежить від особистісних особливостей, рівня психологічної стійкості та умов професійної діяльності [5].

Регламентованість професійної діяльності, постійний дефіцит часу, нестача інформації та високий рівень відповідальності створюють специфічні умови, які поступово деформують особистість працівника. У результаті відбуваються зміни окремих особистісних рис та трансформація структури особистості загалом. Професійна деформація може проявлятися в емоційно-вольовій, мотиваційно-потребовій та особистісній сферах людини.

На основі аналізу основних чинників, ознак та етапів формування професійної деформації її можна розглядати як процес поступової дисгармонізації особистості під впливом тривалого виконання професійної ролі.

Водночас індивідуально-психологічні особливості людини можуть як сприяти розвитку деформаційних змін, так і виконувати захисну функцію, підвищуючи стійкість особистості до негативного впливу професійного середовища. Деформація особистісних властивостей призводить до звуження адаптаційних можливостей людини, ускладнює її соціальну адаптацію та негативно впливає на професійне й особистісне функціонування.

Поступово професійно деформована особистість накопичує систему специфічних установок, переконань і рис характеру, які починають використовуватися як основний спосіб досягнення суб'єктивно значущих цілей. У результаті професійна діяльність перестає бути лише сферою реалізації професійних функцій і починає визначати практично всі аспекти поведінки та світосприйняття людини.

3.3 Детермінанти виникнення та розвитку професійної деформації

На думку багатьох дослідників, однією з головних причин виникнення професійної деформації є специфіка професійної діяльності та особливості найближчого професійного середовища фахівця [2; 4]. Саме умови праці, характер професійних завдань, рівень відповідальності, особливості професійного спілкування та система взаємовідносин у колективі поступово формують ті психологічні зміни, які можуть призводити до деформації особистості.

Важливим чинником професійної деформації виступає також вузька професійна спеціалізація та тривалий розподіл праці [3].

Багаторічне виконання однотипних професійних завдань не лише вдосконалює професійні знання та навички працівника, але й поступово формує

специфічні професійні звички, стереотипи поведінки, особливості мислення та професійного спілкування.

З часом професійні моделі реагування закріплюються настільки, що починають проявлятися не лише у професійній, а й у повсякденній сфері життя людини.

У психологічній літературі традиційно виділяють три основні групи факторів, які сприяють розвитку професійної деформації: фактори, пов'язані зі специфікою професійної діяльності, індивідуально-особистісні фактори та фактори соціально-психологічного характеру [1; 5].

До факторів, обумовлених специфікою самої професійної діяльності, належать насамперед особливості організації праці та професійного середовища.

Одним із таких чинників є надмірна регламентованість діяльності. Чітка правова та нормативна регуляція професійних дій, з одного боку, забезпечує дисципліну та контроль, однак з іншого – може поступово формувати надмірну формалізацію діяльності, шаблонність мислення та втрату гнучкості у професійній поведінці [4].

Суттєвий вплив на розвиток професійної деформації справляє наявність владних повноважень. Постійне виконання функцій контролю, управління або примусу може призводити до формування авторитарності, схильності до домінування та зловживання службовими можливостями [6].

Важливим фактором є також корпоративність професійної діяльності. У багатьох професіях екстремального профілю формується специфічна професійна субкультура, яка сприяє згуртованості колективу, але одночасно може призводити до психологічної ізоляції працівників від суспільства та формування протиставлення «своїх» і «чужих» [2].

Професійна деформація часто розвивається під впливом підвищеної відповідальності за результати діяльності, постійного нервово-психічного напруження, нестабільного графіка роботи та недостатнього часу для відпочинку й відновлення психофізичних ресурсів [3; 7].

Особливо значущим чинником є екстремальний характер професійної діяльності. Необхідність діяти у небезпечних умовах, постійний ризик для життя та здоров'я, дефіцит інформації, непередбачуваність розвитку подій та високий рівень відповідальності поступово виснажують адаптаційні можливості особистості та сприяють розвитку професійної деформації [5].

Не менш важливими є особистісні фактори, які впливають на виникнення деформаційних змін. До них належать завищений або невідповідний реальним можливостям рівень домагань, надмірні очікування щодо професійної діяльності та недостатня професійна підготовленість [1].

Якщо людина психологічно не готова до труднощів професії або має нереалістичні уявлення про професійну діяльність, ризик розвитку професійної деформації значно зростає.

Суттєве значення мають індивідуально-психологічні особливості працівника. Деякі професійно важливі якості за несприятливих умов можуть трансформуватися у власну протилежність. Наприклад, рішучість за недостатнього самоконтролю може перетворюватися на самовпевненість або схильність до необґрунтованого ризику [6].

Вплив професійного досвіду також має подвійний характер. З одного боку, досвід забезпечує професійну компетентність, а з іншого – сприяє закріпленню професійних стереотипів та автоматизованих моделей поведінки [3]. У результаті працівник починає діяти шаблонно та переносити професійні установки у повсякденне життя.

Професійні установки можуть проявлятися навіть поза межами професійної діяльності. Наприклад, рятувальники нерідко демонструють постійну готовність допомагати іншим навіть у звичайних життєвих ситуаціях, а сапери характеризуються підвищеною обережністю та настороженістю у повсякденній поведінці [7].

Важливою детермінантою професійної деформації є зміни професійної мотивації. Втрата інтересу до професії, розчарування у професійній діяльності, відсутність можливостей для професійного розвитку та зниження професійної значущості праці негативно впливають на психологічний стан працівника та сприяють формуванню деформаційних змін [5].

До факторів соціально-психологічного характеру належать особливості професійного середовища та соціального оточення людини. Значний вплив має рівень суспільного престижу професії та суспільної оцінки діяльності фахівця [2]. Негативне ставлення суспільства до професії або недостатнє соціальне визнання можуть посилювати професійне незадоволення та емоційне виснаження.

Важливу роль відіграє психологічний клімат у колективі. Несформованість почуття належності до професійної групи, конфлікти, відсутність підтримки, несприятливий стиль керівництва або нездорові міжособистісні відносини значно підвищують ризик розвитку професійної деформації [4].

На формування професійної деформації впливає і найближче соціальне оточення людини поза службою – сім'я, друзі, значущі соціальні контакти [1]. Недостатня емоційна підтримка, конфлікти у сім'ї або соціальна ізоляція можуть ускладнювати психологічне відновлення працівника після професійних навантажень.

Таким чином, професійна деформація формується під впливом складної взаємодії зовнішніх умов професійної діяльності, особистісних особливостей працівника та факторів соціального середовища [3; 6].

Особливий інтерес до проблеми професійної деформації представників ризиконебезпечних професій пояснюється тим, що вона безпосередньо пов'язана не лише з ефективністю професійної діяльності, але й із безпекою життя та здоров'я як самих працівників, так і людей, яким вони надають допомогу [7].

Серед основних психологічних детермінант професійної деформації фахівців екстремального профілю дослідники виділяють невідповідність мотивів вибору професії її реальному змісту, розбіжність між очікуваннями молодого фахівця та професійною реальністю, стереотипізацію професійної діяльності, тривале емоційне напруження та вплив механізмів психологічного захисту [4; 5].

Особливе значення мають такі психологічні механізми, як емоційне вигорання, раціоналізація, витіснення, проекція та регресія.

У складних професійних умовах вони спочатку виконують захисну функцію, однак за тривалого закріплення можуть ставати основою негативних особистісних змін [6].

До детермінант професійної деформації також належать акцентуації характеру, які поступово трансформуються у професійні акцентуації, професійна стагнація та навіть зниження інтелектуальної активності внаслідок надмірної стереотипізації діяльності [2; 3].

Відповідно до джерел виникнення професійної деформації виділяють діяльнісні, особистісні та мікросоціальні детермінанти [1]. При цьому сама професійна деформація поступово поширюється на різні сфери життя людини - професійну діяльність, міжособистісні стосунки та особистість працівника загалом.

У сучасній психології професійну деформацію часто розглядають як результат формування жорстких професійних стереотипів, перенесення професійної ролі у позаслужбову сферу та надмірного впливу професійної діяльності на особистість [5]. Деякі дослідники визначають її як наслідок невідповідності особистості професійним та соціальним нормам, що проявляється у комплексі взаємопов'язаних змін особистісної структури під впливом професійної діяльності.

Феномен професійної деформації можна розглядати як проникнення «Я-професійного» у структуру «Я-особистісного» [6]. У такому випадку професійні установки та моделі поведінки перестають обмежуватися лише професійною сферою та продовжують впливати на людину навіть поза межами

службової діяльності. Саме тому професійно деформована особистість нерідко переносить професійні способи реагування у повсякденне життя та міжособистісне спілкування.

Отже, ефективно вирішення проблеми професійної деформації потребує комплексного вивчення факторів та причин її виникнення, а також розроблення системи профілактичних і психокорекційних заходів, спрямованих на збереження психологічного здоров'я та професійної ефективності фахівців [1; 4].

Висновки

Професійна деформація є складним психологічним феноменом, який формується у процесі тривалої професійної діяльності під впливом специфічних умов праці, професійного середовища та індивідуально-психологічних особливостей особистості. Найбільш виражено професійні деформації проявляються у представників професій екстремального профілю, діяльність яких супроводжується високим рівнем відповідальності, психоемоційним напруженням, ризиком для життя та необхідністю діяти в умовах невизначеності.

У процесі професійного розвитку відбувається поступове формування професійних установок, стереотипів поведінки, специфічного стилю мислення та професійного спілкування. На початкових етапах ці зміни можуть виконувати адаптивну функцію та сприяти ефективному виконанню професійних завдань. Однак за тривалого закріплення вони починають виходити за межі професійної діяльності та негативно впливати на особистість працівника, його міжособистісні стосунки та психологічне благополуччя.

Основними проявами професійної деформації є формування упередженого ставлення до людей, перенесення професійних моделей поведінки у позаслужбову сферу, емоційне виснаження, професійний цинізм, зниження рівня самокритичності, деформація професійного образу «Я» та звуження життєвих інтересів. Особливо небезпечними є глибинні форми професійної деформації, які супроводжуються серйозними особистісними змінами, порушенням професійної адаптації та підвищенням ризику професійних помилок.

Розвиток професійної деформації зумовлюється комплексом факторів, серед яких важливе місце займають специфіка професійної діяльності, особистісні особливості працівника та соціально-психологічні умови професійного середовища. Значний вплив мають тривале психоемоційне навантаження, професійні стереотипи, механізми психологічного захисту, професійна стагнація та недостатній рівень психологічного відновлення.

Особливу роль у виникненні професійної деформації відіграє надмірне

ототожнення особистості з професійною роллю, коли професійне «Я» починає домінувати над особистісною сферою людини.

У результаті професійні установки та способи реагування переносяться у повсякденне життя, а професія поступово визначає практично всі аспекти поведінки та світосприйняття людини.

Таким чином, проблема професійної деформації є важливим напрямом сучасної психології праці, оскільки безпосередньо пов'язана не лише з ефективністю професійної діяльності, а й із психологічним здоров'ям, професійним довголіттям та соціальним благополуччям особистості.

Запитання для самоконтролю

1. Розкрийте сутність та особливості сучасних досліджень феномену професійної деформації.

2. Опишіть основні тенденції професійного розвитку, що ведуть до професійної деформації особистості.

3. Наведіть прояви впливу професійної деформації особистості на діяльність фахівця.

4. Охарактеризуйте особливості та рівні розвитку професійної деформації особистості.

5. Розкрийте зміст факторів, що ведуть до виникнення професійної деформації.

6. Опишіть детермінанти виникнення та розвитку професійної деформації фахівців екстремальних професій.

7. Розкрийте зв'язок домінуючого емоційного фону й особистісних характеристик працівника.

ЛЕКЦІЯ 4. ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ ЯК ПРОФЕСІЙНА ДЕФОРМАЦІЯ

План лекції

- 4.1. Професійне вигорання як професійна деформація: сутність та зміст.
- 4.2. Симптоми професійного вигорання.
- 4.3. Фази професійного вигорання.
- 4.4. Профілактика професійного вигорання.

Список використаних джерел:

1. Корольчук М. С., Крайнюк В. М. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах : навч. посіб. Київ : Ніка-Центр, 2006. 580 с.

2. Кириченко В. В. Психологія праці та інженерна психологія : навч. посіб. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2022. 240 с.

URL: <https://elib.nuczu.edu.ua/nuczu/nni/ors/k-pdvou/text/PP.pdf>

3. Куфлієвський А. С. Соціально-психологічні детермінанти розвитку синдрому «вигорання» серед працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України: дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09. Харків, 2006. 165 с.

4. Магда В. А. Особливості професійної деформації у працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України : дис. ... канд-та психол. наук : 19.00.09. Харків, 2011. 233 с.

5. Медведєв В. С. Проблеми професійної деформації співробітників ОВС (теоретичні та прикладні аспекти) : монографія. Київ : Національна академія внутрішніх справ України, 1996. 192 с.

6. Назаров О. О., Левченко А. С. Особливості досліджень професійних деформацій та деструкцій у вітчизняній психології діяльності в особливих умовах // Проблеми екстремальної та кризової психології, 2025. № 1 (9). С. 46-55. URL: <https://elib.nuczu.edu.ua/nuczu/nni/ors/k-pdvou/text/DSPP.pdf>

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

URL: https://elib.nuczu.edu.ua/nuczu/navch_posibnyk/text/571_Avariino.pdf

8. Психологія праці та інженерна психологія: навч. посіб. для студентів денної і заочної форм навчання спеціальності 053 «Психологія» - 2-ге вид. / укладач О. С. Юрков. Мукачево : МДУ, 2018. 187 с.

URL: <https://elib.nuczu.edu.ua/nuczu/nni/ors/k-pdvou/text/2018.pdf>

9. Трансформація індивідуально-психологічних характеристик рятувальників під впливом екзистенціальних проблем професійного становлення: монографія / Оніщенко Н. В., Тімченко О. В., Титаренко А. В., Тогобицька В. Д. Харків : НУЦЗУ, КП «Міська друкарня», 2013. 136 с.

URL: <http://repositsc.nuczu.edu.ua/handle/123456789/4133>

10. [ICD-11 International Classification of Diseases 11th Revision.](https://icd.who.int/en/) URL: <https://icd.who.int/en/>

Інформаційні ресурси

1. Наукова бібліотека Українського державного університету імені Михайла Драгоманова. URL: <https://lib.udu.edu.ua/>

2. Бібліотека психологічної літератури. URL: <http://psylib.kiev.ua/>

3. Українські підручники он-лайн. URL: <http://pidruchniki.ws/>

4. Психологічна бібліотека Псі-фактор. URL: <http://psyfactor.org>

Основні поняття: професійна деформація, емоційне вигорання, професійне вигорання, симптоми та фази професійного вигорання, профілактика професійного вигорання.

Вступ

Синдром професійного вигорання - особливий стан людини, який виникає як відповідна реакція на дію хронічних стресорів, які пов'язані з професійною діяльністю. Найчастіше та найбільш яскраво цей синдром проявляється в соціально-орієнтованих, комунікативних професіях, або професіях, які пов'язані із постійними ризиками для життя та здоров'я.

4.1 Професійне вигорання як професійна деформація: сутність та зміст

Синдром професійного вигорання є одним із найбільш поширених негативних наслідків тривалого професійного стресу. Найчастіше він виникає у представників соціально орієнтованих професій, діяльність яких передбачає інтенсивне міжособистісне спілкування, емоційну включеність та високий рівень відповідальності за інших людей.

Особливо вразливими до розвитку професійного вигорання є фахівці системи «людина-людина»: рятувальники, психологи, медичні працівники, поліцейські, педагоги, соціальні працівники, консультанти та інші спеціалісти, професійна діяльність яких супроводжується постійним психоемоційним навантаженням [1; 3].

На початку 70-х років ХХ століття американський психолог Herbert Freudenberger одним із перших використав поняття «*психічне вигорання*» для опису психологічного стану людей, професійна діяльність яких пов'язана з постійною взаємодією з іншими людьми. Спочатку дослідник описував це явище як поступове погіршення психічного та фізичного стану фахівців, які тривалий час працюють в умовах високого емоційного напруження [2; 5].

На думку Г. Фройденберга, психічне або емоційне вигорання є станом виснаження внутрішньої енергії людини, яка постійно стикається з проблемами, переживаннями та труднощами інших людей. У такому стані працівник починає відчувати емоційну спустошеність, втрату внутрішніх ресурсів та неможливість повноцінно виконувати професійні обов'язки. Людина поступово втрачає здатність ефективно працювати, підтримувати емоційний контакт з оточенням та отримувати задоволення від професійної діяльності [4].

У сучасній психології професійне *вигорання розглядається як особливий психоемоційний стан, що формується внаслідок тривалого впливу хронічних професійних стресорів*. Воно характеризується поступовим виснаженням емоційних, фізичних і психічних ресурсів особистості, зниженням професійної мотивації, втратою інтересу до роботи та погіршенням психологічного благополуччя людини [1; 6].

Ранні прояви емоційного виснаження зазвичай характеризуються поступовим зниженням професійної мотивації та життєвої активності. У людини може спостерігатися втрата інтересу до роботи, байдужість до професійного розвитку, небажання будувати кар'єру, емоційне віддалення від професійних обов'язків і повсякденного життя. Часто виникають порушення сну, головний біль, хронічна втома, а інколи – схильність до зловживання психоактивними речовинами як способу тимчасового зниження внутрішньої напруги. Розвиток синдрому емоційного виснаження значною мірою пов'язаний із необхідністю тривалий час працювати в умовах жорстко регламентованого, монотонного та емоційно напруженого режиму діяльності, який супроводжується інтенсивними міжособистісними контактами [5].

У сучасній психології виокремлюють *три основні підходи до пояснення причин емоційного вигорання*.

Інтерперсональний підхід (К. Маслач, Б. Бунк, В. Шауфелі та ін.) розглядає основним джерелом вигорання специфіку міжособистісної взаємодії у системі «фахівець – об'єкт професійної діяльності». У межах цього підходу особлива увага приділяється емоційній напруженості професійного спілкування, необхідності постійного співпереживання та високому рівню відповідальності за інших людей [3; 6].

Індивідуальний підхід (С. Хобфолл, А. Пайнс, Дж. Фрейді, Л. Hallsten) акцентує увагу на особистісних характеристиках працівника. Основними детермінантами вигорання вважаються особливості емоційної сфери, мотивації, рівень тривожності, стресостійкість, самооцінка та індивідуальні способи реагування на труднощі [4].

Організаційний підхід (Р. Берк, І. Віннабст) пов'язує розвиток вигорання насамперед із впливом професійного середовища. До таких чинників належать особливості організаційної структури, стиль керівництва, система контролю, характер професійних вимог, умови праці та соціально-психологічний клімат у колективі [1; 5].

Водночас жоден із зазначених підходів окремо не дає вичерпного пояснення причин виникнення синдрому вигорання. Найчастіше його розвиток є результатом комплексного впливу особистісних, міжособистісних та організаційних чинників.

До організаційних факторів, що сприяють розвитку емоційного вигорання, належать умови матеріального середовища, зміст професійної діяльності, особливості організації праці та соціально-психологічні умови професійної взаємодії. Особливу увагу дослідники приділяють часовим характеристикам діяльності та рівню професійного навантаження [2; 3].

Надмірний обсяг роботи, систематичні понаднормові навантаження, тривалий робочий день, недостатня матеріальна чи моральна винагорода, а також відсутність професійного визнання поступово призводять до накопичення нервово-психічної напруги. У людини формується почуття незадоволеності, тривоги, внутрішнього виснаження та емоційного спустошення, що може стати підґрунтям розвитку як психічних порушень, так і синдрому емоційного вигорання.

Серед індивідуальних чинників особливе значення мають соціально-демографічні та особистісні характеристики. Дослідження свідчать, що найбільш тісно з розвитком вигорання пов'язані вік працівника та тривалість професійного стажу. Водночас важливу роль відіграють рівень емоційної стабільності, особливості мотивації, стиль реагування на стресові ситуації та здатність до психологічної саморегуляції [4].

Синдром вигорання не виникає раптово і не є чітко послідовним процесом із жорстко визначеними етапами. Його розвиток має поступовий, процесуальний характер. На початкових стадіях людина може навіть не усвідомлювати негативних змін власного психоемоційного стану. Виснаження накопичується повільно, а потім у певний момент працівник раптово починає відчувати хронічну втому, емоційну спустошеність та втрату професійної мотивації.

Водночас сам стан часто не пов'язується людиною з якоюсь однією конкретною стресовою подією [6].

Найчастіше емоційне вигорання формується у представників професій, діяльність яких передбачає постійну взаємодію з іншими людьми. Саме характер і якість міжособистісної взаємодії значною мірою визначають як матеріальні, так і нематеріальні результати їх професійної діяльності.

Коли працівник через професійне навантаження та постійний стрес виснажується, його професійна ефективність поступово знижується. Людина починає виконувати професійні обов'язки формально, без внутрішньої емоційної включеності. Зникає відчуття професійної значущості, втрачається інтерес до результатів праці та знижується загальна життєва активність. Саме тому професійне вигорання розглядається не лише як психоемоційний стан, а і як одна з форм професійної деформації особистості [3; 7].

Одне з найбільш відомих визначень професійного вигорання належить К. Маслач. Дослідниця розглядала ***професійне вигорання як багатовимірний синдром, що виникає внаслідок тривалого професійного стресу та супроводжується поступовою втратою емоційної, когнітивної та фізичної енергії***. Основними проявами цього синдрому є емоційне виснаження, хронічна втома, цинічне ставлення до людей, зниження професійної мотивації та незадоволеність результатами праці [3; 7].

Важливий внесок у дослідження професійного вигорання зробив також Hans Selye, який розглядав вигорання як один із проявів дистресу - негативної форми стресу, з якою організм людини вже не здатний ефективно впоратися. На думку Г. Сельє, тривалий стрес поступово призводить до фізичного та психічного виснаження організму [1].

У межах теорії стресу Г. Сельє виділив три основні стадії: стадію тривоги, стадію опору та стадію виснаження. Подібна динаміка спостерігається і при розвитку професійного вигорання. На стадії тривоги людина відчуває постійне психоемоційне напруження та підвищену відповідальність.

Стадія опору характеризується спробами психологічно захистити себе від негативних переживань. На стадії виснаження психічні ресурси поступово вичерпуються, а емоційне виснаження стає стійкою особистісною характеристикою [2; 6].

У 1976–1981 роках К. Маслач і Susan Jackson запропонували трикомпонентну модель професійного вигорання, яка отримала найбільше поширення у сучасній психології праці [3]. Відповідно до цієї моделі синдром вигорання включає три основні компоненти: емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукацію особистих досягнень.

Емоційне виснаження проявляється у відчутті спустошеності, втраті емоційної енергії та зниженні емоційної чутливості. Основними причинами цього компонента є професійні перевантаження, хронічний стрес та постійні емоційно напружені ситуації.

Деперсоналізація характеризується формуванням байдужого, цинічного або формального ставлення до інших людей.

Працівник починає сприймати клієнтів, колег або підлеглих не як особистостей, а як об'єкти професійної діяльності. Така реакція часто виступає механізмом психологічного захисту від надмірного емоційного напруження [4].

Редукція особистих досягнень проявляється у зниженні почуття професійної компетентності, втраті віри у власні можливості та незадоволеності результатами професійної діяльності.

Людина починає сприймати себе як недостатньо успішного або неефективного працівника [5].

У 1981 році **Еліза Морро** запропонувала яскравий емоційний образ, який на її думку відображає внутрішній стан працівника, який зазнав **дистрес професійного вигорання** – «*запах палаючої психологічної проводки*».

Також у цьому ж році Грег Фірт і Аквілла Мімс, а пізніше у 1985 році Едвард Іваніцкі і Річард Шваб, представили чотирифакторну модель вигорання, у 1988 році Аяла Пайнс і Елліот Аронсон – однофакторну модель, а у 1994 році – Дірк ван Дірендонк, Вілмар Шауфелі та Герман Сіксма – двуфакторну модель.

У подальших дослідженнях були запропоновані й інші моделі професійного вигорання – однофакторна, двофакторна та чотирифакторна моделі.

Суть **однофакторної моделі** полягає в тому, що тривале перебування в емоційно перевантажених ситуаціях призводить до фізичного, емоційного та когнітивного виснаження. Іншими словами, виснаження є головною причиною, а інші прояви дисгармонії переживань і поведінки – наслідком.

Двуфакторна модель будується на емоційному виснаженні і деперсоналізації, в її основі лежить афективний компонент – скарги на своє здоров'я, фізичне самопочуття і нервову напругу, і інсталяційний компонент - деперсоналізація проявляється в зміні відносин або до колег, або до себе. Ці два компоненти і призводять до вигорання.

Проте саме трикомпонентна модель К. Маслач і С. Джексон залишається найбільш відомою та широко використовується у сучасній психології [1; 6].

Чотирифакторна модель розглядає кожен елемент з трифакторної як елемент конструкту, який поділяється на два окремих фактори: робота і реципієнти.

Благодатним ґрунтом для розвитку синдрому є наступні фактори:

- тривала робота в одноманітному ритмі;
- високе емоційне навантаження;
- від прийняття непростих рішень, які несуть значні наслідки;
- від емоційних вкладень, наприклад, через співпереживання при вислуховуванні особистісних проблем співробітників;
- відсутність матеріального/психологічного заохочення за працю;
- робота в жорсткому і конкурентному середовищі;
- зміна життєвих пріоритетів.

Згідно життєвому циклу співробітника, вигорання відбувається у співробітників з високою кваліфікацією і високою мотивацією.

Часто на таких співробітників звертають мало уваги, не дають цікаві завдання для розширення їх навичок і не визнають їх внесок у роботу, що в свою чергу і призводить до вигорання.

Низка дослідників визначає, що **емоційне вигорання – це механізм психологічного захисту вигляді повного чи часткового виключення емоцій (зниження їхньої енергетики) у відповідь на певні психотравмуючі впливи та дії, набутий стереотип емоційного захисту.**

За визначенням **К. Maslach & S. Jackson – синдром вигорання характеризується емоційною деструкцією, апатією, негативним ставленням до себе, почуттям незадоволеності роботою та недооцінкою результатів праці, погіршенням стосунків з колегами та сім'єю, зниженням якості життя та погіршенням психічного і фізичного здоров'я.**

Японські дослідники вважають, що до **трифакторної моделі К. Маслач** для визначення емоційного виснаження слід додати **четвертий фактор – «залученість»**, який характеризується головним болем, порушеннями сну, дратівливістю та хімічною залежністю (алкогольна залежність, тютюнопаління).

Сучасні дослідники розглядають професійне вигорання не лише як професійний стан, але й як одну з форм професійної деформації особистості.

У процесі вигорання відбуваються стійкі зміни емоційної сфери, професійної мотивації, системи цінностей та ставлення людини до професійної діяльності [3].

Вітчизняні дослідники, зокрема Галина Абрамова та Юрій Юдчиц, розглядають емоційне вигорання як форму професійної трансформації особистості, що виникає під впливом тривалого професійного стресу та інтенсивного міжособистісного спілкування [7].

Зарубіжні дослідники розглядають емоційне вигорання як особливий психічний стан, що виникає у психічно здорових людей під впливом тривалого перебування в емоційно напружених умовах професійної діяльності [3]. Найчастіше такий стан формується у процесі інтенсивного міжособистісного спілкування, коли фахівець постійно змушений взаємодіяти з людьми, які перебувають у стані стресу, тривоги або емоційного дистресу.

У результаті поступово виникає так звана комунікативна втома, знижується рівень емпатії, послаблюється емоційна включеність у професійну взаємодію та формується психологічна дистанційованість від інших людей [5].

Симптоми емоційного вигорання розглядаються як наслідок тривалого професійного стресу та хронічного психоемоційного перевантаження. Вони негативно впливають на різні сфери психічної діяльності людини, насамперед на емоційну сферу.

Емоційне вигорання безпосередньо пов'язане з психологічним стресом і є своєрідною реакцією організму на тривале перебування у ситуаціях напруженого міжособистісного спілкування та високого емоційного навантаження [1; 6].

У сучасній психології поняття «професійне вигорання» та «емоційне вигорання» часто використовуються як близькі за змістом, однак між ними існують певні відмінності. Обидва стани характеризуються психоемоційним виснаженням, зниженням життєвої активності та погіршенням психологічного благополуччя людини, проте відрізняються за сферою виникнення та особливостями прояву [2].

Професійне вигорання, яке також позначають терміном «burnout», формується переважно у сфері професійної діяльності як результат тривалого стресу, перевантаження та високого рівня відповідальності. Воно супроводжується почуттям безсилля, хронічної втоми, втратою інтересу до професійної діяльності та зниженням професійної ефективності.

Людина, яка переживає професійне вигорання, поступово дистанціюється від колег, клієнтів або професійного оточення, починає формально ставитися до виконання своїх обов'язків та втрачає відчуття професійної значущості [4].

Причинами професійного вигорання найчастіше виступають надмірне професійне навантаження, дефіцит часу, постійне психоемоційне напруження, недостатній рівень підтримки з боку керівництва або колективу, конфлікти у професійному середовищі та незадоволеність професійними перспективами [3; 7].

Емоційне вигорання є ширшим поняттям і не обмежується лише професійною сферою. Воно може виникати внаслідок тривалого стресу в будь-якій сфері життя людини – сімейній, особистісній, соціальній або професійній.

Такий стан супроводжується емоційним виснаженням, внутрішнім спустошенням, втратою життєвої енергії та нездатністю підтримувати звичний рівень психологічного функціонування [5].

Емоційне вигорання може бути пов'язане з переживанням особистісних криз, втрат, сімейних труднощів, тривалих конфліктів, хронічного стресу або незадоволеності життям. Воно негативно впливає не лише на психоемоційний стан людини, але й на її фізичне здоров'я, міжособистісні стосунки та загальне самопочуття [1].

Попри певну схожість симптоматики, основна відмінність між професійним та емоційним вигоранням полягає у сфері виникнення цих станів. Професійне вигорання безпосередньо пов'язане з професійною діяльністю та виникає під впливом професійного стресу, тоді як емоційне вигорання може формуватися в будь-якій сфері життя і не обов'язково пов'язане з роботою [6].

До *основних проявів професійного вигорання* належать емоційне виснаження, яке проявляється у втраті енергії, відчутті безсилля та зниженні емоційної реактивності. Людина починає відчувати постійну втому навіть після відпочинку, їй стає складно підтримувати емоційний контакт з іншими людьми та ефективно виконувати професійні обов'язки [4].

Іншим важливим проявом професійного вигорання є деперсоналізація – формування психологічної дистанції у стосунках з іншими людьми. Працівник стає більш байдужим, цинічним або формальним у професійному спілкуванні, починає сприймати людей не як особистостей, а як об'єкти професійної діяльності [3].

Ще одним характерним проявом професійного вигорання є втрата професійної мотивації та ініціативності. Людина перестає отримувати задоволення від результатів своєї праці, втрачає інтерес до професійного розвитку та починає негативно оцінювати власну професійну ефективність [7].

Емоційне вигорання, у свою чергу, проявляється через відчуття внутрішньої порожнечі, втрату позитивних емоцій та загальне емоційне виснаження. Людина перестає відчувати радість від діяльності, яка раніше приносила задоволення, втрачає інтерес до життя та звичних форм активності [2].

Для емоційного вигорання також характерним є зниження самооцінки та поява почуття безнадійності. Людина починає відчувати незадоволеність собою, сумнівається у власних можливостях та втрачає впевненість у майбутньому [5].

Обидва стани – професійне та емоційне вигорання – негативно впливають на різні сфери життя людини: професійну діяльність, міжособистісні стосунки, психічне та фізичне здоров'я. Розуміння причин, механізмів та проявів

вигорання має важливе значення для своєчасного виявлення цього стану, організації профілактичної роботи та розроблення ефективних стратегій психологічного відновлення й підтримання психологічного благополуччя особистості [1; 6].

4.2 Симптоми професійного вигорання

Отже, професійне вигорання найчастіше виникає у тих фахівців, професійна діяльність яких передбачає постійну взаємодію з іншими людьми, а якість цієї взаємодії безпосередньо впливає на результати їхньої праці. Це стосується як матеріальних, так і нематеріальних результатів професійної діяльності, адже у професіях системи «людина–людина» важливими є не лише виконані дії, а й характер спілкування, емоційна включеність, довіра, відповідальність і здатність підтримувати конструктивний контакт з іншими людьми.

За К. Маслач, *професійне вигорання є багатовимірним синдромом, безпосередньо пов'язаним із професійною діяльністю*. Він може виникати на різних етапах професійного шляху й характеризується поступовою втратою емоційної, когнітивної та фізичної енергії під впливом тривалого професійного стресу. Основними його проявами є психологічне та емоційне виснаження, хронічна втома, цинічне ставлення до роботи або людей, з якими працівник взаємодіє, а також зниження задоволеності професійною діяльністю [3; 6].

У сучасній науковій та медико-психологічній літературі поняття професійного вигорання розглядається також у зв'язку з Міжнародною класифікацією хвороб. *Синдром професійного вигорання визначається як особливий стан людини, що виникає у відповідь на тривалий вплив хронічних стресорів, пов'язаних саме з професійною діяльністю* [10].

Найчастіше цей синдром проявляється у соціально орієнтованих і комунікативних професіях, тобто у професіях системи «людина–людина». До них належать соціальні працівники, поліцейські, психологи, психіатри, лікарі, вчителі, консультанти, менеджери, працівники сервісних служб та інші фахівці, діяльність яких неможлива без постійного спілкування.

Уперше професійне вигорання було включене до розділу «Фактори, що впливають на стан здоров'я або контакт зі службами системи охорони здоров'я» у Міжнародній класифікації хвороб десятого перегляду. У МКХ-11 поняття професійного вигорання було уточнене і представлене ширше. Відповідно до МКХ-11, яка набула чинності 1 січня 2022 року, вигорання розглядається як синдром, що виникає внаслідок хронічного стресу на робочому місці, з яким не вдалося успішно впоратися [10].

Згідно з МКХ-11, *основними характеристиками професійного вигорання є відчуття виснаження або втрати енергії, посилення психологічного дистанціювання від роботи, поява негативного або цинічного ставлення до професійної діяльності, а також зниження професійної ефективності* [10].

Важливо підкреслити, що у цьому підході вигорання не розглядається як самостійне психічне захворювання, а визначається як професійно зумовлений стан, пов'язаний із хронічним робочим стресом.

Симптоми професійного вигорання умовно можна поділити на три основні групи: психофізіологічні, соціально-психологічні та поведінкові. Такий поділ дозволяє краще зрозуміти, що вигорання проявляється не лише у втомі або небажанні працювати, а охоплює різні рівні функціонування людини – тілесний, емоційний, когнітивний, соціальний і поведінковий [1; 3].

До *психофізіологічних симптомів* професійного вигорання належить насамперед відчуття постійної втоми, яке не минає навіть після сну або короткочасного відпочинку. Людина може прокидатися вже виснаженою, відчувати нестачу сил зранку, швидко втомлюватися протягом дня та мати відчуття, що звичайні професійні дії потребують значно більших зусиль, ніж раніше.

Поступово до цього додається відчуття емоційного й фізичного виснаження. Працівник починає помічати, що йому складніше реагувати на зміни зовнішнього середовища, знижується інтерес до нового, послаблюється здатність швидко мобілізуватися у складних ситуаціях. У деяких випадках може спостерігатися загальна астенизація, що проявляється слабкістю, зниженням активності, нестачею енергії, погіршенням загального самопочуття.

До психофізіологічних проявів також належать часті головні болі, розлади травної системи, зміни апетиту та ваги, порушення сну, сонливість протягом дня, загальмованість, відчуття нестачі повітря або порушення дихання під час фізичного чи емоційного навантаження. У частини людей може спостерігатися зниження сенсорної чутливості, погіршення зору, слуху або послаблення тілесних відчуттів. Такі прояви свідчать про те, що професійне вигорання впливає не лише на емоції, а й на психофізіологічний стан організму загалом [1; 2].

Соціально-психологічні симптоми професійного вигорання насамперед проявляються у зміні емоційного стану та ставлення людини до себе, інших людей і професійної діяльності. Працівник може ставати байдужим, пасивним, емоційно пригніченим, втрачати інтерес до спілкування та професійної взаємодії. Знижується загальний емоційний тонус, з'являється відчуття внутрішньої спустошеності та психологічної втоми.

Одним із характерних проявів є підвищена роздратованість, коли навіть незначні події викликають надмірно сильну емоційну реакцію. Можуть виникати часті нервові «зриви», спалахи гніву, різке небажання спілкуватися, прагнення уникати контактів. Негативні емоції часто перебільшуються, посилюються почуття провини, образи, підозрливості, тривожності.

Для працівника у стані професійного вигорання характерним може бути неусвідомлене внутрішнє хвилювання, відчуття, що «щось не так», постійне очікування невдачі або помилки.

Нерідко формується гіпервідповідальність, коли людина постійно боїться не впоратися, підвести інших або не відповідати очікуванням керівництва чи колективу. У подальшому це може переходити у загальну негативну установку щодо професійного майбутнього: працівникові здається, що будь-які зусилля не матимуть позитивного результату [3; 7].

Поведінкові симптоми професійного вигорання проявляються у зміні стилю професійної діяльності та повсякденної поведінки. Людині починає здаватися, що робота стає дедалі важчою, а виконувати її – все складніше. Навіть звичні професійні завдання можуть викликати втому, роздратування або бажання відкласти їх виконання.

Працівник може помітно змінювати свій робочий режим. Одні починають приходити на роботу дуже рано і залишатися допізна, намагаючись компенсувати зниження продуктивності надмірною присутністю на робочому місці. Інші, навпаки, запізнюються, прагнуть швидше піти або уникають виконання складних завдань. Часто людина бере роботу додому, але через виснаження так і не виконує її, що ще більше посилює відчуття провини та безпорадності.

Для поведінкового рівня вигорання характерні також уникнення прийняття рішень, постійний пошук виправдань, зниження ентузіазму, байдужість до результатів праці. Працівник може втрачати здатність виконувати важливі та пріоритетні завдання, натомість «застрягаючи» на дрібницях і другорядних деталях. У деяких випадках формується свідомо соціальна ізоляція, підвищується критичність до оточення, зростає ризик зловживання алкоголем, тютюнопалінням або іншими деструктивними способами зниження напруження [4; 7].

Важливо зазначити, що професійне вигорання може проявлятися не лише на рівні окремого працівника, але й на рівні організації. У такому випадку говорять про організаційне вигорання. Воно проявляється тоді, коли у значної частини колективу спостерігаються подібні симптоми емоційного та фізичного виснаження, знижується віра у позитивні зміни, формується переконання, що власними зусиллями неможливо вплинути на ситуацію.

Симптомами професійного вигорання організації можуть бути надмірна плінність кадрів, зниження мотивації до праці, часті неформальні перерви, уникнення професійних обов'язків, конфліктність персоналу, напружена психологічна атмосфера, а також залежність працівників від керівника.

Така залежність може проявлятися двояко: або у постійному неадекватному критичному ставленні до управління, або у відчутті безпорадності без активної підтримки керівництва.

Організаційне вигорання є особливо небезпечним, оскільки воно впливає не лише на психологічний стан окремих працівників, а й на ефективність функціонування всієї установи чи підрозділу. У таких умовах знижується якість роботи, погіршується професійна взаємодія, підвищується конфліктність, а працівники поступово втрачають відчуття причетності до спільної справи [2; 6].

Отже, симптоми професійного вигорання мають комплексний характер і проявляються на психофізіологічному, соціально-психологічному та поведінковому рівнях. Їх своєчасне розпізнавання є важливою умовою профілактики більш глибоких професійних деформацій, збереження психологічного здоров'я працівника та підтримання ефективності професійної діяльності.

4.3 Фази професійного вигорання

Одним із ключових чинників виникнення професійного вигорання є тривалий стрес на робочому місці. У психології праці *професійний стрес розглядається як стан, що виникає внаслідок невідповідності між можливостями, ресурсами та особистісними особливостями працівника і вимогами професійного середовища* [1; 3]. Якщо людина протягом тривалого часу змушена працювати в умовах постійного психоемоційного напруження, дефіциту часу, високої відповідальності та емоційного перевантаження, її адаптаційні ресурси поступово виснажуються, що створює передумови для розвитку синдрому професійного вигорання.

До основних організаційних факторів, які сприяють формуванню професійного вигорання, належить насамперед надмірне службове навантаження. Постійна перевтома, необхідність працювати у прискореному темпі, виконувати значний обсяг завдань або перебувати в режимі постійної готовності негативно впливають на психоемоційний стан працівника [2].

Важливим чинником є також відсутність або недостатність соціальної підтримки з боку колег і керівництва. Людина, яка не відчуває підтримки, розуміння чи професійної взаємодопомоги, значно гостріше переживає стресові ситуації та швидше виснажується емоційно [4].

Розвитку професійного вигорання сприяє і недостатня винагорода за працю – як матеріальна, так і моральна. Якщо працівник не відчуває визнання власних професійних зусиль, поступово формується відчуття несправедливості, професійної непотрібності та втрати мотивації [5].

Негативний вплив має також високий рівень невизначеності в оцінці професійної діяльності. Коли працівник не розуміє критеріїв оцінювання своєї роботи, не отримує конструктивного зворотного зв'язку або постійно перебуває у ситуації невизначеності, це підвищує рівень тривоги та психоемоційного напруження [3].

До факторів ризику професійного вигорання належить і неможливість впливати на прийняття рішень. Надмірно жорстка регламентація діяльності, відсутність професійної автономії та необхідність постійно діяти в межах суворих інструкцій можуть формувати у працівника відчуття безсилля та втрати контролю над власною професійною діяльністю [6].

Несприятливими є також неоднозначні вимоги до праці, постійна загроза дисциплінарних санкцій, монотонна та безперспективна діяльність, відсутність професійного розвитку та необхідність зовнішньо демонструвати емоції, які не відповідають реальному внутрішньому стану людини. Особливо негативно впливає ситуація, коли працівник змушений постійно стримувати власні переживання або демонструвати «потрібні» емоції незалежно від свого психологічного самопочуття [1; 5].

Додатковим чинником ризику є відсутність повноцінного відпочинку, вихідних днів, відпусток, а також інтересів і захоплень поза межами професійної діяльності. Якщо професія починає займати центральне місце в житті людини та витісняє інші сфери самореалізації, це значно підвищує ймовірність розвитку професійного вигорання [4].

Важливу роль у розвитку професійного вигорання відіграють і особистісні особливості працівника. До них належить високий рівень емоційної лабільності, тобто підвищена емоційна чутливість і нестійкість емоційних реакцій. Такі люди значно гостріше реагують на професійні труднощі, конфлікти та стресові ситуації [2].

Ризик вигорання також зростає у працівників із високим рівнем самоконтролю, особливо якщо людина постійно пригнічує негативні емоції та не дозволяє собі відкрито переживати психоемоційне напруження. Тривале накопичення негативних переживань без можливості їх конструктивного вираження поступово виснажує психіку [3].

До особистісних факторів ризику належать також схильність до підвищеної тривожності, депресивних реакцій, надмірна вимогливість до себе та прагнення відповідати надто високим внутрішнім стандартам. Якщо людина

постійно переживає через можливі помилки або невідповідність власним очікуванням, це створює додаткове психоемоційне навантаження [5].

Несприятливим фактором є й ригідність особистісної структури – нездатність швидко перебудовуватися, адаптуватися до нових умов або змінювати звичні способи діяльності. У ситуаціях професійної невизначеності чи необхідності швидкого пристосування такі працівники переживають значно більший рівень стресу [1].

Нерідко професійне вигорання виникає через суперечність між прагненням працівника до самостійності та жорсткою системою контролю з боку адміністрації.

Багато фахівців прагнуть самостійно визначати способи виконання професійних завдань, приймати рішення та нести відповідальність за результати своєї діяльності. Однак надмірно регламентована та нераціональна система контролю позбавляє працівника відчуття професійної автономії [6].

У результаті формується почуття непотрібності власної діяльності, знижується професійна мотивація та відповідальність за результати праці. Людина перестає відчувати себе активним суб'єктом професійної діяльності й починає сприймати роботу формально [4].

Причинами професійного вигорання на рівні організації можуть бути також постійні суперечності у стратегічному та тактичному управлінні, нереалістичні вимоги до працівників, передача відповідальності співробітникам без надання необхідних повноважень, відсутність об'єктивних критеріїв оцінювання праці та неефективна система мотивації персоналу [2].

Синдром професійного вигорання формується поступово та проходить декілька послідовних фаз. У психології праці традиційно виділяють три основні фази розвитку професійного вигорання: фазу тривожної напруги, фазу емоційно-етичної дезорієнтації та фазу виснаження [3; 7].

Першою фазою є фаза «Тривожна напруга». Вона виступає своєрідним передвісником і пусковим механізмом формування професійного вигорання. На цьому етапі людина починає гостро переживати психотравмуючі професійні обставини, відчувати незадоволеність власною діяльністю та собою [5].

Працівник поступово починає сприймати професійні труднощі як безвихідні, зростає внутрішня напруга, формується постійне відчуття тривоги та емоційного дискомфорту. Незадоволеність результатами діяльності або власною професійною ефективністю може супроводжуватися переживанням ситуативної чи особистісної тривоги, а інколи й депресивними реакціями [1].

Наступною є фаза «Емоційно-етична дезорієнтація». Для неї характерним є поступове порушення емоційного ставлення до людей, з якими працівник взаємодіє у професійній діяльності.

Емоції перестають виконувати регулятивну та етичну функцію, а професійне спілкування стає більш формальним і дистанційованим [4].

На цьому етапі працівник часто намагається виправдати власну грубість, байдужість або недостатню увагу до інших людей.

Людина раціоналізує свою поведінку, перекладає відповідальність на оточення або пояснює власну емоційну холодність особливостями професійної ситуації замість того, щоб критично оцінити власний стан [3].

Характерним проявом цієї фази є розширення сфери «економії емоцій». Працівник настільки виснажується у професійному спілкуванні, що уникає контактів навіть у позаробочий час.

Після роботи людині не хочеться спілкуватися з близькими, підтримувати соціальні контакти чи проявляти емоційну активність [5].

На цьому ж етапі спостерігається редукція професійних обов'язків. Працівник починає несвідомо або свідомо уникати тих аспектів діяльності, які потребують значних емоційних витрат. Знижується емоційна включеність у професійну взаємодію, з'являється формальне ставлення до виконання обов'язків [6].

Завершальною є фаза «Виснаження». Вона характеризується загальним зниженням психічного та фізичного тону, ослабленням нервової системи та глибоким емоційним виснаженням [1].

На цій стадії емоційний захист стає стійкою рисою особистості. Працівник уже не здатний повноцінно емоційно включатися у професійну діяльність або підтримувати конструктивну взаємодію з людьми.

Формується емоційний дефіцит – стан, за якого людина відчуває, що більше не має внутрішніх ресурсів для емоційної підтримки інших [3].

Для фази виснаження характерною є також емоційна відчуженість. Працівника перестають хвилювати як позитивні, так і негативні професійні події. Знижується емоційна чутливість, формується байдужість до результатів діяльності та оточуючих людей [5].

Одним із найбільш виражених проявів цієї фази є **деперсоналізація – повна або часткова втрата інтересу до людини як суб'єкта професійної взаємодії**. Інші люди починають сприйматися формально, як «об'єкти роботи», без емоційної включеності та співпереживання [2].

На завершальних етапах професійного вигорання часто виникають психосоматичні та психовегетативні порушення. Вони можуть проявлятися у вигляді головного болю, порушень сну, підвищеної втомлюваності, серцево-судинних реакцій, проблем із травленням, загального погіршення самопочуття та зниження працездатності [4; 7].

Отже, професійне вигорання є складним і поступовим процесом, який формується під впливом як організаційних, так і особистісних факторів.

Його розвиток проходить декілька взаємопов'язаних фаз – від початкової тривожної напруги до глибокого емоційного та психофізіологічного виснаження.

Розуміння механізмів формування та фаз професійного вигорання має важливе значення для своєчасної профілактики, психологічної підтримки та збереження професійного здоров'я працівників.

4.4 Профілактика професійного вигорання

Профілактика професійного вигорання є одним із найважливіших напрямів збереження психологічного здоров'я працівника та підтримання його професійної ефективності. Важливо розуміти, що навіть за наявності несприятливих зовнішніх умов, які сприяють розвитку стресу та психоемоційного виснаження, людина здатна значною мірою зменшити ризик професійного вигорання завдяки розвитку власних психологічних ресурсів, навичок саморегуляції та дотриманню правил психологічної безпеки [1; 4].

Сучасні дослідження свідчать, що ефективна профілактика професійного вигорання повинна мати комплексний характер і включати як організаційні заходи, так і індивідуальну роботу працівника над власним психологічним станом [2].

Важливу роль у протистоянні професійному вигоранню відіграють *індивідуально-психологічні особливості людини*. Одним із найважливіших ресурсів є добре фізичне здоров'я та свідома турбота про власний фізичний стан. Регулярні заняття спортом, достатня рухова активність, дотримання режиму праці та відпочинку, здоровий спосіб життя сприяють підвищенню стресостійкості організму та зменшують ризик психоемоційного виснаження [3].

Важливим захисним фактором є також висока самооцінка та впевненість людини у власних здібностях і можливостях. Працівники, які позитивно оцінюють себе та власну професійну компетентність, зазвичай легше долають стресові ситуації та менш схильні до розвитку професійного вигорання [5].

Значну роль відіграє досвід успішного подолання професійних труднощів. Якщо людина вже мала позитивний досвід виходу зі складних або стресових ситуацій, це підвищує її впевненість у власних можливостях і формує більш ефективні способи психологічного реагування [1].

До важливих особистісних ресурсів належить здатність до конструктивних змін у напружених умовах діяльності.

Уміння адаптуватися до нових обставин, змінювати способи діяльності та гнучко реагувати на професійні труднощі допомагає уникати надмірного психоемоційного напруження [4].

Позитивне значення має і висока психологічна мобільність – здатність швидко переключатися між різними видами діяльності, відновлювати емоційну рівновагу та не «застрягати» на негативних переживаннях [6].

Важливими ресурсами профілактики професійного вигорання є відкритість, товариськість та здатність підтримувати соціальні контакти. Спілкування з друзями, колегами та близькими людьми допомагає знижувати рівень емоційного напруження та отримувати психологічну підтримку [2].

Не менш важливими є самостійність та здатність спиратися на власні сили. Людина, яка вміє самостійно приймати рішення, брати відповідальність за власне життя та професійну діяльність, зазвичай краще справляється зі стресовими ситуаціями [5].

Суттєве значення має здатність підтримувати позитивні та оптимістичні життєві установки. Оптимістичне сприйняття життя, позитивне ставлення до себе та інших людей допомагають людині легше переносити професійні труднощі та зберігати психологічну рівновагу навіть у складних умовах діяльності [1].

Важливим психологічним ресурсом є й уміння звертатися по допомогу та приймати її. Людина не повинна залишатися наодинці зі своїми проблемами чи переживаннями. Своєчасне звернення до колег, друзів, керівництва або психолога дозволяє запобігти накопиченню психоемоційного напруження [3].

Для профілактики професійного вигорання важливе значення мають **правила психологічної безпеки при виконанні професійної діяльності**. Одним із головних принципів є турбота про власний психологічний і фізичний стан. Працівник повинен усвідомлювати, що ефективна допомога іншим людям неможлива без підтримання власного психологічного благополуччя [6].

Необхідно бути уважним до себе та власного самопочуття. Це дозволяє своєчасно помітити перші симптоми перевтоми, емоційного виснаження чи професійного стресу та вчасно вжити профілактичних заходів [2].

Важливо адекватно оцінювати власні можливості та не брати на себе надмірне навантаження.

Надмірна відповідальність, прагнення виконати занадто багато завдань або постійне перевищення власних ресурсів поступово призводять до психоемоційного виснаження [4].

Психологи наголошують, що не слід шукати у роботі єдине джерело життєвого сенсу чи психологічний «притулок».

Професійна діяльність є важливою частиною життя людини, але не повинна повністю замінювати інші сфери самореалізації – сім'ю, відпочинок, захоплення, спілкування або особистісний розвиток [1].

Для профілактики вигорання важливо не жити «життям інших людей», а зберігати власні інтереси, потреби та особисті межі. Особливо це актуально для представників допомагаючих професій, які часто надмірно емоційно включаються у проблеми інших людей [5].

Важливе значення має правильна організація праці та відпочинку. Під час роботи необхідно використовувати перерви для короткочасного психологічного відновлення, а після завершення професійної діяльності – знаходити способи «скинути» накопичене емоційне напруження [3].

Людина повинна знаходити час для себе, особистого життя, спілкування з рідними та друзями. Повноцінне міжособистісне спілкування поза професійною сферою сприяє психологічному відновленню та підтриманню емоційної рівноваги [2].

Особливу увагу необхідно приділяти власним ресурсам. У вільний час важливо займатися діяльністю, яка приносить задоволення, допомагає розслабитися та відновити емоційний стан. Це можуть бути хобі, творчість, спорт, прогулянки, подорожі або будь-які інші приємні види активності [6].

Корисною є звичка аналізувати події дня, власні переживання та емоційні реакції. Така рефлексія допомагає краще усвідомлювати власний психологічний стан, помічати джерела напруження та своєчасно реагувати на них [4].

Для підтримання психологічного здоров'я важливо відмовитися від шкідливих способів зниження напруження – зловживання алкоголем, тютюнопаління, переїдання або інших деструктивних форм поведінки. Такі способи лише тимчасово знижують емоційне напруження, але у довгостроковій перспективі погіршують фізичний і психічний стан людини [1].

Не менш важливим є повноцінний відпочинок і сон. Хронічне недосипання суттєво знижує стресостійкість організму та підвищує ризик розвитку професійного вигорання.

Для нормального психофізіологічного відновлення людині необхідний повноцінний сон тривалістю не менше 7–8 годин на добу [5].

У разі появи перших ознак професійного вигорання важливо не ігнорувати проблему та своєчасно звертатися за допомогою і підтримкою. Оскільки вигорання поступово виснажує життєві ресурси людини, воно негативно впливає не лише на професійну діяльність, але й на всі сфери життя – емоційну, сімейну, соціальну та фізичну [3].

Психолог може надати працівникові рекомендації щодо подолання синдрому професійного вигорання та допомогти розробити індивідуальну програму психологічного відновлення.

Рекомендації щодо подолання та профілактики синдрому професійного вигорання, які можуть бути надані психологом працівнику.

Алгоритм подолання синдрому вигорання:

- визначить групи симптомів, що можуть свідчити про вигорання;
- зверніться до психолога і разом з ним за допомогою тестових методів підтвердить наявність ознак вигорання та визначить ступінь його прояву;
- проаналізуйте найбільш вірогідні чинники вигорання серед всього, що вас оточує;
- проаналізуйте, які з правил психологічної безпеки при роботі порушуються;
- розробіть план дій, який би виключав в себе способи уникнення (або зменшення дії) чинників вигорання та способи дотримання правил психологічної безпеки;
- використовуйте способи психологічної допомоги при вигоранні та збереження психологічного здоров'я тощо.

Способи психологічної допомоги при наявності ознак вигорання:

- дихальна гімнастика та вправи з глибоким диханням;
- зняття напруги та релаксація;
- трансформація негативних думок та переконань;
- регуляція емоційного стану;
- допомога собі при стресі;
- пошук і накопичення внутрішніх ресурсів;
- фізичні навантаження;
- режим та харчування;
- підвищення рівня професійної майстерності та самовдосконалення.

Що робити, якщо вигорання близько:

- відпустка більше двох тижнів;
- зміна обстановки;
- дихальні практики;
- медитація і йога;
- масаж і ароматерапія;
- арт-терапія;
- сильні фізичні навантаження;
- сон;
- найефективніший спосіб боротьби - це поєднувати всі ці практики з допомогою фахівців і психологів.

Найбільш ефективним способом профілактики та подолання професійного вигорання є комплексний підхід, який поєднує турботу про фізичне здоров'я, розвиток психологічної стійкості, організацію повноцінного відпочинку та своєчасне звернення по професійну психологічну допомогу [2; 4].

Висновки

Професійне вигорання є одним із найбільш поширених негативних наслідків тривалого професійного стресу та важливою формою професійної деформації особистості. Воно виникає внаслідок тривалого психоемоційного напруження, хронічного перевантаження, високої відповідальності та постійної емоційної взаємодії з іншими людьми. Найчастіше синдром професійного вигорання розвивається у представників професій системи «людина - людина», а також у фахівців екстремального профілю діяльності, робота яких пов'язана з ризиком, значними нервово-психічними навантаженнями та необхідністю діяти у складних і непередбачуваних умовах.

У сучасній психології професійне вигорання розглядається як складний багатовимірний процес, який охоплює емоційну, когнітивну, мотиваційну, поведінкову та психофізіологічну сфери особистості. Основними проявами вигорання є емоційне виснаження, деперсоналізація, зниження професійної мотивації, втрата інтересу до роботи, почуття професійної неефективності та погіршення загального психологічного благополуччя.

Професійне вигорання формується поступово та проходить декілька взаємопов'язаних фаз – від початкової тривожної напруги до глибокого емоційного і психофізіологічного виснаження. На ранніх етапах вигорання може маскуватися під підвищену професійну активність, відповідальність або надмірну захопленість роботою. Проте за відсутності своєчасної профілактики та психологічної підтримки негативні зміни поступово набувають стійкого характеру та починають впливати не лише на професійну діяльність, але й на особистість людини загалом.

Важливу роль у розвитку професійного вигорання відіграють як організаційні, так і індивідуально-психологічні фактори. До організаційних факторів належать надмірне службове навантаження, дефіцит часу, відсутність соціальної підтримки, несприятливий психологічний клімат у колективі, жорстка регламентація діяльності та недостатня професійна мотивація. Серед особистісних факторів особливе значення мають високий рівень тривожності, емоційна лабільність, надмірний самоконтроль, схильність до переживання професійних невдач та недостатній рівень психологічної стійкості.

Синдром професійного вигорання негативно впливає на професійну ефективність, міжособистісні стосунки, психічне та фізичне здоров'я людини.

У працівника поступово знижується емоційна включеність у діяльність, формується байдужість до результатів праці, виникають труднощі у професійному спілкуванні та погіршується здатність до конструктивної взаємодії з іншими людьми. За тривалого розвитку вигорання можуть виникати психосоматичні порушення, хронічна втома, депресивні реакції та професійна дезадаптація.

Профілактика професійного вигорання повинна мати комплексний характер і включати як організаційні заходи, так і індивідуальну роботу людини над підтриманням власного психологічного здоров'я. Важливе значення мають розвиток навичок психологічної саморегуляції, дотримання режиму праці та відпочинку, підтримання фізичного здоров'я, формування позитивних життєвих установок, наявність соціальної підтримки та своєчасне звернення по психологічну допомогу.

Таким чином, професійне вигорання є серйозною психологічною проблемою сучасного професійного середовища, яка потребує своєчасного виявлення, профілактики та психологічного супроводу. Розуміння механізмів його формування, симптомів і фаз розвитку має важливе значення для збереження психологічного здоров'я працівників, підтримання їх професійної ефективності та попередження більш глибоких форм професійної деформації.

Запитання для самоконтролю

1. Проаналізуйте феномен професійного вигорання як професійну деформацію.
2. Наведіть відмінності професійного та емоційного вигорання.
3. Охарактеризуйте моделі професійного вигорання.
4. Проаналізуйте основні ознаки професійного вигорання особистості та організації.
5. Охарактеризуйте симптоми професійного вигорання.
6. Опишіть фази професійного вигорання.
7. Проаналізуйте підходи до профілактики професійного вигорання.
8. Наведіть правила психологічної безпеки для уникнення професійного вигорання:
9. Проаналізуйте способи подолання професійного вигорання.
10. Проаналізуйте способи психологічної допомоги при наявності ознак вигорання.

ЛЕКЦІЯ 5. ПРОФЕСІЙНА ДЕФОРМАЦІЯ ПРАЦІВНИКІВ ЕКСТРЕМАЛЬНИХ ВИДІВ ДІЯЛЬНОСТІ

План лекції

- 5.1. Особливості професійної деформації працівників МВС та ДСНС.
- 5.2. Особливості професійної деформації екстремальних психологів.

Література

1. Екстремальна психологія : підручник / О. П. Євсюков та ін. ; за заг. ред. О. В. Тімченка. Київ: Август Трейд, 2007. 502 с.
URL: <https://elib.nuczu.edu.ua/nuczu/nni/ors/k-pdvou/text/extrpsy.pdf>
2. Кириченко В. В. Психологія праці та інженерна психологія : навч. посіб. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2022. 240 с.
URL: <https://elib.nuczu.edu.ua/nuczu/nni/ors/k-pdvou/text/PP.pdf>
3. Клименко І. В. Психологічні засади професійної підготовки поліцейських : монографія. Харків : Фоліо. 2018. 424 с.
4. Магда В. А. Особливості професійної деформації у працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України : дис. ... канд-та психол. наук : 19.00.09. Харків, 2011. 233 с.
5. Медведєв В. С. Проблеми професійної деформації співробітників ОВС (теоретичні та прикладні аспекти) : монографія. Київ : Національна академія внутрішніх справ України, 1996. 192 с.
6. Назаров О. О., Левченко А. С. Особливості досліджень професійних деформацій та деструкцій у вітчизняній психології діяльності в особливих умовах // Проблеми екстремальної та кризової психології, 2025. № 1 (9). С. 46–55. URL: <https://elib.nuczu.edu.ua/nuczu/nni/ors/k-pdvou/text/DSPP.pdf>
7. Особливості професійної деформації у працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України : монографія / Оніщенко Н. В., Старик В. А., Тімченко О. В., Христенко В. Є. Харків : НУЦЗУ, КП «Міська друкарня», 2012. 149 с.
URL: https://elib.nuczu.edu.ua/nuczu/navch_posibnyk/text/571_Avariino.pdf
8. Психологія у професійній діяльності поліції : навч. посіб. / О. О. Євдокімова, І. В. Жданова, Д. В. Швець та ін. ; за заг. ред. В. В. Сокурєнка ; МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2018. 426 с.
9. Трансформація індивідуально-психологічних характеристик рятувальників під впливом екзистенціальних проблем професійного становлення: монографія / Оніщенко Н. В., Тімченко О. В., Титаренко А. В., Тогобицька В. Д. Харків : НУЦЗУ, КП «Міська друкарня», 2013. 136 с. URL: <http://repositsc.nuczu.edu.ua/handle/123456789/4133>

Інформаційні ресурси

1. Наукова бібліотека Українського державного університету імені Михайла Драгоманова. URL: <https://lib.udu.edu.ua/>
2. Бібліотека психологічної літератури. URL: <http://psylib.kiev.ua/>
3. Українські підручники он-лайн. URL: <http://pidruchniki.ws/>
4. Психологічна бібліотека Псі-фактор. URL: <http://psyfactor.org>

Основні поняття: професійна деформація, працівники поліції, працівники ДСНС, екстремальні психологи.

Вступ

Сучасні соціально-економічні умови професійної діяльності здатні формувати в особистості суспільно вагомі риси, сприяти її гармонізації, підвищувати рівень її соціальної адаптованості. При цьому, як засвідчують дослідження, існує можливість і негативного впливу професійної діяльності на особистість фахівця. Специфічні зміни особистості визначаються змістом, організацією та умовами реалізації діяльності, поступово розвиваються, з часом закріплюються у відносно стійкі психологічні характеристики особистості та становлять ознаки професійної деформації.

Зрозуміло, що існують певні особливості професійної деформації працівників МВС та ДСНС, а також екстремальних психологів, робота яких пов'язана із особливими, екстремальними та кризовими умовами професійної діяльності.

5.1 Особливості професійної деформації працівників МВС та ДСНС

У сучасних умовах розвитку суспільства професійна діяльність фахівців екстремального профілю супроводжується значними психоемоційними, фізичними та інформаційними навантаженнями.

Особливо це стосується працівників системи МВС та ДСНС, діяльність яких пов'язана з ризиком для життя, високим рівнем відповідальності, необхідністю діяти в умовах дефіциту часу, невизначеності та постійного впливу стресових чинників.

Саме тому проблема професійної деформації працівників екстремальних професій є однією з найбільш актуальних у психології праці та екстремальній психології [1; 6].

Професійна деформація працівників МВС та ДСНС формується поступово під впливом специфічних умов професійної діяльності. Вона проявляється у зміні особистісних рис, професійних установок, поведінкових

моделей та стилю спілкування, які з часом закріплюються та виходять за межі професійної сфери [5].

Для професій екстремального профілю характерним є постійний вплив великої кількості стрес-факторів: небезпеки, високої відповідальності, необхідності приймати рішення в умовах ризику, контакту з людським горем, травматичними подіями, смертю та агресією. Тривалий вплив таких факторів поступово виснажує адаптаційні ресурси особистості та сприяє розвитку професійних деформаційних змін [1; 4].

Дослідники зазначають, що професійна деформація працівників МВС та ДСНС має спільні риси, однак специфіка її проявів визначається особливостями професійної діяльності кожної системи [5].

Стосовно **працівників МВС** основним фактором розвитку професійної деформації виступає тривала взаємодія з правопорушниками, асоціальними особами, конфліктними ситуаціями та необхідністю постійного контролю поведінки інших людей. Поступово у працівників поліції можуть формуватися підозрілість, жорсткість, емоційна холодність, схильність до авторитарного стилю спілкування та негативне ставлення до оточуючих [3; 5].

Для **працівників ДСНС** специфіка професійної деформації пов'язана насамперед із високим рівнем відповідальності за життя та здоров'я інших людей, необхідністю діяти в умовах надзвичайних ситуацій, ризиком для власного життя, а також постійним контактом із наслідками катастроф, травмами та людськими втратами [4; 7].

Науковці підкреслюють, що **одним із головних чинників формування професійної деформації є тривалість професійної діяльності**. Зі збільшенням стажу роботи професійно важливі якості працівника поступово можуть трансформуватися та набувати деформованого характеру [5].

Разом із тим для працівників ДСНС важливе значення має не лише стаж роботи, а й так званий **коефіцієнт психологічної «вартості» професійної діяльності**. Це означає, що навіть молодий фахівець може зазнати значних деформаційних змін після участі у надзвичайно складних та травматичних професійних ситуаціях [4].

В. Медведєв визначав професійну деформацію працівників МВС як зміщення професійних можливостей та особистісних якостей у негативний, асоціальний бік під впливом особливостей професійної діяльності [5]. На думку дослідника, деформаційні зміни поступово охоплюють різні рівні психічної організації особистості: емоційну сферу, систему цінностей, професійне мислення, поведінкові реакції та стиль спілкування.

У **професійно-моральній сфері** професійна деформація проявляється у втраті усвідомлення морального змісту професійної діяльності, формуванні

байдужого або формального ставлення до роботи, зниженні емпатії та послабленні професійного обов'язку [5].

В *інтелектуальній сфері* можуть виникати шаблонність мислення, стереотипізація професійних рішень, втрата здатності до творчого підходу та професійного саморозвитку [3].

На *поведінковому рівні* професійна деформація проявляється у перенесенні професійних стереотипів і способів спілкування у позапрофесійну сферу. Працівник починає використовувати жорсткий, наказовий або підозрілий стиль взаємодії не лише на роботі, а й у повсякденному житті [5].

Дослідники виділяють низку *стійких професійних стереотипів*, які сприяють розвитку професійної деформації працівників екстремальних професій. Серед них:

– стереотип «керівник повинен бути жорстким, наполегливим» змінює структуру управлінської взаємодії, трансформуючи її в режим загрози, наказового спілкування;

– стереотип «керівник завжди правий» негативно впливає на розвиток самостійності, формує безініціативність у ситуації очікування наказів та розпоряджень з боку керівництва;

– стереотип догматичного наслідування наказам веде до внутрішньоособистісних конфліктів, якщо змінюється власна думка щодо необхідності діяти інакше;

– стереотип «маленької людини» веде до зниження професійної самооцінки, проявів конформізму та відсутності власних переконань з того чи іншого професійного питання;

– стереотип «оптимальної» рольової поведінки часто виступає механізмом пристосування до службових ситуації та конкретних професійних дій;

– стереотип «пошук винуватого» виправдовує всі дії працівника. При цьому процес виявлення істинних причин неефективності діяльності відходить на задній план, її недоліки не аналізуються [5].

У працівників поліції професійна деформація часто проявляється у формальному ставленні до службових обов'язків, емоційній відстороненості, жорсткості, розвитку професійного цинізму та перенесенні службових моделей поведінки у приватне життя [3].

Серед *причин професійної деформації працівників МВС дослідники виділяють:*

- жорстку правову регламентацію діяльності;
- значний обсяг владних повноважень;
- високу відповідальність;

- психоемоційні та фізичні перевантаження;
- постійний контакт із правопорушниками;
- екстремальний характер діяльності;
- недостатній психологічний супровід [3; 8].

Емпіричні дослідження показують, що професійна деформація певною мірою проявляється практично у всіх працівників поліції зі значним стажем служби. При цьому найбільш помітними є зміни у системі цінностей, мотиваційній сфері та комунікативних установках [8].

Щодо працівників ДСНС, то специфіка їх професійної діяльності пов'язана передусім із рятуванням життя людей у надзвичайних ситуаціях. Саме тому визначальним фактором професійної деформації виступає ступінь особистої відповідальності за життя та здоров'я інших людей [4; 7].

Діяльність рятувальників характеризується:

- постійною загрозою життю;
- високим рівнем психоемоційної напруги;
- необхідністю швидкого прийняття рішень;
- роботою в умовах дефіциту часу;
- контактом із постраждалими та загиблими;
- фізичними перевантаженнями;
- непередбачуваністю професійних ситуацій [1; 4].

Стресостійкість та емоційна стійкість є одними з основних професійно важливих якостей працівників ДСНС. Однак за надмірного або тривалого впливу стрес-факторів навіть високий рівень адаптаційних можливостей може виснажуватися, що призводить до розвитку професійного вигорання, емоційного виснаження та професійних деформацій [7].

Основними проявами професійної деформації працівників ДСНС є:

- зниження рівня відповідальності;
- втрата альтруїстичної спрямованості;
- емоційне вигорання;
- психоемоційне виснаження;
- емоційна холодність;
- професійний цинізм;
- зниження мотивації до професійної діяльності [4].

Дослідники підкреслюють, що професійна діяльність працівників ДСНС поєднує ознаки декількох типів професій - «людина-техніка» та «людина-людина». Рятувальник не лише працює зі складною технікою, а й безпосередньо взаємодіє з людьми, які перебувають у кризовому стані. Саме тому професійну діяльність рятувальників часто визначають як тип «людина-техніка-людина» [7].

На думку В. Магди, *важливими передумовами професійної деформації рятувальників* є:

- постійний контакт із людським горем;
- робота з постраждалими у стані афекту;
- високий рівень психоемоційного напруження;
- переживання втрат;
- контакт із загиблими;
- відповідальність за життя інших людей [4].

Професійна деформація працівників ДСНС може проявлятися на трьох рівнях:

- *макрорівні* – через зміну професійної спрямованості та системи цінностей;
- *середньому рівні* – через деформацію особистісних якостей;
- *мікрорівні* – через поведінкові зміни у конкретних професійних ситуаціях [4].

Таким чином, професійна деформація працівників МВС та ДСНС є складним багатофакторним процесом, який виникає під впливом специфічних умов екстремальної професійної діяльності. Незважаючи на спільність окремих проявів, деформаційні процеси у працівників поліції та рятувальників мають власну специфіку, що визначається змістом професійної діяльності, характером стрес-факторів та особливостями професійної відповідальності. Усвідомлення механізмів формування професійної деформації має важливе значення для розробки ефективних програм психологічної профілактики, підтримки професійного здоров'я та збереження професійної ефективності фахівців екстремального профілю діяльності.

5.2 Особливості професійної деформації екстремальних психологів

Поряд із дослідженням професійної діяльності психолога, його особистісних якостей, ролі у психотерапевтичному та консультативному процесі, важливе місце посідає проблема професійної деформації фахівців психологічного профілю.

Особливої актуальності це питання набуває щодо екстремальних психологів, діяльність яких пов'язана з кризовими подіями, травматичними переживаннями клієнтів, роботою в умовах високої емоційної напруги та необхідністю постійного психологічного самоконтролю [1; 6].

У широкому розумінні *професійна деформація психолога – це поступова зміна особистісних рис, установок, способів сприйняття та поведінки під впливом професійної діяльності.*

Фактично професія починає виходити за межі суто робочої сфери та впливати на повсякденне життя людини, її міжособистісне спілкування, емоційні реакції та систему цінностей [2].

Ознаки професійної деформації психолога.

Ризик виникнення професійних деформацій особистості психолога значний. Адже кожен психолог – це окрема особистість, з певним світоглядом, внутрішніми «рамками» і досвідом. Людина з не завжди усвідомлюваними своїми власними проблемами і комплексами, яка не прагне до саморозвитку і творчості, має ризик опинитися під впливом професійної деформації чи деструкції.

Професійна діяльність психолога передбачає дотримання великої кількості етичних норм, правил професійної взаємодії, контролю власних емоцій та поведінки. Саме тому професія психолога висуває високі вимоги не лише до професійної компетентності, а й до особистісної зрілості фахівця. Постійне включення у переживання інших людей, необхідність емпатичного слухання, емоційної підтримки та одночасного збереження професійної дистанції створюють підвищене психоемоційне навантаження [1; 8].

Однією з особливостей професійної деформації психологів є те, що її прояви можуть формуватися ще на ***етапі професійного навчання***. Дослідники зазначають, що перші ознаки професійної деформації нерідко виникають уже під час навчання у закладі вищої освіти, коли студенти починають ідентифікувати себе з професією психолога та прагнуть застосовувати професійні знання у повсякденному житті.

Часто це проявляється у схильності аналізувати поведінку оточуючих, «ставити діагнози», оцінювати міжособистісні стосунки через призму професійних знань [2].

Важливим чинником профілактики професійної деформації є ***здатність майбутнього психолога розмежовувати професійну та особистісну сфери життя***. Якщо людина не вміє відокремлювати власне «Я-професійне» від «Я-особистісного», професійні установки поступово починають домінувати у всіх сферах життєдіяльності [6].

Одним із найбільш характерних проявів професійної деформації психологів є ***розвиток гіперконтролю над власною поведінкою та поведінкою інших людей***. У процесі професійної діяльності психолог звикає уважно аналізувати невербальні сигнали співрозмовника: жести, міміку, позу, тембр голосу, особливості мовлення та емоційні реакції. З часом ця професійна навичка автоматично переноситься у повсякденне життя. Людина починає постійно аналізувати оточуючих, інтерпретувати їх поведінку, оцінювати мотиви та психологічні особливості навіть у ситуаціях, де це не є необхідним [8].

Тривале виконання професійної діяльності психолога може призводити до *втрати безпосередності у спілкуванні, емоційної спонтанності та природності поведінки*. Фахівець звикає постійно контролювати власні слова, емоції та реакції, що з часом може викликати внутрішнє психоемоційне напруження [1].

Вітчизняні дослідники визначають професійну деформацію психолога як негативні зміни особистості та професійної діяльності, які виникають у процесі тривалого професійного розвитку. На формування деформаційних змін впливають різноманітні чинники: зміст професійної діяльності, інтенсивність емоційних навантажень, особистісні особливості фахівця, професійний досвід, соціальне середовище та життєві обставини [6].

До основних психологічних детермінант професійної деформації психологів належать:

- стереотипізація професійної діяльності;
- надмірне використання механізмів психологічного захисту;
- професійна стагнація;
- психофізіологічне виснаження;
- акцентуації характеру;
- недостатній рівень професійної саморефлексії [2; 6].

Професійні деструкції психологів проявляються у зниженні професійної ефективності, порушенні професійного мислення, емоційному виснаженні, професійній дезадаптації та погіршенні взаємодії з іншими людьми. Дослідники виділяють декілька *основних тенденцій професійних деструкцій:*

- уповільнення професійного розвитку;
- дезінтеграцію професійної свідомості;
- втрату професійної мотивації;
- зниження професійної мобільності;
- формування професійного цинізму;
- розвиток емоційного вигорання;
- виникнення професійних криз [1; 6].

У науковій літературі виділяють декілька *рівнів професійних деформацій психологів.*

Загальнопрофесійні деформації є характерними для більшості представників професії та пов'язані зі специфікою професійної діяльності.

Спеціальні професійні деформації виникають залежно від конкретної спеціалізації психолога. Наприклад, екстремальні психологи частіше стикаються з вторинною травматизацією, емоційним виснаженням та професійним цинізмом [1].

Професійно-типологічні деформації формуються внаслідок взаємодії індивідуально-психологічних особливостей особистості та специфіки професійної діяльності.

Індивідуалізовані деформації проявляються у надмірному розвитку окремих професійно значущих якостей, що поступово перетворюються на акцентуйовані риси особистості [6].

Наслідком всіх цих деформацій є психічна напруженість, конфлікти, кризи, зниження продуктивності професійної діяльності особистості, незадоволеність життям і соціальним оточенням.

Серед найбільш поширених деформуючих чинників у роботі психолога-консультанта дослідники виділяють:

- високу емоційну залученість у проблеми клієнтів;
- постійне психоемоційне навантаження;
- необхідність контролю власних емоцій;
- професійну відповідальність за психологічний стан інших людей;
- роботу з травматичними переживаннями;
- професійну ізоляцію;
- перевантаження негативною інформацією [1; 8].

В результаті, завдяки «успішному» поєднанню вищезазначених чинників, ми ризикуємо отримати деформованого консультанта, який насилу може «розправитися», тобто відновити свою початкову «людську» форму.

Таким чином, феномен професійної деформації визначається як проникнення «Я-професійного» в «Я-людське», при професійній деформації дія професійних рамок і установок не обмежується виключно професійною сферою. Можна сказати, що після виходу людини з професійної ситуації не відбувається її природного «виправлення», тому навіть в особистому житті людина продовжує нести на собі «деформуючий відбиток» своєї професії.

До прикладу, в американському суспільстві створена соціальна служба психологічної допомоги для спеціалістів, що відчують на собі дію професійної деформації. Там розглядають цей феномен як захворювання і прагнуть «нівелювати» його вплив на ранніх стадіях. Якщо ж стан чомусь виявляється запущеним і людині загрожує депресія, їй пропонується професійна переорієнтація і перепідготовка. Змінити рід діяльності буває дуже корисно для здоров'я [1].

Але деякі механізми підтримки і профілактичних програм для колег мають місце у середовищі психотерапевтів і в нашій державі. Законами співтовариства їм належить проходити курси терапії у власних колег з певною періодичністю – для опрацювання отриманих травм і особистісних проблем.

Це приносить певні результати і дає підстави вважати, що зберегти психічне здоров'я все-таки можна – навіть якщо ти працюєш добре.

Мова йде про професійної деформації фахівців, що займаються психологічним консультуванням і психотерапією, тобто про деяких негативних наслідків, пов'язаних з їх професійними заняттями і виражаються в суб'єктивних або об'єктивних зміни їх особистості і характеру.

Це пов'язано із роботою консультанта в психологічній службі, що викликає професійну деформацію як у діяльності, так і поза роботою. Використовуючи умовну опозицію «Професіонал – Людина», можна більш наочно уявити різницю....

«Я як професіонал» – частина особистості, яка відповідальна за виконання професійних обов'язків як носій необхідних для цього знань, етичних установок і принципів; максимально проявляється у професійній діяльності.

«Я як людина» – більш центральна («своя») частина особистості, що включає в себе якісь буденні уявлення про життя і про себе, життєві установки і принципи; в основному проявляється в так званій «особистого життя».

На роботі фахівці «по-людськи» втомлюються і відчують роздратування. Професійна деформація при цьому представляється розширенням панування Я-професійного в область діяльності Я-людського. Приходячи додому, людина продовжує вести себе як фахівець.

У професійній деформації психологів можна припустити наступні два компоненти.

1. Початкові схильності.

Ще до зіткнення зі своєю майбутньою роботою у людини вже є риси характеру й особливості особистості, притаманні представникам цієї професії. Вони можуть усвідомлюватися їх власником, прийматися як бажані і викликати почуття гордості (наприклад, бажання допомагати людям) або, навпаки, бути неусвідомленими, придушуватися і ховатися (наприклад, інтерес до приватного життя інших людей).

2. Власне професійна деформація.

Професійна діяльність розвиває ці особистісні особливості, окреслює і рельєфно виділяє їх. Іноді (у випадку з витісненими і неприйнятними рисами) професійна діяльність виправдовує їх, дає їм право на існування і прояв. Безсумнівно, природні схильності впливають на вибір відповідної професії та являють собою «сприятливий» фон, підґрунтя, на якому в подальшому розгортає свій деформуючий вплив діяльність за професією [2].

Відзначимо деякі з *негативних наслідків*, які виявляють себе в повсякденному житті і стосуються в основному суб'єктивної сфери людини – *сфери ставлення до себе, оточуючих людей і життя в цілому*.

Пояснення життєвих проблем психологічними причинами.

Якщо в житті людини що-небудь трапляється, людина завжди знаходить для пояснення цього факту яку-небудь психологічну причину. Можливо, в тому, що сталася якась подія (наприклад, хтось застудився), дійсно грають деяку роль психологічні причини, однак тут мова йде про завищену інтерпретацію, тобто про надмірне визначення ваги психологічного чинника у поясненні найрізноманітніших подій.

Набуття навичок у раціоналізації своїх проблем.

Оволодіння психолого-психотерапевтичним понятійним апаратом і термінологією надає великі можливості щодо конструювання виправдань на всі випадки життя. На відміну від попереднього пункту, де має місце «роздування» психологічного фактору, тут мова йде про обґрунтування «розумних підстав» для своїх вчинків і зручних (заспокійливих) пояснень поведінки інших людей.

Надлишкова самокорекція, самоспостереження тощо.

Знання, які почерпнуті із численних книг, що описують яку-небудь норму (фізіологічну, психічну, психологічну тощо) або інші ідеалізовані варіанти буття, закликають психолога постійно «відстежувати» свою поведінку, мову, думки, емоції з метою самодіагностики і «своєчасної самокорекції» [6].

Тиск професійних обов'язків і навичок.

Практично кожен фахівець-психолог, навіть перебуваючи поза роботою, відчуває на собі особливу відповідальність за психологічний стан оточуючих його людей. Якщо людина знає, як допомогти іншій людині, і у неї є така можливість, вона починає чути всередині себе імператив: «Ти повинен кинути всі свої справи і прийти на допомогу!». Якщо ж психолог з якихось причин не може цього зробити, то його голова заповнюється самозвинуваченнями, принизливими самооцінками і самовиправдовуваннями. До цього ж належить твердження: «Я зобов'язаний поводитися так, щоб не травмувати інших», - яке зазвичай гаряче підтримується оточуючими: «Ти ж психолог - ти повинен...».

Комплекс «чоботаря без чобіт».

Древній вислів наголошує: «Лікар – зцілися сам». Медики вже не звертають на це уваги, зате у психологів і психотерапевтів робота над собою поставлена на чільне місце самоосвіти. На офіційному рівні це проявляється як «обов'язкове проходження особистої терапії», на персональному – у вигляді індивідуальних вимог до себе типу: «У мене все має бути добре. Я повинен уміти справлятися з конфліктами і неприємними емоціями. Інакше який же я тоді психолог, яке маю право консультувати інших людей» [8].

Пошук людей, які потребують психологічної допомоги.

Не завжди професійні навички гнітять і є перешкодою в особистому житті. Іноді людина відчуває задоволення від своєї «досвідченості», від переповнення знаннями про те, як допомогти людям, і шукає приводи для того, щоб їх виявити у справі, наприклад, в наданні порад.

Втрата здатності дивуватися.

За час своєї роботи практичний психолог зустрічає тисячі різних життєвих ситуацій, спілкується з величезною кількістю самих різних людей. Нормальною реакцією є оволодіння цим потоком інформації: обмеження сприйняття, побудова типологій та ін. Це накладає відбиток як на професійну діяльність, так і на особисте життя фахівця. Зустрічаючи що-небудь нове на своєму життєвому шляху, людина рідко дивується цьому, бо це для неї не є новим, з цим або подібним цього вона вже зустрічалася. Життя психолог спостерігає крізь координатну сітку класифікацій.

Професійний цинізм.

Велика кількість важких життєвих ситуацій, з якими зустрічається практичний психолог, розвиває здатність до «незалученості» до їхніх переживань, а точніше – здатність відсторонено до них ставитися. Такий погляд зі сторони звільняє ці ситуації від емоційного вантажу і дозволяє виконувати з ними різні маніпуляції, наприклад, поміщати їх в інший контекст, наповнювати іншим емоційним змістом. Одні вважають, що це – цинізм, маючи на увазі щось неприйнятне для «вихованої людини», інші вважають, що це – захисна реакція, треті вважають ефективною соціальною стратегією, що дозволяє «простіше ставитися до життя» [1].

Таким чином, професійна деформація екстремальних психологів є складним багатофакторним процесом, який виникає під впливом специфіки професійної діяльності, постійного емоційного навантаження та особистісних особливостей фахівця. Усвідомлення механізмів її формування, своєчасна профілактика та психологічний супровід є важливими умовами збереження професійної ефективності та психологічного благополуччя психолога.

Висновки

Професійна деформація фахівців екстремального профілю є складним психологічним явищем, яке формується під впливом тривалого виконання професійної діяльності в умовах підвищеного психоемоційного навантаження, ризику, високої відповідальності та постійного контакту зі стресовими ситуаціями.

Найбільш виражено проблема професійної деформації проявляється у працівників системи МВС, ДСНС та психологів, професійна діяльність яких

безпосередньо пов'язана з людьми, кризовими подіями та необхідністю постійного психологічного самоконтролю.

Специфіка професійної діяльності працівників МВС зумовлює формування таких негативних змін, як підозрілість, жорсткість, авторитарність, професійний цинізм, емоційна холодність та перенесення службових стереотипів у сферу повсякденного спілкування. Тривалий контакт із правопорушеннями, агресією, конфліктними ситуаціями та необхідністю застосування владних повноважень поступово впливає на систему цінностей, стиль мислення та міжособистісну взаємодію працівника.

Для працівників ДСНС професійна деформація значною мірою пов'язана з високим рівнем відповідальності за життя та здоров'я інших людей, необхідністю діяти в умовах ризику та постійним впливом екстремальних факторів. Тривале перебування у ситуаціях небезпеки, контакту з людським горем, травматичними подіями та втратами може призводити до емоційного виснаження, професійного вигорання, зниження емоційної чутливості та професійної дезадаптації.

Професійна деформація екстремальних психологів проявляється у надмірній професійній рефлексії, емоційному виснаженні, втраті спонтанності у спілкуванні, професійному цинізмі, схильності переносити професійні установки у приватне життя та надмірно аналізувати поведінку інших людей. Постійна емоційна включеність у переживання клієнтів створює високий ризик розвитку вторинної травматизації та професійного вигорання.

Важливою особливістю професійної деформації є її поступовий характер. На початкових етапах окремі професійно важливі якості можуть сприяти успішному виконанню діяльності, однак за умов тривалого та надмірного навантаження вони поступово трансформуються у деформовані риси особистості. Саме тому професійна деформація часто залишається непомітною для самої людини та її оточення до моменту появи виражених негативних змін у поведінці, емоційному стані та професійній ефективності.

Розвиток професійної деформації значною мірою залежить від індивідуально-психологічних особливостей працівника, рівня його професійної підготовки, психологічної стійкості, наявності соціальної підтримки та сформованості навичок психологічної саморегуляції.

Водночас суттєвий вплив мають і організаційні фактори: умови праці, стиль керівництва, психологічний клімат у колективі, режим роботи та рівень професійного навантаження.

Профілактика професійної деформації повинна мати комплексний характер і включати психологічний супровід, розвиток професійної рефлексії, формування навичок саморегуляції, підтримання психологічного здоров'я,

професійну супервізію, своєчасне виявлення ознак емоційного виснаження та професійного вигорання.

Таким чином, професійна деформація є одним із найбільш небезпечних наслідків тривалого виконання професійної діяльності в екстремальних умовах. Її своєчасне виявлення, профілактика та психологічна корекція мають важливе значення для збереження професійного здоров'я, ефективності діяльності та психологічного благополуччя фахівців екстремального профілю.

Запитання для самоконтролю

1. Розкрити сутність та особливості професійної деформації працівників МВС.
2. Описати сутність та особливості професійної деформації працівників ДСНС.
3. Проаналізувати відмінності професійної деформації працівників МВС та ДСНС.
4. Проаналізувати психологічні детермінанти та ознаки професійної деформації психолога.
5. Навести приклади деформуєчих чинників в роботі психолога-консультанта.
6. Проаналізувати компоненти професійній деформації психолога та їх зміст.

ЛЕКЦІЯ 6. ПРОФЕСІЙНІ ДЕСТРУКЦІЇ ЯК ПСИХОЛОГІЧНИЙ ФЕНОМЕН

План лекції

- 6.1. Професійна деформація та професійні деструкції: співвідношення понять.
- 6.2. Сутнісна характеристика професійних деструкцій особистості.
- 6.3. Детермінанти професійних деструкцій особистості працівників екстремальних видів діяльності.

Література

1. Екстремальна психологія : підручник / О. П. Євсюков та ін. ; за заг. ред. О. В. Тімченка. Київ : Август Трейд, 2007. 502 с.
URL: <https://elib.nuczu.edu.ua/nuczu/nni/ors/k-pdvou/text/extrpsy.pdf>
2. Кириченко В. В. Психологія праці та інженерна психологія : навч. посіб. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2022. 240 с.
URL: <https://elib.nuczu.edu.ua/nuczu/nni/ors/k-pdvou/text/PP.pdf>
3. Магда В. А. Особливості професійної деформації у працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України : дис. ... канд-та психол. наук : 19.00.09. Харків, 2011. 233 с.
4. Москалець В. П. Психологія особистості : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2013. 262 с. <https://surli.cc/etiggn>
5. Медведєв В. С. Проблеми професійної деформації співробітників ОВС (теоретичні та прикладні аспекти): монографія. Київ : Національна академія внутрішніх справ України, 1996. 192 с.
6. Назаров О. О., Левченко А. С. Особливості досліджень професійних деформацій та деструкцій у вітчизняній психології діяльності в особливих умовах // Проблеми екстремальної та кризової психології, 2025. № 1 (9). С. 46–55. URL: <https://elib.nuczu.edu.ua/nuczu/nni/ors/k-pdvou/text/DSPP.pdf>
7. Особистість у розвитку: психологічна теорія і практика: монографія / за заг. ред. С. Д. Максименка, В. Л. Зливкова, С. Б. Кузікової. Суми : Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2015. 430 с.
URL: <https://elib.nuczu.edu.ua/nuczu/nni/ors/k-pdvou/text/qqq.pdf>
8. Особистість як суб'єкт подолання кризових ситуацій: психологічна теорія і практика : монографія / за заг. ред. С.Д. Максименка, С.Б. Кузікової, В. Л. Зливкова. Суми : Вид-во СумДПУ імені А.С. Макаренка, 2017. 540 с.
URL: <https://elib.nuczu.edu.ua/nuczu/nni/ors/k-pdvou/text/2017.pdf>
9. Особливості професійної деформації у працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України : монографія / Оніщенко Н. В., Старик

В. А., Тімченко О. В., Христенко В. Є. Харків : НУЦЗУ, КП «Міська друкарня», 2012. 149 с.

URL: https://elib.nuczu.edu.ua/nuczu/navch_posibnyk/text/571_Avariino.pdf

10. Тогобицька В. Д. Харків : НУЦЗУ, КП «Міська друкарня», 2013. 136 с.

URL: <http://repositsc.nuczu.edu.ua/handle/123456789/4133>

Інформаційні ресурси

1. Наукова бібліотека Українського державного університету імені Михайла Драгоманова. URL: <https://lib.udu.edu.ua/>

2. Бібліотека психологічної літератури. URL: <http://psylib.kiev.ua/>

3. Українські підручники он-лайн. URL: <http://pidruchniki.ws/>

4. Психологічна бібліотека Псі-фактор. URL: <http://psyfactor.org>

Основні поняття: професійні деструкції, набута безпорадність, професійне відчуження.

Вступ

Професійна деформація та професійні деструкції є спорідненими поняттями в психології професійної діяльності, які описують негативні зміни в особистості під впливом професійної діяльності, проте вони відрізняються за обсягом та глибиною впливу. Тому вивчення розвитку особистості у професійній діяльності та виявлення факторів, що спричиняють розвиток її негативних наслідків професійних деструкції є актуальним завданням для психології у її практичному контексті.

6.1 Професійна деформація та професійні деструкції: співвідношення понять

Поняття професійної деформації та професійних деструкцій у психології професійної діяльності є близькими за змістом, оскільки обидва описують негативні зміни особистості, які виникають під впливом тривалого виконання професійної діяльності. Разом із тим ці феномени не є тотожними, адже відрізняються глибиною, масштабом і наслідками впливу на особистість та професійну діяльність людини [2; 6].

У сучасній психологічній науці відсутній єдиний підхід до визначення поняття «*професійна деформація*». Це пов'язано зі складністю самого феномену, багатогранністю його проявів та різноманіттям професійної діяльності, у межах якої можуть формуватися деформаційні зміни [4].

Уперше термін «професійна деформація» був використаний Пітірімом Сорокіним для позначення негативного впливу професійної діяльності на особистість людини. На думку вченого, професійна деформація проявляється у зміні структури особистості працівника: одні риси характеру поступово посилюються, інші - навпаки, послаблюються або втрачають своє значення під впливом вимог професії [4].

При цьому професійна деформація не завжди має виключно негативний характер. У певних випадках окремі зміни особистості можуть навіть підвищувати ефективність професійної діяльності, оскільки сприяють кращій адаптації людини до умов праці [2]. Наприклад, підвищена уважність, дисциплінованість або емоційна стриманість можуть бути професійно важливими якостями для працівників екстремальних професій.

Водночас поняття «*професійна деструкція*» має більш виражений негативний зміст. Сам термін «деструкція» походить від латинського слова *destructio*, що означає «руйнування» [6]. Професійні деструкції пов'язані з поступовим руйнуванням структури професійної діяльності, професійної свідомості та особистості фахівця, що негативно впливає як на результати праці, так і на психологічний стан самої людини [1].

Дослідники зазначають, що професійні деструкції є наслідком тривалого накопичення професійних стресів, психоемоційного перенапруження та негативних переживань, які поступово закріплюються у структурі особистості [6]. Такі зміни проявляються у зниженні працездатності, професійної мотивації, погіршенні міжособистісних стосунків, професійному вигоранні та втраті інтересу до професійної діяльності [3].

На відміну від професійної деформації, професійна деструкція завжди має деструктивний, руйнівний характер. Якщо деформований працівник ще може ефективно виконувати професійні обов'язки, то у випадку розвитку професійних деструкцій ефективність діяльності суттєво знижується, а іноді людина взагалі втрачає здатність до якісного виконання професійних функцій [6].

Дослідниця Я. Мацегора *розглядає професійні деструкції як наступний етап розвитку професійної деформації*. На її думку, обидва феномени є складовими єдиного процесу професійного розвитку особистості, однак відображають різні його стадії [6].

На початкових етапах професійного становлення відбувається професіоналізація особистості, тобто формування професійно важливих якостей. Проте за несприятливих умов професійного середовища, тривалого стресу або відсутності психологічного відновлення процес професійного розвитку може перейти у фазу депрофесіоналізації, наслідком чого стають професійні деструкції.

Е. Зеєр визначав низку **факторів, які сприяють розвитку професійних деструкцій**. До них належать:

- неусвідомлений або випадковий вибір професії;
- розчарування професією на етапі професійної адаптації;
- жорсткі стереотипи професійної поведінки;
- використання неконструктивних психологічних захистів;
- висока емоційна насиченість професійної діяльності;
- часті негативні психоемоційні стани;
- професійна втома;
- вікові зміни;
- професійні кризи;
- зниження інтелектуальної активності при тривалому стажі роботи [6].

Деформації і відхилення особистості людини в праці полягають в тому, що під впливом умов праці або віку у людини слабшають, згасають деякі позитивні психічні якості, потім з'являються негативні ознаки. Деформація особистості може полягати в тому, що людина перестає відповідати соціальної професійної нормі (тобто вимогам професії до людини) або індивідуальної професійної нормі (вимогам людини перед самим собою), виникає незадоволеність, депресія.

Названі вище відхилення і порушення в професійному розвитку можуть мати досить складну динаміку проявів в процесі праці людини. Помічено, що виникли несприятливі умови праці викликають негативні зміни спочатку у професійній діяльності, в поведінці.

Потім, у міру повторення важких ситуацій, регресивні зміни «осідають» і в особистості, приводячи до її деформацій, а також в професійному спілкуванні. Встановлено також, що спочатку виникають тимчасові негативні психічні стани і установки, потім починають згасати і як би випадати позитивні якості. Далі «загострюються» граничні стани, пізніше на місці позитивних виникають негативні психічні якості, що змінюють особистісний профіль працівника. При повторенні ситуацій негативні стани закріплюються і витісняють позитивні якості людини, питома вага позитивних якостей зменшується. Настає стійке спотворення конфігурації особистісного профілю професіонала, що означає деформацію особистості. Якщо ці порушення захоплюють нервово-соматичну сферу, говорять про професійні неврози, професійні захворювання.

Дослідження свідчать, що **розвиток професійних деструкцій відбувається поступово**. Спочатку несприятливі умови професійної діяльності викликають тимчасові негативні психічні стани: втоми, дратівливість, емоційне напруження, тривогу або апатію [7]. Згодом ці стани починають закріплюватися у поведінці людини та впливати на її професійне спілкування.

У міру повторення стресових ситуацій негативні зміни поступово переходять у структуру особистості. Людина втрачає гнучкість мислення, знижується рівень професійної мотивації, погіршується ставлення до професійної діяльності та до інших людей [8]. Поступово позитивні професійні якості послаблюються, а негативні – навпаки, закріплюються та стають стійкими особистісними рисами.

Якщо деформаційні зміни охоплюють не лише психологічну, а й психофізіологічну сферу, можуть виникати професійні неврози, психосоматичні розлади та професійні захворювання [1].

Я. Мацегора виділила основні напрями порушень професійного розвитку особистості, які можна розглядати як прояви професійного дизонтогенезу [6]. До них належать: уповільнення або затримка професійного розвитку; недостатня сформованість професійної діяльності; професійна некомпетентність; збіднення професійної мотивації; професійна стагнація; дезінтеграція професійної свідомості; професійна дезадаптація; втрата професійних навичок; професійне вигорання; деформація професійної свідомості; припинення професійного розвитку через професійні захворювання [6].

Ще одним несприятливим фактором у професійній діяльності є стани психічної напруженості людини, викликані важкими умовами діяльності, конфліктами, передбаченням неблагополучного розвитку подій що супроводжуються відчуттям дискомфорту, тривоги, фрустрації

Важливим несприятливим фактором професійної діяльності є також **професійні кризи**. Вони можуть виникати на різних етапах професійного розвитку та супроводжуватися зниженням професійної самооцінки, відчуттям виснаження, втратою професійного сенсу, невпевненістю у власних можливостях і небажанням продовжувати професійну діяльність [7].

Якщо людина не здатна конструктивно подолати професійну кризу, це створює передумови для розвитку професійних деформацій та деструкцій. У таких випадках спостерігається спотворення особистісного профілю працівника, посилення негативних установок щодо себе, професії та інших людей [4].

Виникненню професійних деформацій сприяють в ряді випадків особливості самої професійної діяльності. Так, у пресі зазначалося, що приблизно у п'ятій частини працівників соціальної сфери спостерігається так званий синдром «жалісливий втоми», що виражається в байдужості, в депресії. Це професійне недуга виникає у тих, хто має справу зі стражданнями інших людей. У педагогів виникають такі професійні хвороби спілкування як виснаження, «вигорання», герметизація і відхід від контактів, що є наслідком духовної перевтоми, емоційного «викладання» в професійній діяльності.

На цій основі складаються деформації як в мотиваційній сфері особистості (приглушення емоцій, зникнення гостроти почуттів і переживань, виникнення конфліктів), так і в операційно-виконавчій сфері діяльності (пропадає вміння оновлювати арсенал своїх професійних прийомів і тощо).

Особливо високий ризик професійних деформацій та деструкцій характерний для професій типу «людина-людина», представники яких постійно взаємодіють з людьми, що перебувають у кризовому, конфліктному або психологічно складному стані [2]. До таких професій належать педагоги, лікарі, психологи, працівники соціальної сфери, правоохоронці, рятувальники та інші фахівці екстремального профілю діяльності.

У психологів, психотерапевтів деформація особистості може відобразитися в стійкому прагненні маніпулювати іншою людиною, нав'язувати йому ту чи іншу картину світу, не враховуючи мотивів і цілей самої людини, порушуючи суверенність особистості. Деякі види професій, представники яких мають важкоконтрольовану владу (вчителі, судді, військові, медпрацівники, поліцейські) і відчувають, що від них залежить доля, гідність, життя, свобода інших людей, теж можуть бути схильні до професійної деформації, до розвитку якостей черствості, владності, бездушності, відгородженості від переживань іншої людини. Одним з проявів деформації особистості є професійно-етичні помилки – лікарські помилки, судові помилки, помилки в діяльності педагога, наприклад, ятрогенія в медицині, коли лікар здійснює «негативну психотерапію», повідомляючи без підготовки пацієнтові поганий діагноз, а також дидактогенія в школі, коли з-за авторитарних прийомів вчителя в учнів розвивається негативізм до навчання.

Дослідники підкреслюють, що постійне емоційне включення у переживання інших людей, необхідність контролю власних емоцій, високий рівень відповідальності та психоемоційне навантаження можуть призводити до розвитку професійного вигорання, емоційного виснаження, професійного цинізму та інших форм професійних деструкцій [1; 5].

Таким чином, професійна деформація та професійні деструкції є взаємопов'язаними явищами професійного розвитку особистості. Професійна деформація характеризується переважно частковими змінами особистості та може певною мірою виконувати адаптивну функцію. Професійні деструкції мають більш глибокий та руйнівний характер, супроводжуються дезінтеграцією професійної діяльності й особистості та негативно впливають як на професійну ефективність, так і на психологічне благополуччя людини [6].

6.2 Сутнісна характеристика професійних деструкцій особистості

Професійні деструкції є одним із найбільш складних і небезпечних наслідків тривалого виконання професійної діяльності. У сучасній психології праці під професійними деструкціями розуміють негативні зміни сформованої структури особистості та професійної діяльності, які знижують ефективність праці, погіршують професійну взаємодію та негативно впливають на розвиток самої особистості [2; 6].

Періоди професійних криз вважаються нормативними моментами виникнення професійних деструкцій. Саме у кризових професійних ситуаціях працівник змушений адаптуватися до нових умов, долати складні професійні завдання та виробляти певні форми поведінки, які з часом можуть закріплюватися у вигляді стійких стереотипів [6]. Такі стереотипи поступово починають визначати стиль професійної діяльності та особистісної поведінки людини.

Домінуючі професійно сформовані якості впливають на подальший розвиток особистості. Людина починає несвідомо вибудовувати професійне середовище таким чином, щоб воно дозволяло реалізовувати звичні форми поведінки та професійні установки. У результаті професійно зумовлені риси поступово поширюються не лише на професійну сферу, а й на повсякденне життя [4].

Термін «*деструкція*» походить від латинського слова destructio, що означає «руйнування» або «порушення нормальної структури» [6]. Саме тому професійні деструкції пов'язані не просто зі змінами окремих професійно важливих якостей, а з глибшими процесами порушення структури особистості та професійної діяльності.

Е. Зєр визначав професійні деструкції як поступово накопичувані зміни діяльності та особистості, які негативно позначаються на продуктивності праці, взаємодії з іншими людьми та професійному розвитку особистості [6]. На думку дослідника, професійні деструкції формуються поступово під впливом тривалого виконання професійної діяльності, професійного стресу, емоційного виснаження та несприятливих умов праці.

У сучасній психологічній літературі проблема професійних деструкцій розглядається досить активно, однак наукові підходи до її вивчення залишаються неоднозначними. Особливо дискусійним є питання співвідношення понять «професійна деформація» та «професійна деструкція». У багатьох дослідженнях ці терміни використовуються як синоніми, хоча між ними існують суттєві відмінності [2].

Спільною рисою професійних деформацій і професійних деструкцій є те, що обидва явища негативно впливають як на особистість працівника, так і на результати його професійної діяльності. Вони призводять до зниження продуктивності праці, погіршення професійного спілкування, зростання емоційного напруження та професійної дезадаптації [4].

Проте *професійні деструкції* характеризуються більш глибокими та масштабними змінами. Вони пов'язані з порушенням цілісності особистості, дезінтеграцією професійного розвитку, розпадом професійної свідомості та втратою раніше сформованих професійних умінь і навичок [6]. У деяких випадках деструктивні зміни можуть призводити до повної втрати професійної ефективності або навіть неможливості подальшого виконання професійної діяльності.

На відміну від професійних деструкцій, *професійні деформації* є менш глибокими змінами особистості. Вони проявляються у своєрідних «перекосах» професійного розвитку, загостренні окремих рис характеру, перенесенні професійних звичок, стилю мислення та спілкування у сферу повсякденного життя [2].

Професійні деформації можуть ускладнювати міжособистісну взаємодію, робити поведінку людини менш гнучкою та менш адекватною конкретній ситуації. Однак вони не завжди мають виключно негативний характер. У певних випадках професійна деформація виконує адаптивну функцію, допомагаючи людині ефективніше діяти у межах професійної ролі [4].

Попри значний інтерес до проблеми професійних деструкцій, у сучасній психології поки що відсутня цілісна концепція їх розвитку, профілактики та подолання. Це пов'язано зі складністю самого феномену, багатофакторністю його виникнення та різноманітністю професійної діяльності [1].

Сучасна психологічна наука ставить перед собою низку важливих завдань, пов'язаних із дослідженням професійних деструкцій. До них належать:

- теоретичне обґрунтування механізмів виникнення професійних деструкцій;

- визначення факторів, що сприяють їх розвитку;

- вивчення видів і форм прояву професійних деструкцій;

- розробка технологій їх профілактики та психологічної корекції [6].

Дослідники виділяють значну кількість факторів, які можуть ініціювати розвиток професійних деструкцій. До найбільш загальних належать вікові зміни; професійна втома; професійні захворювання; професійні кризи; напружені умови праці; тривале психоемоційне навантаження; інтенсивне професійне спілкування; нововведення у професійній діяльності; багаторічне виконання одноманітної роботи [2; 6].

Е. Зеєр умовно поділяє фактори професійних деструкцій на три великі групи [6].

До **об'єктивних факторів** належать соціально-економічні умови, професійне середовище та загальний характер професійної діяльності.

Саме специфіка професії часто визначає рівень психоемоційного навантаження, ступінь відповідальності та інтенсивність професійних стресів.

Суб'єктивні фактори пов'язані з індивідуально-психологічними особливостями самого працівника. Значення мають рівень стресостійкості, емоційна стабільність, мотивація, особливості характеру, професійна спрямованість та здатність до саморегуляції [4].

Окрему групу становлять **суб'єктивно-об'єктивні фактори**, пов'язані з особливостями управління, професіоналізмом керівників та організацією професійної діяльності [6].

Неефективне керівництво, конфлікти у колективі, несприятливий психологічний клімат значно підвищують ризик розвитку професійних деструкцій.

Відповідно до досліджень Е. Зеєра, професійні деструкції можуть проявлятися у різних формах. Найбільш поширеними серед них є:

- стереотипізація професійної поведінки;
- психологічні бар'єри при освоєнні нових технологій;
- професійні деформації;
- професійні акцентуації;
- професійна стагнація [6].

Е. Симанюк, аналізуючи проблему професійних деструкцій, використовує як основу типології структуру суб'єкта професійної діяльності. Автор виділяє такі **основні компоненти**: професійну мотивацію; професійну ідентичність; професійно важливі якості; професійну компетентність [6].

Порушення будь-якого з цих компонентів може призводити до розвитку професійних деструкцій. Наприклад, зниження професійної мотивації супроводжується байдужістю до професійної діяльності, а порушення професійної ідентичності - втратою відчуття належності до професії [2].

Аналіз сучасних досліджень дозволяє зробити висновок, що проблема професійних деструкцій має міждисциплінарний характер і є відносно новим напрямом психологічних досліджень [1]. Водночас уже сьогодні науковцями визначено основні психологічні детермінанти професійних деструкцій, описано форми їх прояву та окреслено підходи до їх профілактики.

Найбільш поширеною формою прояву професійних деструкцій залишаються професійні деформації особистості, які виникають у процесі багаторічного виконання однієї й тієї ж професійної діяльності [6].

Особливо чутливими періодами для формування професійних деформацій є професійні кризи та етапи професійного становлення особистості.

Таким чином, професійні деструкції є складним процесом негативних змін особистості та професійної діяльності, які виникають під впливом тривалого виконання професійних обов'язків, професійного стресу та несприятливих умов праці. Їх розвиток пов'язаний із порушенням професійного розвитку особистості, зниженням професійної ефективності та поступовою дезінтеграцією професійної свідомості. Своєчасне виявлення та профілактика професійних деструкцій мають важливе значення для збереження професійного здоров'я та психологічного благополуччя працівника.

6.3 Детермінанти професійних деструкцій особистості працівників екстремальних видів діяльності

Дослідження професійних деструкцій особистості працівників екстремальних видів діяльності потребує аналізу тих чинників, які сприяють їх виникненню та розвитку. Особливу увагу сучасна психологія праці приділяє *професійним деструкціям працівників ДСНС*, оскільки їхня професійна діяльність пов'язана з високим рівнем ризику, психоемоційним навантаженням та відповідальністю за життя і здоров'я інших людей [2; 6].

Як зазначалося раніше, Е. Зеєр умовно поділяє фактори, що детермінують професійні деструкції, на об'єктивні, суб'єктивні та суб'єктивно-об'єктивні [6].

Такий підхід дозволяє комплексно розглядати процес формування професійних деструкцій, враховуючи як особливості професійного середовища, так і індивідуально-психологічні характеристики особистості.

Професійні деструкції працівника ДСНС доцільно розглядати як цілісну систему взаємопов'язаних елементів, серед яких особистість, професійна діяльність, соціальне середовище, професія та система соціальних норм [4]. У межах цієї системи особливого значення набувають процеси взаємного *впливу особистості та суспільства*.

Із розвитком суспільства постійно змінюються соціальні відносини, механізми соціального управління та система соціальних норм. Суспільство впливає на поведінку людини, визначає очікувані форми професійної діяльності та регулює міжособистісну взаємодію [1]. У свою чергу, людина як соціальний суб'єкт не лише підпорядковується соціальним вимогам, а й активно взаємодіє із соціальним середовищем.

У цьому контексті професійні деструкції можна розглядати як наслідок складної взаємодії між особистістю та соціальним середовищем.

Дезорганізація суспільних відносин, криза соціальних цінностей та

нестабільність соціального середовища здатні негативно впливати на особистісний розвиток людини, провокуючи деформаційні зміни [6].

Важливою ланкою взаємодії особистості та суспільства виступають соціально-професійні групи.

Особистість є своєрідним відображенням системи суспільних відносин, а її професійна поведінка формується під впливом соціально-професійного середовища [2].

Професійна деформація особистості значною мірою залежить від тих деформаційних процесів, які відбуваються у соціокультурній системі суспільства. Загалом комплекс причин, що впливають на професіоналізацію особистості та формування професійних деструкцій, можна умовно поділити на три групи:

- загальні причини, пов'язані з деформаційними процесами у суспільстві;
- особливі причини, зумовлені впливом мікросередовища та способу життя;
- індивідуальні причини, пов'язані з особистісними особливостями та способом життя конкретної людини [6].

Сучасне суспільство характеризується трансформацією соціокультурної системи, що супроводжується зміною соціальних цінностей, пріоритетів та життєвих орієнтирів. Такі процеси можуть призводити до деформації соціальних відносин і негативно впливати на психологічний стан особистості [1].

У психологічній науці подібні явища пов'язують із феноменом аномії, описаним Л. Дюркгеймом. Учений вважав, що дезорганізація суспільства спричиняє втрату моральних орієнтирів, порушення системи цінностей та зниження психологічного благополуччя людини [6].

В умовах соціальної нестабільності активізуються різні механізми психологічного захисту особистості. Людина змушена адаптуватися до нових умов, змінювати поведінку, пристосовуватися до вимог професійного та соціального середовища [4].

Серед механізмів психологічного захисту дослідники виділяють:

- рольовий захист, що проявляється у прагненні «бути як усі»;
- адаптивний захист, пов'язаний зі зниженням емоційного напруження;
- відмову від захисту, що супроводжується почуттям провини, внутрішнім конфліктом та переоцінкою цінностей [6].

Домінування подібних механізмів психологічного захисту створює передумови для формування професійних деструкцій особистості. Інтеріоризація морально деформованих соціальних відносин поступово призводить до деформації особистісної структури людини [2].

Працівники ДСНС як представники окремої соціально-професійної групи також зазнають впливу соціальних трансформацій. Однак додатковим чинником розвитку професійних деструкцій виступає специфіка їхньої професійної діяльності [5].

Діяльність працівників ДСНС пов'язана з постійною готовністю до дій в екстремальних умовах, високим рівнем відповідальності, ризиком для життя та необхідністю швидкого прийняття рішень у складних ситуаціях [7]. Такі умови професійної діяльності створюють значне психоемоційне навантаження та підвищують ризик професійних деструкцій.

В. Медведєв, Ю. Александров, А. Маркова, А. Деркач та Д. Волков досліджували деформації окремих компонентів професійної діяльності та виявили внутрішні й зовнішні причини професійних деформацій [6].

До внутрішніх причин належать:

- недостатній розвиток психічних якостей особистості;
- відсутність самостійного цілевизначення;
- недостатнє володіння гнучкими способами професійної діяльності;
- нечіткі уявлення про результати професійної діяльності та критерії їх оцінювання.

Серед зовнішніх причин дослідники виділяють:

- закріплення стереотипних способів роботи;
- надмірну регламентованість діяльності;
- відсутність самостійності;
- незатребуваність професійної ініціативи [6].

Аналізуючи внутрішні фактори професійної деформації, дослідники наголошують на важливості впливу професійного «Я» на особистість працівника. Професійна роль поступово починає визначати стиль мислення, систему цінностей та поведінку людини [2].

Особливості взаємного впливу професії та особистості у працівників ДСНС детально досліджувала В. Магда.

Авторка розглядає професійну деформацію як комплекс взаємопов'язаних змін особистості, що виникають під впливом високої відповідальності за життя та здоров'я інших людей [6].

В. Магда виділяє ***три основні групи факторів, які сприяють розвитку професійних деформацій працівників ДСНС.***

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 [6].

Таким чином, професійна деформація працівників ДСНС формується під впливом комплексу зовнішніх та внутрішніх чинників, які взаємодіють між собою та визначають специфіку професійного розвитку особистості.

Відповідно до досліджень Е. Зеєра, професійні деформації можуть проявлятися на декількох рівнях [6].

Загальнопрофесійні деформації є типовими для представників певної професії. Наприклад, у працівників ДСНС вони можуть проявлятися у вигляді професійних захворювань або підвищеного рівня психоемоційного напруження.

Спеціальні професійні деформації пов'язані зі специфікою окремої професійної діяльності. До них належить, зокрема, емоційне вигорання [3].

Професійно-типологічні деформації проявляються у зміні професійних мотивів, ціннісних орієнтацій, формуванні почуття професійної переваги або професійного цинізму [6].

Індивідуалізовані деформації формуються з урахуванням індивідуально-психологічних особливостей працівника та можуть проявлятися по-різному залежно від особистісної структури людини [2].

Е. Зеєр та Е. Симанюк у праці «Психологія професійних деструкцій» виділяють такі види професійних деструкцій:

- професійно обумовлені акцентуації;
- набута безпорадність;
- професійна відчуженість;
- професійна стагнація [6].

Особливо небезпечним проявом професійних деструкцій є **професійно обумовлені акцентуації**: професійний цинізм, агресивність, авторитарність, рольовий експансіонізм та професійна індіферентність [4]. Вираженість таких проявів залежить від стажу роботи, змісту професійної діяльності та індивідуально-психологічних особливостей особистості.

Однією з поширених форм професійних деструкцій є **професійна некомпетентність**. Її причинами можуть бути консервація професійного досвіду, невідповідність професійних знань сучасним вимогам та нездатність адаптуватися до нових умов професійної діяльності [6].

Іншою формою професійної деструкції є **набута безпорадність**. Вона виникає внаслідок багаторазового переживання ситуацій, у яких людина не бачить зв'язку між власними діями та результатом діяльності [2]. До основних проявів набутої безпорадності належать пасивність, зниження самооцінки, тривожність, емоційна пригніченість та відсутність професійної ініціативи.

Професійна відчуженість проявляється у зміні професійної «Я-концепції», втраті відчуття професійної значущості та психологічному дистанціюванні від професійної діяльності [6].

Е. Зеєр також використовує поняття «професійний кретинізм» для позначення ситуації, коли окремі професійно важливі якості або професійно небажані риси надмірно розвиваються та починають негативно впливати на особистість [6].

Р. Грановська пов'язує індивідуальні деформації з високим рівнем психічної ригідності, неадекватною самооцінкою, перекрученою «Я-концепцією» та домінуванням мотивації уникнення невдач [2].

Редукування особистих досягнень – зниження почуття компетентності у своїй роботі, невдоволення собою, зменшення цінності своєї діяльності, негативне самосприйняття як професіонала.

А. Маркова серед основних ознак професійних деструкцій виділяє:

- відставання, уповільнення професійного розвитку порівняно з віковими й соціальними нормами;
- несформованість професійної діяльності, відсутність необхідних моральних професійних уявлень, засобів і способів праці, низька продуктивність праці, недостатній професіоналізм і кваліфікація;
- дефіцитарність, порушення в руховій, зоровій, слуховій сферах, що перешкоджають професійному розвитку;
- збідніння, спрощеність професійної діяльності, а також вузькість мотивів праці, бідність інтересів у праці, слабка задоволеність працею;
- зупинка, розрив у професійній діяльності через невикористання психічних засобів праці через психічні стани;
- дезінтеграція професійного розвитку, розпад цілісної професійної свідомості і, як наслідок, – нереалістичні цілі, помилкові змісти праці, професійні кризи;
- низька мобільність, застрягання, невміння пристосуватися до нових умов і дезадаптація;
- диспропорційність, дисгармонійність, неузгодженість окремих ланок професійного розвитку;
- ослаблення професійних даних, наявних;
- втрата наявних раніше трудових і професійних умінь і навичок, тимчасова втрата працездатності, відсутність задоволеності працею;
- перекручений професійний розвиток, поява раніше відсутніх негативних якостей, поява деформацій особистості, деформація професійної свідомості, негативні риси особистості;
- припинення професійного розвитку через професійні захворювання [6].

Отже, професійна діяльність працівників ДСНС, яка належить до професій типу «людина–техніка–людина», створює значне психоемоційне навантаження та може призводити до розвитку професійних деструкцій різного рівня. Найбільш виражені професійні деформації спостерігаються у представників професій, діяльність яких пов'язана з інтенсивною взаємодією з людьми та високим рівнем відповідальності [5].

Таким чином, професійні деструкції працівників екстремальних видів діяльності формуються під впливом комплексу соціальних, професійних та особистісних чинників. Їх розвиток пов'язаний як зі специфікою професійної діяльності, так і з особливостями соціального середовища та індивідуально-психологічними характеристиками особистості.

Висновки

Професійні деструкції є складним багатокomпонентним явищем, яке виникає у процесі тривалого виконання професійної діяльності та проявляється у негативних змінах особистості, професійної поведінки, системи цінностей і професійної свідомості працівника.

Особливо актуальною проблема професійних деструкцій є для представників екстремальних видів діяльності, професійна діяльність яких супроводжується високим рівнем відповідальності, психоемоційного напруження, ризику та постійного впливу стресових факторів.

У сучасній психології професійні деструкції розглядаються як порушення професійного розвитку особистості, що негативно впливають на ефективність професійної діяльності, міжособистісне спілкування та психологічне благополуччя людини. Професійні деструкції можуть проявлятися на різних рівнях: когнітивному, емоційному, мотиваційному, поведінковому та психофізіологічному.

Важливим є розмежування понять «професійна деформація» та «професійна деструкція». Професійна деформація характеризується частковими змінами особистості, які виникають під впливом професійної діяльності та можуть певною мірою виконувати адаптивну функцію. Професійні деструкції мають більш глибокий і руйнівний характер, супроводжуються дезінтеграцією професійного розвитку, втратою професійної мотивації, професійною дезадаптацією та зниженням професійної ефективності.

Професійні деструкції формуються під впливом комплексу детермінант, які умовно поділяються на об'єктивні, суб'єктивні та суб'єктивно-об'єктивні. До об'єктивних чинників належать соціально-економічні умови, специфіка професійної діяльності, особливості професійного середовища та високий рівень психоемоційного навантаження. Суб'єктивні чинники пов'язані з індивідуально-психологічними особливостями працівника: рівнем стресостійкості, мотивацією, особливостями характеру, самооцінкою та професійною спрямованістю. Суб'єктивно-об'єктивні фактори визначаються особливостями професійного колективу, стилем керівництва, психологічним кліматом та організацією професійної діяльності.

Особливу роль у розвитку професійних деструкцій відіграє специфіка професій екстремального профілю діяльності. Працівники ДСНС, правоохоронних органів, військовослужбовці, медичні працівники та інші фахівці, діяльність яких пов'язана з небезпекою, невизначеністю та високою відповідальністю, перебувають у зоні підвищеного ризику розвитку професійних деформацій і деструкцій.

Серед основних форм професійних деструкцій дослідники виділяють професійне вигорання, професійну стагнацію, професійну некомпетентність, професійну відчуженість, набуту безпорадність, професійний цинізм, професійні акцентуації та професійну дезадаптацію. Ці прояви можуть супроводжуватися емоційним виснаженням, втратою інтересу до професії, формалізацією професійної діяльності, агресивністю, ригідністю мислення та погіршенням міжособистісних стосунків.

Професійні деструкції виникають поступово. На початкових етапах вони можуть проявлятися у вигляді професійної втоми, емоційної напруженості або зниження професійної мотивації. За відсутності профілактики та психологічної підтримки негативні зміни закріплюються у структурі особистості та можуть призводити до професійної дезадаптації, психосоматичних порушень і втрати професійної ефективності.

Таким чином, професійні деструкції є серйозною проблемою сучасної психології праці та психології екстремальної діяльності. Їх своєчасне виявлення, профілактика та психологічна корекція мають важливе значення для збереження професійного здоров'я, професійного довголіття та психологічного благополуччя працівників екстремальних видів діяльності.

Запитання для самоконтролю

1. Розкрити сутність співвідношення понять «професійна деформація» та професійні деструкції.
2. Надати сутнісну характеристику професійних деструкцій особистості.
3. Проаналізувати напрями порушень у професійному розвитку (тобто тенденції в професійному дизонтогенезі).
4. Проаналізувати детермінанти професійних деструкцій особистості працівників екстремальних видів діяльності.
5. Розкрити зміст видів професійних деструкцій та деформації.
6. Проаналізувати взаємозв'язок редукування особистих досягнень та тенденції професійних деструкцій.

ЛЕКЦІЯ 7. ВТРАТА ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ ЯК ПРОФЕСІЙНА ДЕСТРУКЦІЯ

План лекції

- 7.1. Феномен професійного відчуження як професійна деструкція.
- 7.2. Вплив діяльності в особливих умовах на формування професійного відчуження та втрату професійної ідентичності.
- 7.3. Професійне відчуження як втрата професійної ідентичності.

Література

1. Екстремальна психологія : підручник / О. П. Євсюков та ін. ; за заг. ред. О. В. Тімченка. Київ : Август Трейд, 2007. 502 с. URL: <https://elib.nuczu.edu.ua/nuczu/nni/ors/k-pdvou/text/extrpsy.pdf>

1. Кириченко В. В. Психологія праці та інженерна психологія : навч. посіб. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2022. 240 с. URL: <https://elib.nuczu.edu.ua/nuczu/nni/ors/k-pdvou/text/PP.pdf>

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

3. Москалець В. П. Психологія особистості : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2013. 262 с. URL: <https://surli.cc/etiogg>

4. Медведєв В. С. Проблеми професійної деформації співробітників ОВС (теоретичні та прикладні аспекти) : монографія. Київ : Національна академія внутрішніх справ України, 1996. 192 с.

5. Назаров О. О., Левченко А. С. Особливості досліджень професійних деформацій та деструкцій у вітчизняній психології діяльності в особливих умовах // Проблеми екстремальної та кризової психології, 2025. № 1 (9). С. 46–55. URL: <https://elib.nuczu.edu.ua/nuczu/nni/ors/k-pdvou/text/DSPP.pdf>

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

URL: https://elib.nuczu.edu.ua/nuczu/navch_posibnyk/text/571_Avariino.pdf

7. Потапчук Є. М. Теорія та практика збереження психічного здоров'я військовослужбовців : монографія / Є. М. Потапчук. Хмельницький : вид-во Національної академії ДПСУ, 2004. 323 с.

URL: <https://elib.nuczu.edu.ua/nuczu/nni/ors/k-pdvou/text/potap.pdf>

8. Психопрофілактика та психокорекція професійного відчуження у працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій : монографія /

О. О. Сергієнко та ін. Харків : НУЦЗУ, 2021. 133 с.

URL: <http://repositsc.nuczu.edu.ua/handle/123456789/12716>

9. Трансформація індивідуально-психологічних характеристик рятувальників під впливом екзистенціальних проблем професійного становлення: монографія / Оніщенко Н. В., Тімченко О. В., Титаренко А. В., Тогобицька В. Д. Харків : НУЦЗУ, КП «Міська друкарня», 2013. 136 с. URL: <http://repositsc.nuczu.edu.ua/handle/123456789/4133>

Інформаційні ресурси

1. Наукова бібліотека Українського державного університету імені Михайла Драгоманова. URL: <https://lib.udu.edu.ua/>
2. Бібліотека психологічної літератури. URL: <http://psylib.kiev.ua/>
3. Українські підручники он-лайн. URL: <http://pidruchniki.ws/>
4. Психологічна бібліотека Псі-фактор. URL: <http://psyfactor.org>

Основні поняття: професійні деструкції, психотип, акцентуації особистості, акцентуації рис характеру.

Вступ

Як зазначалося вище, найбільш вивченими і найпоширенішими видами деструкцій є наслідки професійної деформації, які досліджуються психологами (авторитарність, демонстративність, догматизм, доміантність, професійна індіферентність, консерватизм, агресія, рольовий експансіонізм, соціальне лицемірство, поведінковий трансферт, професійний цинізм тощо) та окремі професійні деструкції, а саме професійне відчуження, професійна некомпетентність, набута безпорадність, редукування особистих досягнень, певні індивідуальні деформації тощо.

7.1 Феномен професійного відчуження як професійна деструкція

Як зазначалося раніше, поняття професійної деформації та професійних деструкцій тісно пов'язані між собою й у багатьох випадках мають спільні психологічні механізми та прояви. Одним із найбільш досліджених різновидів професійних деструкцій у сучасній психології є *професійне відчуження* [3; 6].

У вітчизняній науковій традиції поняття відчуження тривалий час розглядалося переважно у філософському або екзистенціальному контексті. Сам термін «alienation» має декілька значень і використовується для позначення відчуження людини від інших людей, від власної діяльності, від суспільства, а також від самої себе. У різних науках цей феномен досліджується по-різному: у

філософії – як проблема втрати людиною власної сутності, у соціології - як порушення зв'язку між особистістю та суспільством, у психології – як стан внутрішньої ізоляції, втрати сенсу діяльності та психологічної віддаленості [4].

Проблему відчуження активно досліджували представники класичної та екзистенціальної філософії. Г. Гегель розглядав відчуження як втрату людиною зв'язку із власною духовною сутністю.

Представники екзистенціалізму – М. Хайдеггер, К. Ясперс, Ж.-П. Сартр – пов'язували відчуження з втратою людиною автентичності, внутрішньої цілісності та сенсу існування [4].

У психології поняття відчуження розвивалося у двох основних напрямках. Перший був пов'язаний із філософськими та психоаналітичними концепціями, а другий – із дослідженням конкретних психологічних проявів цього феномену у поведінці людини. Проте тривалий час не існувало єдиного підходу до пояснення психологічної природи відчуження, що ускладнювало його практичне вивчення [6].

Однією з найбільш відомих психологічних концепцій відчуження стала теорія С. Мадді, який розглядав його як прояв так званої *«екзистенціальної хвороби»*. Науковець вважав, що людина може втрачати сенс діяльності, почуття контролю над власним життям і здатність бачити цінність у тому, що відбувається навколо неї.

С. Мадді виокремив *чотири основні форми відчуження*.

Перша форма – вегетативна. Вона характеризується відчуттям внутрішньої порожнечі, байдужістю до діяльності, відсутністю життєвих цілей та інтересу до навколишнього світу. Людина перестає бачити сенс навіть у тих видах діяльності, які раніше були для неї важливими.

Друга форма – безсилля. У цьому випадку людина продовжує усвідомлювати важливість певних життєвих подій або професійної діяльності, однак втрачає віру у власну здатність впливати на ситуацію та змінювати її на краще.

Третя форма – нігілізм. Вона проявляється у переконанні, що будь-яка діяльність позбавлена сенсу, а також у негативному або деструктивному ставленні до соціальних норм, професійних вимог та оточення.

Четверта форма – авантюризм або «крусадерство». Людина намагається компенсувати внутрішню порожнечу шляхом постійного пошуку сильних емоцій, небезпечних або екстремальних ситуацій. У деяких випадках така поведінка може проявлятися у надмірному прагненні до ризику [4].

Сучасна психологія розглядає відчуження як складний багатофакторний феномен, що проявляється у порушенні зв'язку людини:

– із соціальним середовищем;

- із професійною діяльністю;
- із професійною групою;
- із власною особистістю;
- із власними цінностями та життєвими смислами [6].

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 багатфакторну 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.

В самому загальному вигляді *відчуження* – *це процес поступового відходу в себе, ізоляції від інших людей та відмови від участі у справах соціуму.*

Під відчуженням ми розуміємо процес і результат зміни професійної діяльності і життєдіяльності особистості, що приводить її до самотності і відособленості, відкинення іншими людьми і суспільством, трансформації свого «Я» і особистісного сенсу.

Відчуженість розглядалася як *стан*, що виникає в результаті відчуження особистості, що характеризується замкнутістю, конформністю, відчаєм, озлобленістю, асоціальністю, самопротипоставленням навколишнього світу [3; 9].

У *психоаналітичному напрямі* проблему відчуження досліджували З. Фрейд, К. Юнг, Е. Еріксон, К. Хорні та Е. Фромм. З. Фрейд пов'язував відчуження з конфліктом між внутрішніми потребами людини та вимогами соціального середовища. На його думку, тривалий психологічний тиск з боку суспільства може призводити до втрати людиною власного «Я», розвитку деперсоналізації та внутрішньої ізоляції [4].

Е. Фромм значно розширив розуміння феномену відчуження та виокремив декілька його форм:

- відчуження від інших людей;
- відчуження від праці;
- відчуження від власних потреб;
- відчуження від держави та суспільства;
- відчуження від самого себе [4].

Представники *гуманістичної та екзистенціальної психології* – К. Роджерс, В. Франкл, К. Ясперс – розглядали відчуження як втрату людиною автентичності та справжнього сенсу життя. На їхню думку, людина повинна не лише відповідати соціальним вимогам, а й зберігати власну індивідуальність та внутрішню цілісність [4].

У вітчизняній психології тривалий час основна увага приділялася не стільки проблемі відчуження, скільки феномену відокремлення особистості. У цьому контексті особистість розглядалася як суб'єкт засвоєння матеріальної та духовної культури, накопиченої людством у процесі історичного розвитку. Інакше кажучи, розвиток людини трактувався як процес уподібнення індивіда іншим людям через оволодіння суспільним досвідом, цінностями та нормами. Одночасно з цим важливим вважалося збереження власної індивідуальності, захист особистісних переконань і духовних надбань, що проявлялося у прагненні людини певною мірою дистанціюватися від інших.

С. Рубінштейн характеризував відчужену особистість як людину, яка втратила внутрішній зв'язок із власним буттям і не здатна усвідомлено визначати життєвий шлях та перспективи свого розвитку. Така людина відчуває внутрішню нестійкість, невпевненість і неспроможність активно впливати на власне життя [4].

Однією з важливих причин виникнення відчуження є включеність особистості одночасно в різні системи соціальних відносин і нормативних вимог, які можуть суперечити одна одній. Людина постійно взаємодіє з різними соціальними групами, кожна з яких транслює власні цінності, норми та очікування. Часто ці вимоги не збігаються між собою, що створює внутрішню суперечність. Наприклад, значущі для особистості люди можуть формувати різні, а іноді й протилежні уявлення про моральні норми, професійні цінності чи життєві цілі. За умови вираженої несумісності таких установок у людини виникає внутрішній конфлікт, який з часом може призвести до переживання відчуження.

У сучасній психологічній літературі відчуження розглядається як окремий випадок більш широкого процесу відокремлення. Відокремлення розуміють як прагнення людини зберегти власну індивідуальність, дистанціюватися від інших або обмежити надмірний психологічний вплив з боку соціального оточення. Це своєрідне переживання власної окремішності, відстороненості від певного об'єкта чи групи людей.

Дослідники підкреслюють, що процеси ідентифікації та відокремлення є тісно взаємопов'язаними і перебувають у діалектичній єдності. Ідентифікація забезпечує входження особистості у соціальний простір, засвоєння суспільного досвіду, норм і цінностей, тобто виконує функцію соціалізації. Натомість

відокремлення сприяє формуванню індивідуальності, автономності та унікальності особистості.

Таким чином, ідентифікація допомагає людині стати частиною суспільства, а відокремлення – зберегти власне «Я». Порушення балансу між цими процесами може негативно впливати на розвиток особистості. Надмірна орієнтація на ідентифікацію призводить до втрати індивідуальності, коли людина повністю підлаштовується під оточення і фактично втрачає власну позицію. Інша крайність проявляється у формі тотального відчуження, заперечення соціальних зв'язків, надмірного егоцентризму та неприйняття інших людей [1; 6].

Отже, співвідношення між ідентифікацією та відчуженням є складним і динамічним процесом. Посилення одного з цих компонентів зазвичай супроводжується послабленням іншого, тому гармонійний розвиток особистості потребує збереження певного балансу між прагненням до соціальної належності та потребою у власній автономії [1; 7; 9].

Л. Шнейдер підкреслює, що психічно здорова особистість одночасно включена як у процеси ідентифікації, так і у процеси відокремлення. Людина не може існувати виключно в одному з цих станів, оскільки повноцінний особистісний розвиток передбачає поєднання здатності бути частиною соціального середовища та водночас зберігати власну індивідуальність. Активізація процесу ідентифікації природно змінює рівень відособлення, і навпаки. Саме відносний баланс між цими процесами забезпечує формування стійкої особистісної ідентичності.

У сучасних психологічних дослідженнях проблема відчуження розглядається також у межах інших теоретичних підходів.

Одним із них є концепція середовищного відчуження. Воно трактується як універсальна форма психологічного реагування людини в умовах середовищної дезадаптації, коли особистість змушена перебувати у несприятливому або психологічно обтяжливому середовищі та не має реальної можливості його змінити.

Джерелом такого відчуження стає виражене психічне напруження, яке виникає внаслідок порушення процесу адаптації до середовища. З часом це напруження може досягати рівня стресового або навіть екстремального перевантаження і супроводжуватися переживанням розчарування, внутрішньої виснаженості та безсилля.

Інший підхід пов'язаний із поняттям морального відчуження.

У цьому випадку відчуження розглядається як своєрідний спосіб психологічного самозбереження особистості в умовах морально деформованого або деморалізуючого соціального середовища. Людина ніби відходить від

зовнішнього соціального простору у власний внутрішній світ, намагаючись зберегти особистісні цінності, моральні переконання та внутрішню цілісність.

Моральне відчуження має складну структуру і включає афективний, когнітивний, вольовий та поведінковий компоненти. Залежно від особливостей прояву дослідники виокремлюють конструктивне, деструктивне та приховане моральне відчуження. Конструктивна форма може сприяти самозбереженню особистості та переосмисленню власного досвіду, тоді як деструктивне відчуження призводить до соціальної ізоляції, втрати ціннісних орієнтирів і порушення міжособистісних зв'язків.

Отже, аналіз психологічних підходів до проблеми відчуження дозволяє зробити висновок, що відчуження є складним багатовимірним феноменом. Воно проявляється у втраті людиною відчуття власної суб'єктивності, емоційного зв'язку зі значущими людьми, порушенні цілісності «Я-концепції» та віддаленні від власного внутрішнього досвіду.

Стан самовідчуження супроводжується переживанням внутрішньої неповноцінності, обмеженості, втрати сенсу або цілісності власного «Я», що часто викликає негативні емоційні переживання, тривогу та внутрішній дискомфорт.

Водночас відчуження не можна розглядати виключно як негативне явище. У певних межах воно виконує важливі особистісні та соціальні функції. Відчуження може виступати механізмом індивідуалізації, самовизначення та особистісного розвитку. Завдяки тимчасовому дистанціюванню людина отримує можливість осмислити власний досвід, переоцінити життєві цінності, краще зрозуміти себе та відновити власну ідентичність.

Таким чином, відчуження є динамічним і структурно складним психологічним явищем, яке виступає однією зі сторін єдиного процесу «ідентифікація–відчуження».

Порушення балансу між цими процесами може призводити або до втрати індивідуальності через надмірне злиття із соціальним середовищем, або до іншої крайності – тотального неприйняття оточення, соціальної ізоляції та глибокого відчуження.

7.2 Вплив діяльності в особливих умовах на формування професійного відчуження та втрату професійної ідентичності

У сучасних концепціях професійного становлення особистості наголошується на тому, що професійна діяльність має суперечливий, або дихотомічний, вплив на розвиток людини. З одного боку, професія сприяє формуванню професійно важливих якостей, розвитку здібностей, професійної

майстерності та особистісного потенціалу. З іншого боку, тривале виконання професійної діяльності, особливо в особливих або екстремальних умовах, може негативно впливати на особистість, порушувати її внутрішню цілісність, знижувати адаптивність і психологічну стійкість [2; 6].

Подібний вплив пояснюється тим, що у процесі професіоналізації людина активно розвиває ті психологічні якості, які забезпечують ефективне виконання професійних завдань.

Водночас психічні структури та особистісні характеристики, які не залучені до професійної діяльності або не мають для неї безпосереднього значення, можуть поступово пригнічуватися, деформуватися або втрачати свою функціональність [4].

Деструктивні зміни особистості можуть виникати практично у всіх підструктурах професіонала: у професійній спрямованості; у професійній компетентності; у професійно важливих якостях; у професійно значущих психофізіологічних властивостях [6].

Особливо актуальною ця проблема є для працівників ДСНС та інших представників професій екстремального профілю діяльності. Їхня професійна діяльність відбувається в умовах підвищеного ризику, дефіциту часу, високої відповідальності та значного психоемоційного навантаження [5].

Професійні деструкції працівників ДСНС доцільно розглядати як складне системне утворення, яке включає взаємодію особистості, професійної діяльності, соціального середовища, професійних норм та суспільних очікувань [6]. У такій системі професійна діяльність не лише формує особистість, а й сама зазнає впливу індивідуально-психологічних особливостей працівника.

Детальний аналіз взаємного впливу професії та особистості у діяльності працівників ДСНС здійснила В. Магда. Дослідниця виокремила три основні групи факторів, що сприяють виникненню професійних деформацій:

- фактори, пов'язані зі специфікою професійної діяльності;
- особистісні фактори;
- соціально-психологічні фактори [6].

Таким чином, професійні деформації та професійні деструкції формуються під впливом як зовнішніх умов діяльності, так і внутрішніх особистісних характеристик працівника.

Однією з перших у психології діяльності в особливих умовах проблему професійних деструкцій працівників ДСНС почала досліджувати В. Тогобицька.

У своїй роботі вона показала, що до основних форм професійних деструкцій працівників екстремального профілю діяльності належать:

- професійна деформація;
- професійно обумовлені акцентуації;
- набута безпорадність;
- професійне відчуження;
- професійна стагнація [6].

Особливе місце серед цих деструкцій займає професійне відчуження. Його основною характеристикою є поступова втрата морально-вольових якостей, професійної мотивації та чітких професійних цілей.

Професійне відчуження визначається як процес, пов'язаний з об'єктивним і суб'єктивним відокремленням особистості від професійної групи, професійної діяльності та власної професійної ролі [3]. Іншими словами, працівник поступово дистанціюється від професійного середовища, своїх професійних обов'язків та самого себе як професіонала.

Для працівників ДСНС професійне відчуження має специфічні детермінанти, серед яких:

- екстремальний характер професійної діяльності;
- складна соціально-економічна ситуація;
- професійне середовище;
- вікові зміни;
- кризи професійного розвитку [6].

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 професійною середовищем, професійними обов'язками та відокремленням її професійних характеристик; відстороненість суб'єкта праці від професійної групи, професійної діяльності, і самого себе як професіонала.

В якості одного з **смыслоутворюючих компонентів професійної спрямованості** Е. Симанюк розглядає:

- **професійну ідентичність** (ціннісні орієнтації, професійну

позицію (ставлення до професії, настанови, очікування і готовність до професійного розвитку);

– **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.

Осягнення сенсу виконуваної професійної діяльності обумовлює професійну ідентичність, що розуміється як об'єктивне і суб'єктивне (тобто дану в переживанні) єдність з професійною групою, справою, що зумовлює спадкоємність професійних характеристик (норм, ролей і статусів) особистості. В якості **зворотного феномену, що має деструктивний характер, розглядається професійне відчуження**.

Л. Шнейдер розглядає професійне відчуження як складову процесу професійного самовизначення особистості [6]. На її думку, професійна ідентифікація та професійне відчуження є взаємопов'язаними процесами, через які людина формує власне професійне «Я».

У цьому контексті професійне відчуження можна визначити як втрату професійної ідентичності або неможливість її досягнення. Людина перестає сприймати себе як повноцінного представника професії, втрачає внутрішній зв'язок із професійною діяльністю та професійною спільнотою.

Л. Шнейдер також зазначає, що інколи прагнення людини знайти власну індивідуальність та зберегти особистісну автономію може призводити до свідомого дистанціювання від професійної групи [6]. У такому випадку професійне відчуження пов'язане з прийняттям відповідальності та усвідомленим прагненням уникнути нав'язаних професійних ролей.

Проте у більшості випадків професійне відчуження має деструктивний характер. Надмірне ототожнення себе з професійною роллю призводить до формування жорстких професійних стереотипів та залежності особистості від професійного середовища [4]. У результаті людина поступово втрачає здатність гнучко реагувати на життєві ситуації та відокремлювати професійну роль від власної особистості.

У психології подібний стан часто пов'язують із феноменом професійного маргіналізму. Вперше поняття «маргінальна людина» було введено Р. Парком для опису людей, які перебувають між двома соціальними групами й не відчують повної належності до жодної з них [6].

Професійний маргіналізм – це не лише недостатній рівень професійної компетентності. Насамперед це особистісна позиція непричетності до професійної моралі, професійних цінностей та професійної спільноти [6].

До поведінкових проявів професійного маргіналізму належать: демонстративна елітарність; закритість; агресивність; цинізм; імітація професійної діяльності; схильність до перекручування фактів; перебільшення власних заслуг; професійна глобалізація [6].

У таких ситуаціях активізуються механізми психологічного захисту. Людина починає спотворено сприймати реальність, болісно реагувати на критику, перекладати відповідальність на інших або пояснювати невдачі зовнішніми обставинами [4].

Водночас тривале внутрішнє неприйняття професійної діяльності та нездатність до самореалізації можуть призводити до розвитку комплексу професійної неспроможності, озлобленості, негативного ставлення до оточення та професійної дезадаптації.

У процесі професійного розвитку людина постійно стикається з внутрішніми суперечностями, пов'язаними із взаємодією особистості та професії. Конфлікти професійного самовизначення можуть виникати на різних етапах професійного шляху та потребують конструктивного вирішення [6].

Дослідники виділяють декілька основних способів реагування на конфлікти професійного самовизначення.

Ініціативний спосіб характеризується активною позицією особистості. Людина прагне розширити можливості самореалізації, підвищує кваліфікацію, шукає нові професійні перспективи та не втрачає сенсу професійної діяльності.

Пасивний спосіб проявляється у підпорядкуванні зовнішнім обставинам та пристосуванні до професійного середовища без внутрішньої задоволеності діяльністю.

Захисний спосіб характеризується спробою компенсувати професійну нереалізованість у позапрофесійній сфері. У людини формується занижена самооцінка, байдужість до професійної діяльності та схильність уникати складних професійних ситуацій.

Депресивний спосіб супроводжується апатією, песимізмом, втратою інтересу до професії та дезорганізацією професійної діяльності.

Афективно-агресивний спосіб властивий особам із високою конфліктністю, агресивністю та низьким рівнем професійної самосвідомості [6].

Дослідники вважають, що лише ініціативний спосіб сприяє збереженню професійної ідентичності та конструктивному подоланню професійних криз. Інші форми реагування більшою мірою пов'язані з розвитком професійного відчуження.

Тривале переживання професійних конфліктів та внутрішньої невизначеності активізує *механізми психологічного захисту*. Їх головна

функція полягає у збереженні внутрішньої цілісності особистості та зниженні психоемоційної напруги [4].

Проте надмірне використання психологічних захистів може мати негативні наслідки. З. Фрейд зазначав, що механізми захисту, які спочатку допомагають людині впоратися з психологічною небезпекою, з часом самі можуть ставати джерелом внутрішніх проблем [4].

Неконструктивне використання психологічних захистів поступово призводить до професійної дезадаптації та 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 склалося 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 [6].

Н. Максимова виокремлює три групи професіоналів залежно від характеру впливу професії на особистість:

- групу професійної та особистісної дезадаптації;
- групу пасивної адаптації;
- групу активного професійного самовдосконалення [6].

Перші дві групи більшою мірою схильні до розвитку професійного відчуження, тоді як третя характеризується збереженням професійної ідентичності та високого рівня професійної самореалізації.

Отже, ***передумовами втрати професійної ідентичності та розвитку професійного відчуження є:***

- особливості мотивації вибору професії;
- невідповідність між професійними очікуваннями та реальністю;
- професійні невдачі;

- незадоволеність професією;
- втрата перспектив професійного розвитку;
- високий рівень психічної напруги;
- хронічний стрес;
- страх та невизначеність під час виконання професійних обов'язків [6].

Таким чином, професійне відчуження є складною професійною деструкцією, що формується під впливом тривалого професійного стресу, внутрішніх конфліктів, невідповідності професійних очікувань реальним умовам діяльності та втрати професійної ідентичності. Особливо високий ризик розвитку професійного відчуження спостерігається у представників професій екстремального профілю діяльності, зокрема у працівників ДСНС.

7.3 Професійне відчуження як втрата професійної ідентичності

Проблему професійного відчуження неможливо повноцінно зрозуміти без аналізу феномену професійної ідентичності, оскільки саме професійна ідентичність виступає психологічною основою професійного самовизначення особистості [3; 6].

Як зазначалося раніше, професійне відчуження пов'язане з об'єктивним і суб'єктивним дистанціюванням людини від професійної групи, професійної діяльності та власної професійної ролі. Натомість професійна ідентифікація означає переживання людиною своєї єдності з професією, професійною спільнотою, професійними нормами та цінностями [6].

У цьому контексті професійне відчуження можна розглядати як втрату професійної ідентичності, неможливість її сформувати або руйнування сформованого професійного «Я». Людина перестає відчувати себе частиною професійного середовища, втрачає внутрішній зв'язок із професією та не сприймає професійну діяльність як важливу складову власного життя [4].

Професійна ідентифікація виступає механізмом «вростання» людини у професію. Саме через професійну діяльність людина знаходить сенс власної праці, формує впевненість у правильності своїх дій та усвідомлює значущість професійних цілей [6]. Прагнення знайти сенс професійної діяльності свідчить про наявність у людини потреби бачити своє «Я» у професії.

Таким чином, професійну ідентифікацію можна визначити як процес пошуку сенсу професійної діяльності та формування власної професійної позиції.

Професійна ідентичність є результатом професійного самовизначення, самоорганізації та професійної самоактуалізації особистості. Вона проявляється в усвідомленні людиною себе представником певної професії та професійної

спільноти, а також у певному ступені ототожнення себе з професійною діяльністю [6].

Ідентифікуючи себе з професією, людина прагне до вдосконалення результатів власної праці та професійного розвитку.

А. Маслоу пов'язував професійну ідентичність із прагненням людини до самореалізації та розкриття власного потенціалу [4].

К. Ясперс розглядав ідентичність як одну з базових характеристик самосвідомості людини.

На його думку, усвідомлення власної ідентичності пов'язане з переживанням внутрішньої цілісності, неперервності власного існування та усвідомленням своєї відмінності від інших людей [4].

У структурі професійної ідентичності дослідники виділяють **три основні складові**.

Перша – когнітивна складова. Вона включає професійні знання, професійні переконання, уявлення людини про професію та власні професійні можливості.

Друга – афективна складова. Вона пов'язана з емоційно-оцінним ставленням людини до професії, до власної професійної діяльності та до себе як професіонала.

Третя – конативна складова. Вона проявляється у професійній поведінці, вчинках, професійній активності та способах реалізації себе у професійній діяльності [6].

В енциклопедичній психологічній літературі професійна ідентичність визначається як усвідомлення особистістю своєї належності до певного виду професійної діяльності та професійної групи, що формується на основі професійного досвіду та професійного спілкування [4]. Саме об'єктивна та суб'єктивна єдність із професією забезпечує поступове засвоєння людиною професійних норм, ролей, цінностей і моделей професійної поведінки.

У психологічних дослідженнях поняття професійної ідентичності часто використовується поряд із такими поняттями, як:

- професійне становлення;
- професіоналізація;
- професійне самовизначення;
- професійний саморозвиток;
- професійний статус [6].

Е. Еріксон зазначав, що ідентичність людини базується на двох ключових переживаннях:

- відчутті власної тотожності та неперервності у часі;
- усвідомленні того, що ця тотожність визнається іншими людьми [4].

Сучасна українська дослідниця Ж. Вірна виокремлює декілька форм професійної ідентичності: контрастно-позитивну; контрастно-негативну; перспективно-позитивну; перспективно-негативну; проміжну [6].

К. Абульханова-Славська виділила **чотири основні типи професійної ідентифікації**.

Перший тип пов'язаний із вибором професії, яка максимально відповідає індивідуальним особливостям людини.

Наприклад, особи, схильні до ризику, часто обирають професії, пов'язані з діяльністю в екстремальних умовах.

Другий тип ідентифікації ґрунтується на можливості професійного зростання та кар'єрного розвитку.

Третій тип передбачає розвиток здібностей і професійно важливих якостей у процесі професійної діяльності.

Четвертий тип характеризується поєднанням професійних здібностей і творчої активності особистості [6].

Професійну ідентичність можна також розглядати як систему взаємопов'язаних особистісних якостей, цінностей і професійних орієнтацій, які допомагають людині усвідомлено обрати професію, що відповідає її внутрішнім потребам та можливостям.

Є. Клімов вважав, що професійна ідентичність формується переважно на пізніших етапах професіоналізації, коли людина вже має реальний досвід професійної діяльності [6]. Натомість Е. Зеєр і Л. Шнейдер наголошували, що процес формування професійної ідентичності розпочинається ще під час професійного навчання та триває протягом усього професійного життя людини.

Н. Волянюк та Г. Ложкін розглядають професійну ідентичність як систему уявлень людини про себе як суб'єкта професійної діяльності [6]. Більшість сучасних дослідників пов'язують професійну ідентичність із усвідомленням власного місця у професії та відчуттям належності до професійної спільноти.

У дослідженнях професійної ідентичності виокремлюють декілька рівнів її розвитку:

- рівень усвідомлення професійних цілей;
- рівень оволодіння професійними знаннями;
- рівень реалізації особистісного потенціалу у професійній діяльності;
- рівень формування індивідуального стилю професійної діяльності;
- рівень творчого виконання професійних завдань [6].

На розвиток професійної ідентичності впливають дві групи факторів:

- особистісні;
- соціальні.

До особистісних факторів належать життєві цілі, цінності, професійні установки та внутрішня мотивація особистості. Соціальні фактори включають суспільне ставлення до професії, її престижність, соціальну значущість та особливості професійного середовища [4].

Таким чином, через процеси професійної ідентифікації та професійного відчуження реалізується механізм формування професійної ідентичності особистості.

Динамічний аспект цього процесу забезпечує розвиток комунікативної, емоційної та мотиваційної сфер особистості через включення людини у професійне співтовариство [6]. Водночас професійне відчуження виступає полярною характеристикою професійної ідентичності.

У професійній діяльності втрата професійної ідентичності призводить до формування позиції внутрішньої непричетності до професії, професійної моралі та професійної спільноти [6].

У результаті професія починає сприйматися лише як засіб досягнення зовнішніх або особистих цілей, а не як сфера професійної самореалізації. Людина перестає ідентифікувати себе з професійною діяльністю, уникає відповідальності, не поділяє професійні цінності та втрачає професійну мотивацію.

Серед *поведінкових ознак професійного відчуження дослідники виділяють*: закритість у спілкуванні; агресивність; перекручування фактів; демонстративне перебільшення власних заслуг; цинізм; байдужість до професійних обов'язків [6].

Подібні зміни поступово роблять працівника професійно дезадаптованим та знижують ефективність його професійної діяльності.

Водночас надмірне занурення у професійну діяльність також може мати негативні наслідки. Одним із таких проявів є *трудоголізм – патологічна залежність від роботи* [4].

Для трудоголіків характерні:

- постійне перебування на роботі;
- відмова від повноцінного особистого життя;
- домінування професійної ролі над іншими сферами життя;
- нездатність психологічно дистанціюватися від професійної діяльності.

Подібний стан часто розглядають як своєрідну «втєчу в роботу», яка також є проявом порушення професійної ідентичності.

Отже, професійну ідентичність можна визначити як психологічну категорію, що характеризує усвідомлення людиною своєї належності до певної професії та професійної спільноти [6].

Втрата професійної ідентичності призводить до руйнування професійно значущих відносин, професійної дезадаптації та розвитку професійного відчуження. Саме тому рівень професійної ідентичності безпосередньо впливає на вираженість професійного відчуження у працівників ДСНС та інших представників професій екстремального профілю діяльності.

Висновки

Професійне відчуження є однією з найбільш складних і небезпечних форм професійних деструкцій особистості, яка виникає внаслідок тривалого психоемоційного напруження, професійних криз, втрати професійної мотивації та порушення зв'язку людини з професійною діяльністю. Особливо високий ризик розвитку професійного відчуження спостерігається у представників професій екстремального профілю діяльності, зокрема у працівників ДСНС.

У психологічній науці професійне відчуження розглядається як процес поступового дистанціювання особистості від професійної групи, професійних цінностей, професійної ролі та власного професійного «Я». Воно супроводжується втратою інтересу до професії, емоційною відстороненістю, байдужістю до результатів праці та зниженням професійної відповідальності.

Важливе місце у структурі професійного відчуження займає проблема професійної ідентичності. Професійна ідентичність є результатом професійного самовизначення та професійної ідентифікації особистості.

Вона проявляється в усвідомленні людиною своєї належності до професійної спільноти, прийнятті професійних норм, цінностей та професійної ролі. Саме професійна ідентичність забезпечує внутрішню єдність людини з професією та сприяє професійному розвитку особистості.

Професійне відчуження фактично є проявом втрати професійної ідентичності або неможливості її повноцінного формування.

Людина перестає ототожнювати себе з професійною діяльністю, не сприймає професію як значущу частину власного життя та втрачає внутрішній сенс професійної діяльності.

На формування професійного відчуження впливають як зовнішні, так і внутрішні чинники.

До зовнішніх належать несприятливі умови професійної діяльності, високий рівень стресу, екстремальний характер праці, професійні перевантаження, конфлікти у професійному середовищі та недостатня соціальна підтримка.

Внутрішні чинники пов'язані з особистісними особливостями людини, рівнем професійної мотивації, психологічною стійкістю, особливостями професійного самовизначення та здатністю до професійної самореалізації.

Особливу роль у розвитку професійного відчуження відіграють механізми психологічного захисту. Надмірне використання психологічних захистів, уникнення відповідальності, професійний цинізм, емоційне дистанціювання та закритість поступово призводять до професійної дезадаптації та руйнування професійної ідентичності.

Характерними проявами професійного відчуження є агресивність, байдужість до професійної діяльності, закритість у спілкуванні, професійний цинізм, формалізм, втрата професійної мотивації та відсутність відчуття належності до професійної спільноти. Подібні зміни негативно впливають не лише на особистість працівника, а й на ефективність професійної діяльності та психологічний клімат у професійному колективі.

Водночас надмірне ототожнення себе з професією також може мати деструктивні наслідки. Одним із таких проявів є трудоголізм, за якого професійна діяльність починає домінувати над усіма іншими сферами життя людини. Це свідчить про порушення балансу між професійною та особистісною сферами й також негативно впливає на психологічне здоров'я особистості.

Таким чином, професійна ідентичність та професійне відчуження є взаємопов'язаними процесами, що визначають характер професійного розвитку особистості. Збереження професійної ідентичності, позитивної професійної мотивації та внутрішнього сенсу професійної діяльності є важливими умовами профілактики професійного відчуження та забезпечення психологічного благополуччя працівників екстремальних видів діяльності.

Запитання для самоконтролю

1. Розкрити зміст категорії «відчуження» у філософії та психології.
2. Охарактеризувати зміст теорії відчуження як екзистенціальної хвороби (за С. Мадді).
3. Розкрити підходи до проблеми відчуження у психоаналітичній психології.
4. Дати характеристику професійній ідентифікації та її особливостям.
5. Описати процеси професіоналізації та формування професійної ідентичності.
6. Розкрити зміст феномену професійного відчуження як професійної деструкції.
7. Пояснити сукупність впливу діяльності на розвиток професійного відчуження.

Розкрити зв'язок феноменів професійного відчуження та втрати професійної ідентичності.

ЛЕКЦІЯ 8. ПРОФЕСІЙНА АКЦЕНТУАЦІЯ ОСОБИСТОСТІ ЯК ПРОФЕСІЙНА ДЕСТРУКЦІЯ

План лекції

- 8.1. Акцентуації рис характеру особистості як психологічний феномен.
- 8.2. Професійна акцентуація рис характеру особистості як професійна деструкція .
- 8.3. Вплив акцентуацій особистості на успішність професійної діяльності в особливих умовах.

Література

1. Екстремальна психологія : підручник / О. П. Євсюков та ін. ; за заг. ред. О. В. Тімченка. Київ : Август Трейд, 2007. 502 с. URL: <https://elib.nuczu.edu.ua/nuczu/nni/ors/k-pdvou/text/extrpsy.pdf>
2. Корольчук М. С., Крайнюк В. М. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах : навч. посіб. Київ : Ніка-Центр, 2006. 580 с.
3. Кириченко В. В. Психологія праці та інженерна психологія : навч. посіб. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2022. 240 с. URL: <https://elib.nuczu.edu.ua/nuczu/nni/ors/k-pdvou/text/PP.pdf>
4. Мацегора Я. В. Проблема професійних деструкцій та деформацій працівників правоохоронних органів // Вісник Національного університету оборони України, 2013. №2 (33). С. 247-252.
5. Москалець В. П. Психологія особистості : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2013. 262 с. URL: <https://surli.cc/etiggn>
6. Медведєв В. С. Проблеми професійної деформації співробітників ОВС (теоретичні та прикладні аспекти) : монографія. Київ : Національна академія внутрішніх справ України, 1996. 192 с.
7. Назаров О. О., Левченко А. С. Особливості досліджень професійних деформацій та деструкцій у вітчизняній психології діяльності в особливих умовах // Проблеми екстремальної та кризової психології, 2025. № 1 (9). С. 46-55. URL: <https://elib.nuczu.edu.ua/nuczu/nni/ors/k-pdvou/text/DSPP.pdf>
8. Особливості професійної деформації у працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України : монографія / Оніщенко Н. В., Старик В. А., Тімченко О. В., Христенко В. Є. Харків : НУЦЗУ, КП «Міська друкарня», 2012. 149 с.
URL: https://elib.nuczu.edu.ua/nuczu/navch_posibnyk/text/571_Avariino.pdf

9. Психологія праці та інженерна психологія: навч. посіб. для студентів денної і заочної форм навчання спеціальності 053 «Психологія» - 2-ге вид. / укладач О. С. Юрков. Мукачево : МДУ, 2018. 187 с.

URL: <https://elib.nuczu.edu.ua/nuczu/nni/ors/k-pdvou/text/2018.pdf>

10. Психологічні особливості професійно зумовлених акцентуацій рятувальників : монографія / Е. І. Михлюк, Л. А. Перелигіна, Н. Є. Афанасьєва. Харків : Видавництво «Точка», 2018. 184 с.

URL: https://elib.nuczu.edu.ua/nuczu/monogr/text/POPZAR_M.pdf

11. Трансформація індивідуально-психологічних характеристик рятувальників під впливом екзистенціальних проблем професійного становлення: монографія / Оніщенко Н. В., Тімченко О. В., Титаренко А. В., Тогобицька В. Д. Харків : НУЦЗУ, КП «Міська друкарня», 2013. 136 с.

URL: <http://repositsc.nuczu.edu.ua/handle/123456789/4133>

Інформаційні ресурси

1. Наукова бібліотека Українського державного університету імені Михайла Драгоманова. URL: <https://lib.udu.edu.ua/>

2. Бібліотека психологічної літератури. URL: <http://psylib.kiev.ua/>

3. Українські підручники он-лайн. URL: <http://pidruchniki.ws/>

4. Психологічна бібліотека Псі-фактор. URL: <http://psyfactor.org>

Основні поняття: професійні деструкції, психотип, акцентуації особистості, акцентуації рис характеру.

Вступ

Професійна діяльність фахівців ризиконебезпечних професій висуває підвищені вимоги не лише до рівня професійної підготовки, а й до індивідуально-психологічних особливостей особистості. В умовах високої відповідальності, емоційного напруження, дефіциту часу та постійного впливу стресогенних факторів особливого значення набувають акцентуації характеру, які можуть як сприяти професійній ефективності, так і ускладнювати процес професійної адаптації [1; 4].

Сучасні дослідження свідчать, що певні типи акцентуацій пов'язані зі специфічними особливостями поведінки, емоційного реагування, міжособистісної взаємодії та здатності людини діяти в екстремальних умовах [5]. Саме тому вивчення впливу акцентуацій особистості на успішність професійної діяльності є важливим напрямом психології праці та психології діяльності в особливих умовах.

Особливого значення ця проблема набуває у сфері професійної діяльності військовослужбовців, рятувальників, працівників правоохоронних органів та інших спеціалістів, діяльність яких пов'язана з ризиком, високими психоемоційними навантаженнями та необхідністю швидкого прийняття рішень [3].

8.1 Акцентуації рис характеру особистості як психологічний феномен

У сучасній психології проблема акцентуацій характеру є однією з найбільш актуальних у контексті вивчення особистості, її поведінки, професійної адаптації та психологічної стійкості [1; 5]. Особливого значення ця проблема набуває у сфері психології професійної діяльності в особливих умовах, оскільки саме індивідуально-психологічні особливості людини значною мірою визначають ефективність професійної діяльності, особливості реагування на стресові ситуації, здатність до адаптації та взаємодії з іншими людьми [4].

У Великому психологічному словнику *акцентуація характеру* (англ. character accentuation) *визначається як висока ступінь вираженості окремих рис характеру та їх поєднань, що являє собою крайній варіант норми, який межує з психопатією*.

Акцентуація характеру – це гіпертрофований розвиток окремих властивостей характеру на шкоду іншим, у результаті чого погіршується взаємодія людини з оточенням. Вираженість акцентуацій може коливатися від майже непомітних проявів, які помічають лише близькі люди, до дуже яскраво виражених особливостей, що можуть нагадувати психопатологічні прояви [5].

У навчальному посібнику «Психологія особистості» професор В. Москалець визначає акцентуацію характеру як надмірну вираженість окремих характерологічних рис та їх поєднань, що проявляється у підвищеній вразливості людини до певних психотравмуючих впливів [8].

Представники різних галузей психології по-різному трактують поняття акцентуацій, акцентуючи увагу на тих особливостях, які мають найбільше значення для конкретної сфери професійної діяльності.

Так, у юридичній психології акцентуації характеру часто пов'язують із нестійкістю настрою, конфліктністю, підвищеною образливістю та вразливістю особистості щодо психотравмуючих факторів.

У педагогічній психології акцентуації розглядають як надмірну вираженість окремих інтелектуальних, емоційних, вольових або поведінкових особливостей особистості.

У клінічній психології акцентуації трактуються як надмірне посилення

окремих рис характеру, яке зазвичай не виходить за межі психічної норми, однак може суттєво ускладнювати соціальну адаптацію та міжособистісні контакти [5].

Аналіз різних визначень свідчить про те, що майже в кожному з них використовується поняття психічної норми. Саме тому проблема співвідношення норми та патології є однією з центральних у дослідженні акцентуацій особистості [1].

У психіатрії аномалія традиційно розглядається як відхилення від психічної норми, прикладом якого є психопатія. Водночас поняття психічної норми або психічної гармонії залишається дискусійним як серед психіатрів, так і серед психологів [5].

Більшість психіатрів вважають, що акцентуації характеру не належать до психічних розладів, а є крайнім варіантом норми. Проте для психологів це питання не є однозначним, оскільки надмірна вираженість окремих рис особистості може істотно впливати на поведінку людини, міжособистісну взаємодію та професійну діяльність [5].

Підтвердження складності цієї проблеми можна знайти у Міжнародній класифікації хвороб 10-го перегляду (МКХ-10). У класі «Фактори, що впливають на стан здоров'я населення та звернення до закладів охорони здоров'я» виділяється підклас «Z73.1 Акцентуовані особистісні риси». У ньому акцентуації визначаються як особливості характеру, що перебувають у межах клінічної норми, однак окремі риси особистості є надмірно посилені, що призводить до вибіркової вразливості до одних психогенних впливів при збереженні стійкості до інших.

У сучасній психології більшість дослідників дотримується позиції, що акцентуації характеру є крайнім варіантом норми [5].

Водночас дуже важливо розмежовувати акцентуації та психопатії. Основна відмінність полягає у тому, що три ключові ознаки психопатичних розладів при акцентуаціях ніколи не проявляються одночасно:

- вплив порушення на всі сфери життя людини;
- стабільність патологічних проявів упродовж життя;
- виражена соціальна дезадаптація [5].

Акцентуована особистість може гостро реагувати лише на окремі психотравмуючі фактори, тоді як при психопатії патологічні реакції проявляються практично у всіх життєвих ситуаціях.

Крім того, акцентуації можуть найбільш яскраво проявлятися лише на певних етапах життя, особливо у підлітковому або юнацькому віці, а згодом частково згладжуватися або компенсуватися [5].

На відміну від психопатій, акцентуації не завжди призводять до соціальної дезадаптації або порушення професійного функціонування. У

багатьох випадках люди з акцентуаціями можуть успішно адаптуватися до професійної діяльності та соціального життя [1].

Відомий український психолог С. Максименко підкреслював, що акцентуації не можна вважати патологією. Проте за несприятливих життєвих умов або при повторюваному впливі психотравмуючих факторів вони можуть сприяти розвитку невротичних, істеричних чи інших патологічних реакцій [7].

Ще одним дискусійним питанням є проблема класифікації акцентуацій особистості. За час вивчення цього феномену було створено декілька типологій акцентуєваних особистостей [5].

Найбільш відомою є класифікація К. Леонгарда, який описав 12 типів акцентуацій у праці «Акцентуєвані особистості». Оскільки автор працював переважно у психіатричній клініці, його опис акцентуацій містив досить яскраві та інколи перебільшені прояви, характерні для клінічних випадків [5].

У роботах К. Леонгарда використовується як словосполучення «акцентуєвана особистість», так і «акцентуєвані риси характеру», причому головним залишається все-таки поняття «акцентуація особистості». Сама класифікація Леонгарда К. є класифікація акцентуєваних особистостей.

У вітчизняній психології склалася традиція чітко, а іноді і різко підкреслювати розходження понять «особистість» і «характер». При цьому мається на увазі, що поняття особистості - більш широке, що включає в себе спрямованість, мотиви, установки, інтелект, здібності і т. д.

Між тим західні психологи, говорячи про «особистості», часто мають на увазі її характерологію. Для цього є певні підстави, оскільки характер - це не тільки базис особистості (так вважає багато хто, хоча це і дискусійно), але перш за все інтегративне утворення. У характері знаходять своє вираження система відносин особистості, її установки, орієнтації і т.д.

Справді цілком допустимо в рівній мірі і в рівному значенні використовувати обидва терміни - акцентуєванна особистість і акцентуація характеру.

Згідно концепції Леонгарда К., у структурі особистості деякі акцентуєвані риси більшою мірою визначаються особливостями темпераменту, деякі – особливостями характеру. Характер впливає на спрямованість інтересів людини і форму його реакцій. Темперамент – на темп і глибину емоційних реакцій. Оскільки чіткої межі між темпераментом і характером не існує, незалежно від природи акцентуєваної риси Леонгард К. вживає термін «акцентуєвана особистість», але розкриває зміст цієї риси, приділяючи більше уваги або темпераментом, або характером.

Так, про характер він найчастіше згадує при описі демонстративних, педантичних, застрягливих і збудливих особистостей.

Про темперамент – при описі особистостей гіпертимних, дистимних, циклотимних, екзальтованих, тривожних і емотивних.

Інтроверсія та екстраверсія належать до базових характеристик особистості, які впливають на її поведінку загалом і визначають особливості прояву інших особистісних рис.

Виділення рис темпераменту і характеру в структурі особистості має значення з точки зору факторів, що впливають на формування акцентуацій.

Темперамент переважно визначається вродженими та генетично зумовленими особливостями людини, тоді як характер формується під впливом соціального середовища. Тому риси характеру можуть певною мірою змінюватися та коригуватися в процесі навчання, виховання й трудової діяльності.

Темперамент впливає на темп, силу та глибину емоційних реакцій, тоді як характер визначає систему ставлень особистості, спрямованість її інтересів та особливості поведінки [5].

До акцентуацій характеру К. Леонгард відносив: демонстративний; педантичний; застрягаючий; збудливий типи.

До акцентуацій темпераменту: гіпертимний; дистимний; циклотимний; тривожний; емотивний; екзальтований типи.

Інтроверсію та екстраверсію автор розглядав як загальні особистісні характеристики, які накладають відбиток на прояви інших рис [5].

У вітчизняній психології традиційно наголошується на розмежуванні понять «особистість» і «характер». Водночас характер розглядається як інтегративне утворення, у якому відображаються ставлення людини до себе, інших людей, діяльності та навколишнього світу [7]. Саме тому поняття «акцентуована особистість» і «акцентуація характеру» часто використовуються як близькі за змістом.

Нижче наведено найбільш характерні вияви **основних типів акцентуацій** (за С. Максименко):

– **застрягання** в стані збудження, що свідчить про впертість, недовірливість, нетерпимість до заперечень у дискусіях. У спокійному стані такі люди виявляють відповідальність і розсудливість у веденні справ;

– **педантизм** виявляється в крайньому, нічим не виправданому формалізмі при виконанні справи, в дотриманні «букви», хоча це й шкодить справі, у міркуванні типу «як би чогось не сталося»;

– **демонстративні** характери виявляють себе нестримно, викручуються там, де потрібно погодитися, заперечують очевидне: «це неможливо», «я цього не розумію», хоча нічого «неможливого» та «незрозумілого» немає. За звичних умов такі особи здатні погоджуватися, досягати значних творчих успіхів;

– *екзальтовані* особистості надмірно захоплюються, вихваляють те, що не варте уваги, легко збуджуються в радощах або сумують аж до розпачу, їхні реакції на власні вчинки або вчинки інших людей є загострено емоційними, афективними;

– *тривожні* характери в усьому очікують на небезпеку, виявляють підвищену боязливість, соромливість, розгубленість, здатні сховатися від небезпечного, поступитися навіть слабшому, уникати його, якщо він погрожує;

– *інтровертні* особистості замкнуті, свої думки та переживання спрямовують на самих себе, на свій внутрішній світ, уникають контактів з іншими, не пристосовані до обставин;

– *екстравертні* особистості прагнуть до спілкування, контактів з іншими, багато говорять про себе, хвалькуваті, зосереджуються здебільшого на зовнішніх явищах, а не на собі, схильні погоджуватися з усім, що їм пропонують.

А. Личко запропонував виділяти два ступені вираженості акцентуацій:

- явну акцентуацію;
- приховану акцентуацію [5].

Явна акцентуація є крайнім варіантом норми та проявляється досить стабільно в різних життєвих ситуаціях.

Прихована акцентуація є звичайним варіантом норми та проявляється переважно лише в психотравмуючих або емоційно складних ситуаціях [5].

Сучасні дослідження показують, що «чисті» типи акцентуацій зустрічаються порівняно рідко. Значно частіше спостерігаються змішані типи акцентуацій, у яких поєднуються риси кількох психотипів одночасно [5].

Розрізняють кілька видів щодо стійких змін:

– перехід явної акцентуації в сховану, коли з віком акцентуєвані риси стираються чи компенсуються, тобто замінюються іншими і тільки під впливом деяких факторів, адресованих уразливому місцеві, риси цього типу вже схованого, замаскованого, раптом проявляються зненацька, раптово в повній силі;

– формування на ґрунті акцентуацій психопатичних розвитків, основну роль в цьому грає середовище й у результаті може спостерігатися дохворобливий стан, а іноді і захворювання;

– трансформація видів акцентуацій характеру, приєднання до основного типу близьких, сумісних з цим типом інших акцентуацій.

У деяких випадках, ***риса знову придбаних акцентуацій можуть навіть домінувати над основною***, іноді риси однієї акцентуації можуть «витиснути», «заслонити» риси інших акцентуацій.

За різними даними, поширеність акцентуацій в суспільстві сильно варіюється і залежить від багатьох факторів, таких, як соціальнокультурні особливості середовища, вольові і вікові відмінності і ін.

За висновками К. Леонгарда і його співробітників, частка акцентуєваних особистостей в дорослому населенні становить приблизно 50 %.

Водночас автори спеціально підкреслюють, що в інших країнах співвідношення акцентуєваних і неакцентуєваних людей може бути іншим.

Сформувавшись, акцентуація розвивається, поки живе особистість.

До 26–30 років навіть психопатичні натури можуть набути більшої психічної стійкості, а деякі з них, опинившись у сприятливих умовах, здатні вести нормальне трудове життя.

Особливий інтерес викликає поєднання акцентуєваних рис характеру і темпераменту. Якщо дві або навіть кілька представлених паралельно чорт не надто помітно взаємно перетинаються, то, знаючи ці окремі риси, неважко зрозуміти та їх комбінації. Так, поєднання демонстративних і афективно-лабільних чорт говорить про схильність людини до поетичної, художньої діяльності. Демонстративні риси характеру стимулюють фантазію, афективно-лабільний темперамент, породжує емоційну спрямованість.

Таким чином, акцентуації рис характеру особистості як психологічний феномен являють собою великий інтерес для дослідників наук: психології, соціології, медицини, педагогіки та інших наук. Дослідження в області акцентуацій підтверджують, що чисті типи акцентуацій зустрічаються рідко, більш поширені змішані типи і типи з неявно вираженою акцентуацією [5].

На формування акцентуацій впливають як внутрішні, так і зовнішні фактори.

До внутрішніх факторів належать: темперамент; тип нервової системи; спадковість; гормональний статус; особливості онтогенетичного розвитку.

До зовнішніх факторів належать: сімейне виховання; соціальне середовище; професійна діяльність; психотравмуючі ситуації; особливості навчання та соціалізації [5; 7].

К. Леонгард підкреслював складний характер походження акцентуацій, який визначається взаємодією біологічних і соціальних чинників [5].

До психофізіологічних факторів, детермінуючим розвиток акцентуацій, ряд дослідників відносять темперамент. Важливу роль тут грають віково-статеві та вроджені властивості, розглянуті з позицій вчення про вищої нервової діяльності І. Павлова.

Наступним фактором, детермінуючим розвиток акцентуацій, є **психологічний фактор**. У загальній структурі особистості характер займає центральне місце, об'єднуючи всі інші властивості й особливості поведінки.

Характер формується під впливом зовнішніх і внутрішніх впливів, деякі його зміни можуть відбуватися в період життєвих криз, які також не можна розглядати як цілком нормальні явища. Характер людини пов'язаний з його інтересами, потребами і більш за все проявляється в тому, що для людини значимо. Тому правильно судити про характер людини можна, уважно спостерігаючи за тим, як він веде себе в обумовлених життєвих ситуаціях, які дозволяють йому задовольняти найбільш сильні і актуальні потреби.

У сучасній вітчизняній і зарубіжній науці ідеї складних динамічних структур, які об'єднують соціальні та психофізіологічні особливості людини, набувають все більшого значення.

У цьому напрямку будуються різні новітні інтерпретації зав'язків зовнішньої і внутрішньої спрямованості особистості (її екстра – або інтравертованість), вперше описані Юнгом К. з різними енергетичними та нейрофізіологічними характеристиками людини, отриманими Айзенком Р.

Характер з його акцентуаціями завершує своє формування до підліткового віку, тому основним чинником його розвитку є сімейне виховання.

До зовнішніх факторів психологічного плану слід віднести і психічну травму, спровоковану різними психотравмуючими обставинами (конфлікти з батьками, друзями, вчителями, неконтрольоване емоційний стан).

Важливу роль у формуванні акцентуацій відіграє професійна діяльність. Тривале виконання певних професійних ролей сприяє посиленню окремих рис характеру, які поступово можуть набувати акцентуйованого характеру та ставати основою професійних деформацій особистості [4].

Особливий інтерес викликає поєднання акцентуацій характеру та темпераменту. Наприклад, поєднання демонстративних та емоційно-лабільних рис може сприяти розвитку творчих здібностей, художнього або артистичного потенціалу [5].

Таким чином, акцентуації рис характеру є складним і багатограним психологічним феноменом, який формується під впливом біологічних, психологічних і соціальних факторів [1; 5].

Акцентуації не є психічною патологією, однак за несприятливих умов можуть ускладнювати соціальну адаптацію, міжособистісну взаємодію та професійну діяльність [4; 7].

Саме тому їх вивчення має важливе значення для психології праці, професійного відбору, психологічного супроводу та профілактики професійних деструкцій особистості.

8.2 Професійна акцентуація рис характеру особистості як професійна деструкція

Як зазначалося раніше, до професійних деструкцій належать професійно зумовлені акцентуації особистості, професійна стагнація, професійне відчуження, професійна некомпетентність та інші негативні зміни особистості фахівця, що виникають у процесі професійної діяльності [4; 7].

Професійні деструкції – це негативні зміни у структурі діяльності та особистості працівника, які знижують ефективність праці, ускладнюють взаємодію з іншими людьми та можуть призводити до професійної дезадаптації [6].

Одним із найбільш поширених проявів професійних деструкцій є *професійно зумовлені акцентуації рис характеру*. Вони виникають унаслідок тривалого виконання професійної діяльності, особливо в умовах високого психоемоційного навантаження, ризику, відповідальності та постійної дії стресогенних факторів [8].

Будь-яка професійна діяльність уже на етапі професійного навчання та адаптації починає впливати на особистість людини. У процесі професіоналізації окремі риси характеру поступово посилюються, тоді як інші залишаються менш задіяними. Якщо певні якості постійно використовуються у професійній діяльності, вони можуть набувати надмірної вираженості та поступово переходити у професійно обумовлені акцентуації.

Наприклад, у рятувальників, військовослужбовців або працівників правоохоронних органів можуть надмірно посилюватися жорсткість, ригідність, підвищений контроль, підозрілість або емоційна стриманість. У педагогів чи керівників нерідко формується схильність до надмірного контролю, формалізму або авторитарності. Таким чином, професійна діяльність не лише формує професійно важливі якості, а й здатна сприяти розвитку професійних деформацій особистості [3].

У міру професійного становлення успішність діяльності починає визначатися певним набором професійно важливих якостей, які багаторазово закріплюються у поведінці. Тривале використання одних і тих самих психологічних механізмів призводить до того, що окремі риси особистості стають надмірно вираженими. Саме так формуються професійні акцентуації - надмірне посилення окремих інтелектуальних, емоційних, вольових або поведінкових характеристик [10].

Причиною формування професійних акцентуацій є необхідність адаптації людини до умов професійної діяльності. Якщо адаптація проходить успішно, надмірно виражені риси можуть компенсуватися. Якщо ж професійна

дезадаптація посилюється, рівень вираженості акцентуацій зростає, що може призводити до професійного вигорання, конфліктності, зниження професійної ефективності та інших форм професійної деструкції [7].

Акцентуації рис характеру поступово набувають професійно зумовленого характеру та починають впливати на: стиль професійної діяльності; особливості взаємодії з колегами; прийняття рішень; рівень професійної відповідальності; стійкість до стресу; ефективність діяльності в складних та екстремальних умовах [1; 10].

Розглянемо особливості прояву окремих типів акцентуацій у професійній діяльності (за К. Леонгардом).

Гіпертимний тип. Для осіб цього типу характерні активність, енергійність, товариськість, оптимізм та висока працездатність. Вони швидко приймають рішення, легко вступають у контакти, добре працюють у динамічних умовах [5].

Водночас надмірна вираженість гіпертимних рис може призводити до поверховості, імпульсивності, недостатньої уважності до деталей, порушення дисципліни та труднощів у виконанні монотонної роботи.

Дистимічний тип. Особи дистимічного типу зазвичай серйозні, відповідальні, дисципліновані та схильні до глибокого аналізу ситуацій. Вони ефективно працюють у діяльності, що потребує уважності, точності та послідовності [5].

Негативними проявами можуть бути песимізм, уповільненість, схильність до зниженого настрою, труднощі в соціальній взаємодії та знижена адаптивність у швидкозмінних умовах.

Збудливий тип. Представники цього типу часто є енергійними, наполегливими та рішучими. У критичних ситуаціях вони можуть швидко реагувати та діяти активно.

Однак надмірна збудливість може проявлятися у дратівливості, агресивності, емоційній нестійкості та конфліктності, що особливо небезпечно в професіях, пов'язаних із високою відповідальністю та необхідністю самоконтролю [5; 10].

Застрагаючий тип. Такі люди відрізняються принциповістю, наполегливістю, високим почуттям справедливості та відповідальності. Вони здатні довго зосереджуватися на важливих професійних завданнях.

Водночас їм властиві образливість, злопам'ятність, підвищена конфліктність, схильність до надмірного контролю та труднощі у переключенні уваги [5].

Педантичний тип. Позитивними рисами педантичних осіб є акуратність, дисциплінованість, точність, сумлінність та надійність. Вони

особливо ефективні у діяльності, що потребує чітких інструкцій і високої відповідальності [5].

Разом із тим надмірний педантизм може призводити до формалізму, нерішучості, тривожності та труднощів у ситуаціях невизначеності.

Тривожний тип. Для таких людей характерні відповідальність, обережність, самокритичність та уважність до можливих ризиків. Вони рідко порушують правила та дисципліну.

Надмірна тривожність може проявлятися у невпевненості, страху помилки, залежності від думки оточення та труднощах у прийнятті самостійних рішень [5].

Емотивний тип. Особи цього типу характеризуються високою емпатійністю, чутливістю, співпереживанням та гуманістичною спрямованістю. Вони ефективні у професіях типу «людина–людина» [5].

Однак надмірна емоційна чутливість може призводити до емоційного виснаження, підвищеної вразливості та розвитку професійного вигорання.

Демонстративний тип. Представники цього типу часто є яскравими, комунікабельними, артистичними та здатними впливати на інших людей. Вони добре проявляють себе у діяльності, пов'язаній із публічною комунікацією.

Негативними проявами можуть бути схильність до маніпуляцій, перебільшення власних досягнень, нещирість та прагнення постійної уваги [5].

Екзальтований тип. Такі люди відзначаються високою емоційністю, захопленістю, енергійністю та емоційною включеністю у діяльність.

Разом із тим надмірна емоційність може знижувати стресостійкість і призводити до емоційного виснаження.

Екстравертований тип. Екстраверти легко встановлюють контакти, швидко адаптуються до соціального середовища, активно взаємодіють з іншими людьми [5].

Водночас вони можуть бути недостатньо схильними до глибокого аналізу ситуації та важко переносять монотонну діяльність.

Інтровертований тип. Інтроверти характеризуються зосередженістю, самостійністю, схильністю до аналізу та внутрішньої рефлексії. Вони ефективні у діяльності, що потребує концентрації уваги.

Разом із тим труднощі соціальної взаємодії можуть ускладнювати їхню професійну адаптацію у колективі.

Афективно-лабільний тип. Для таких осіб характерна нестійкість емоційного стану та різкі перепади настрою. Їхня професійна продуктивність значною мірою залежить від актуального емоційного стану.

Дослідження показують, що «чисті» типи акцентуацій зустрічаються порівняно рідко.

Значно частіше спостерігаються змішані типи акцентуацій, у яких поєднуються риси кількох психотипів [5].

Разом із тим сучасні дослідження свідчать, що окремі акцентуації можуть бути не лише фактором ризику, а й ресурсом професійної успішності.

А. Деркач та В. Зазикін підкреслюють, що за умови самоконтролю певні акцентуації здатні сприяти високим професійним досягненням [3].

Наприклад:

- помірна педантичність підвищує ефективність контрольної діяльності;
- демонстративність може сприяти успіху у публічній діяльності;
- гіпертимність - ефективності в управлінні та діяльності в умовах високої динаміки;
- шизоїдність – розвитку творчого та нестандартного мислення.

Саме тому в сучасній психології акцентуації розглядаються не лише як фактор професійного ризику, а і як потенційний ресурс професійного розвитку. Водночас за відсутності психологічного контролю та саморегуляції вони можуть стати основою професійних деформацій та деструкцій особистості.

8.3 Вплив акцентуацій особистості на успішність професійної діяльності в особливих умовах

Вивчення особистісних особливостей, які визначають індивідуальні поведінкові реакції та психічні стани людини, що впливають на ефективність і надійність професійної діяльності, сьогодні є одним із пріоритетних напрямів психологічної науки [1; 3]. Особливого значення ця проблема набуває у психології діяльності в особливих умовах, де професійна ефективність фахівця залежить не лише від рівня знань і професійної підготовки, а й від індивідуально-психологічних характеристик особистості, її стресостійкості та адаптаційних можливостей [4].

Ступінь відповідності або невідповідності вимог професійної діяльності типу особистісної акцентуації значною мірою визначає адаптаційний потенціал людини. Саме тому діапазон адаптаційних можливостей працівника може коливатися від високого рівня професійної адаптованості до вираженої психічної дезадаптації [5]. Інакше кажучи, окремі акцентуації здатні сприяти успішному виконанню професійних завдань, тоді як інші - ускладнювати професійну діяльність та підвищувати ризик розвитку професійних деструкцій [6].

У дослідженнях практичних психологів поняття екстремальної ситуації охоплює надзвичайно широкий спектр чинників як суб'єктивного, так і об'єктивного характеру. Йдеться не лише про безпосередню загрозу життю чи здоров'ю людини, а й про переживання високої відповідальності, необхідність

діяти в умовах невизначеності, дефіциту часу, емоційного напруження, тривалих психофізичних навантажень або ізоляції від звичного соціального середовища [1; 4].

Так, О. Теличкін у своїх дослідженнях зазначає, що працівники Цивільної поліції ООН під час проходження служби в миротворчих місіях перебувають під впливом численних екстремальних факторів [7]. До таких факторів належать перебування в іншій країні з незвичними кліматичними умовами, необхідність адаптації до іншомовного та іншокультурного середовища, виконання службових обов'язків у небезпечній обстановці, максимально наближеній до бойових дій, а також тривала ізоляція від сім'ї та звичного способу життя.

Автор встановив залежність між типом акцентуації характеру та особливостями адаптаційного процесу працівників поліції. Спостереження та бесіди з поліцейськими показали, що тип особистості значною мірою впливає на адаптацію до нових умов професійної діяльності, до незвичного культурного й мовного середовища, а також до особливостей побутового та службового життя [7]. Водночас тип акцентуації меншою мірою впливав на адаптацію до кліматичних умов або фізичних чинників середовища.

Найбільш адаптованими до діяльності в миротворчих місіях виявилися особи з гіпертимним, екстравертованим і демонстративним типами акцентуації. Такі працівники швидше встановлювали соціальні контакти, легше пристосовувалися до нових умов та ефективніше долали труднощі адаптації. Менш адаптованими виявилися особи з дистимічним, тривожним, збудливим, застрягаючим та інтровертованим типами акцентуацій. У них частіше виникали труднощі соціально-психологічної адаптації, ознаки емоційного виснаження та професійної дезадаптації [7].

Подібних висновків дійшов і В. Невмержицький, який досліджував психологічні детермінанти адаптації військовослужбовців строкової служби до діяльності в особливих умовах [8]. Автор встановив, що акцентуації особистості є важливим фактором професійної адаптації військовослужбовців. У його дослідженні було виявлено значну кількість осіб із вираженими акцентуаціями характеру, причому найбільш поширеними були гіпертимний та педантичний типи.

Дослідження показало, що існує принципова можливість диференціювати військовослужбовців із різними типами акцентуацій за комплексом психологічних показників, важливих для успішної адаптації до діяльності в умовах монотонії, стресу та підвищених навантажень [8]. Було доведено, що рівень відповідності між типом акцентуації та вимогами професійної діяльності безпосередньо визначає адаптаційні можливості особистості.

Наукові дослідження, проведені на кафедрі прикладної психології Національного університету цивільного захисту України, дозволили встановити особливості прояву акцентуацій серед курсантів різних курсів навчання [2]. Було виявлено переважання циклоїдного, епілептоїдного, істероїдного та шизоїдного психотипів. При цьому окремі типи акцентуацій виявилися пов'язаними зі схильністю до дезадаптивних форм поведінки, делінквентних проявів та алкоголізації.

Так, у представників циклоїдного та істероїдного психотипів частіше спостерігалася схильність до демонстративної поведінки та емоційної нестійкості. Для епілептоїдного типу були характерні ригідність, агресивність та труднощі емоційної саморегуляції. У представників шизоїдного психотипу частіше проявлялися труднощі соціальної взаємодії та замкненість [2].

Особливу увагу дослідники приділяли взаємозв'язку між типом темпераменту та проявами акцентуацій. Було встановлено, що холеричні та меланхолійні риси темпераменту у поєднанні з епілептоїдним психотипом сприяли розвитку поведінкової дезадаптації та особистісної декомпенсації. Водночас сангвінічні та флегматичні риси темпераменту у курсантів з істероїдним психотипом позитивно впливали на адаптацію до умов військового навчання та сприяли збереженню психологічної стійкості [2].

Отримані результати підтвердили необхідність ранньої психологічної профілактики дезадаптивних форм поведінки у курсантів та представників ризиконебезпечних професій. Така профілактика повинна базуватися на вивченні типу акцентуації, рівня психічної стійкості, особливостей адаптаційного потенціалу та індивідуально-психологічних ресурсів особистості [4].

Дослідження М. Зівзаха, присвячені психологічним дезадаптивним реакціям у співробітників спеціальних підрозділів органів внутрішніх справ, дозволили виділити чотири основні форми ситуативно обумовлених реакцій психічної дезадаптації: астенічну, депресивну, соматоформну та емоційно-збудливу [6]. Автор показав, що різні форми психічної дезадаптації пов'язані з певними типами акцентуацій особистості.

Зокрема, депресивний варіант дезадаптації частіше спостерігався у осіб із застрягаючим та педантичним типами акцентуацій, а емоційно-збудливий - у представників демонстративного типу. Це свідчить про те, що акцентуації особистості можуть виступати важливим фактором ризику виникнення психічної дезадаптації в умовах професійного стресу [6].

Окремий напрям досліджень пов'язаний із вивченням суїцидальної поведінки військовослужбовців. М. Болотов встановив, що понад половина досліджуваних військовослужбовців і курсантів мали виражені акцентуації характеру, причому найчастіше зустрічався гіпертимний тип акцентуації [1].

Автор також визначив типи акцентуацій, які пов'язані з підвищеним ризиком суїцидальної поведінки. Так, до демонстративно-шантажної суїцидальної поведінки були більш схильні особи з демонстративною, збудливою та циклотимічною акцентуаціями. Афективна суїцидальна поведінка частіше зустрічалася в осіб з афективно-екзальтованим та емотивним типами акцентуацій, а дійсна суїцидальна поведінка – у представників тривожного та астено-невротичного типів [1].

О. Тімченко та його колеги, досліджуючи особливості психічної дезадаптації особового складу ДСНС України, дійшли висновку, що в основі різних форм психічної дезадаптації лежать певні типи акцентуацій особистості [10]. Автори виділили тривожно-астенічний, ригідно-агресивний, істеро-експресивний, псевдоініціативний, соціально-девіантний та депресивно-тривожний варіанти дезадаптації.

При цьому тривожно-астенічний варіант був пов'язаний із тривожним типом акцентуації, ригідно-агресивний – із гіпертимним і демонстративним типами, а депресивно-тривожний – із дистимічним типом акцентуації [10]. Отримані результати підтвердили, що індивідуалізація психологічного супроводу фахівців ризиконебезпечних професій з урахуванням домінуючих акцентуацій є важливою умовою оптимізації професійної діяльності та профілактики професійної дезадаптації.

Таким чином, дослідження акцентуацій особистості дозволяє прогнозувати успішність професійної діяльності, визначати групи підвищеного ризику та оцінювати адаптаційні можливості людини [3; 5]. Це має важливе значення для професійного відбору, психологічної підготовки, профілактики професійних деструкцій та збереження психічного здоров'я фахівців ризиконебезпечних професій [4; 10].

Висновки

Проблема акцентуацій рис характеру особистості є однією з важливих у психології професійної діяльності, оскільки індивідуально-психологічні особливості людини безпосередньо впливають на ефективність професійної діяльності, професійну адаптацію та ризик виникнення професійних деструкцій.

Акцентуації характеру розглядаються як крайні варіанти норми, що проявляються у надмірній вираженості окремих рис особистості. Вони не є психічними розладами, проте за певних умов можуть ускладнювати процес соціальної та професійної адаптації, впливати на міжособистісну взаємодію та професійну ефективність. Особливо яскраво акцентуації проявляються у складних, стресових та екстремальних умовах діяльності.

У психологічній науці існує значна кількість підходів до класифікації акцентуацій. Найбільш відомими є концепції К. Леонгарда та А. Личка, які описують різні типи акцентуацій та особливості їх прояву у поведінці людини. Дослідження показують, що «чисті» типи акцентуацій зустрічаються відносно рідко, тоді як переважають змішані та приховані форми акцентуованих рис.

Формування акцентуацій обумовлюється взаємодією біологічних, психологічних та соціальних факторів. До внутрішніх чинників належать темперамент, особливості нервової системи, характер, самооцінка та індивідуальні психофізіологічні властивості.

Зовнішні фактори пов'язані із сімейним вихованням, соціальним середовищем, професійною діяльністю, психотравмуючими подіями та умовами життєдіяльності.

Професійна діяльність виступає одним із важливих факторів розвитку професійно обумовлених акцентуацій. У процесі професіоналізації окремі професійно значущі якості поступово посилюються, що може сприяти як професійному розвитку, так і виникненню професійних деструкцій.

Особливе значення проблема акцентуацій набуває у професіях екстремального профілю діяльності.

Дослідження показують, що тип акцентуації особистості впливає на професійну адаптацію, стресостійкість, рівень психічної дезадаптації та ризик виникнення деструктивних форм поведінки.

Для працівників ДСНС та інших фахівців ризиконебезпечних професій важливого значення набуває відповідність між індивідуально-психологічними особливостями особистості та вимогами професійної діяльності.

Наукові дослідження свідчать, що окремі типи акцентуацій можуть як сприяти професійній успішності, так і підвищувати ризик професійної дезадаптації. Так, помірно виражені акцентуації за певних умов можуть стати ресурсом професійного розвитку, підвищувати креативність, ініціативність, відповідальність чи лідерські якості.

Водночас надмірна вираженість акцентуованих рис у складних або екстремальних умовах діяльності здатна провокувати емоційні зриви, професійні конфлікти, дезадаптацію та розвиток професійних деструкцій.

Врахування типу акцентуації особистості дозволяє підвищити ефективність професійного відбору, професійної адаптації, психологічного супроводу та профілактики професійної дезадаптації фахівців екстремальних професій.

Запитання для самоконтролю

1. Розкрити сутність акцентуацій рис характеру особистості як психологічного феномену.
2. Проаналізувати фактори, що детермінують розвиток акцентуацій рис характеру (особистості).
3. Надати характеристику феномену професійної акцентуації рис характеру особистості як професійної деструкції.
4. Проаналізувати процес професіоналізації як чинник розвитку професійних акцентуацій характеру.
5. Охарактеризувати вплив акцентуацій особистості на успішність професійної діяльності в особливих умовах.

ЛЕКЦІЯ 9. НАБУТА БЕЗПОРАДНІСТЬ ЯК ПРОФЕСІЙНА ДЕСТРУКЦІЯ

План лекції

- 9.1. Теоретико-методологічні підходи до розуміння феномену «безпорадність».
- 9.2. Феномен «набута безпорадність»: сутність та особливості.
- 9.3. Набута безпорадність як професійна деструкція особистості.

Література

1. Екстремальна психологія : підручник / О. П. Євсюков та ін. ; за заг. ред. О. В. Тімченка. Київ : Август Трейд, 2007. 502 с. URL: <https://elib.nuczu.edu.ua/nuczu/nni/ors/k-pdvou/text/extrpsy.pdf>
2. Кириченко В. В. Психологія праці та інженерна психологія : навч. посіб. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2022. 240 с. URL: <https://elib.nuczu.edu.ua/nuczu/nni/ors/k-pdvou/text/PP.pdf>
3. Мацегора Я. В. Проблема професійних деструкцій та деформацій працівників правоохоронних органів // Вісник Національного університету оборони України, 2013. №2 (33). С. 247-252.
4. Назаров О. О., Левченко А. С. Особливості досліджень професійних деформацій та деструкцій у вітчизняній психології діяльності в особливих умовах // Проблеми екстремальної та кризової психології, 2025. № 1 (9). С. 46-55. URL: <https://elib.nuczu.edu.ua/nuczu/nni/ors/k-pdvou/text/DSPP.pdf>
5. Попов В. М. Психологічні особливості прояву набутої безпорадності у працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09. Харків, 2017. 265 с.
URL: <https://uacademic.info/ua/document/0417U006065>
6. Трансформація індивідуально-психологічних характеристик рятувальників під впливом екзистенціальних проблем професійного становлення: монографія / Оніщенко Н. В., Тімченко О. В., Титаренко А. В., Тогобицька В. Д. Харків : НУЦЗУ, КП "Міська друкарня", 2013. 136 с. URL: <http://repositsc.nuczu.edu.ua/handle/123456789/4133>

Інформаційні ресурси

1. Наукова бібліотека Українського державного університету імені Михайла Драгоманова. URL: <https://lib.udu.edu.ua/>
2. Бібліотека психологічної літератури. URL: <http://psylib.kiev.ua/>
3. Українські підручники он-лайн. URL: <http://pidruchniki.ws/>
4. Психологічна бібліотека Псі-фактор. URL: <http://psyfactor.org>

Основні поняття: професійні деструкції, набута безпорадність, професійне відчуження.

Вступ

Однією із вивчених професійних деструкцій є набута (вивчена) безпорадність, яка розглядається як психологічний стан, за якого людина не робить спроб покращити своє становище, навіть маючи таку можливість, оскільки звикла вважати, що її дії нічого не змінять. Вона виникає після досвіду неконтрольованих негативних подій, породжуючи апатію, пасивність та депресію, де дії не пов'язані з результатом.

9.1 Теоретико-методологічні підходи до розуміння феномену «безпорадність»

Однією з актуальних проблем сучасної психології є дослідження психологічних станів і особистісних утворень, які знижують активність людини, ускладнюють процес адаптації та негативно впливають на професійну діяльність. До таких феноменів належить набута або вивчена безпорадність, яка розглядається як особливий психологічний стан, за якого людина перестає намагатися змінити ситуацію навіть тоді, коли об'єктивно має для цього можливості [2; 6].

У науковій літературі проблема безпорадності має тривалу історію вивчення. Ще філософи античності та Давнього Риму звертали увагу на прояви людського безсилля перед зовнішніми обставинами. У працях Плутарха та Сенеки зустрічаються описи ставлення суспільства до безпорадних людей, а також роздуми щодо залежності людини від життєвих обставин [4].

У середньовічній філософії уявлення про безпорадність були тісно пов'язані з релігійними поглядами. Безсилля людини трактувалося як наслідок гріховності, духовної слабкості або покарання за непокору. Водночас епоха інквізиції показала, що стан безпорадності може переживати не лише жертва, а й сам переслідувач, який підкоряється жорсткій системі та втрачає внутрішню свободу [4].

Бенедикт Спіноза розглядав безпорадність як своєрідне «рабство» людини перед зовнішніми обставинами. На його думку, подолання безсилля можливе через свободу вибору, розвиток свідомості та усвідомлене визначення життєвої мети [4].

Іммануїл Кант аналізував безсилля в межах антропологічного підходу. Він пов'язував його із внутрішньою слабкістю особистості, нездатністю до вольового контролю та відповідального прийняття рішень.

За Кантом, безсилля часто супроводжується почуттям невпевненості, страху та втрати духовної активності [4].

Представники екзистенціальної філософії – Карл Ясперс та Альбер Камю розглядали безпорадність у ширшому, цивілізаційному контексті. Вони підкреслювали, що людина може втрачати почуття сенсу, свободи та контролю над власним життям під впливом соціальних криз, воєн, духовної деградації суспільства або руйнування культурних цінностей [4].

У соціально-економічному підході феномен безпорадності аналізувався через вплив несприятливих життєвих обставин. Дослідники Т. Гарр, Д. Фрайер, Ф. Ейзенберг та П. Лазарсфельд довели, що тривале безробіття, матеріальна депривація та соціальна ізоляція можуть формувати в людини почуття безсилля, апатії, тривоги та втрати віри у власні можливості [6].

У біологічному підході безпорадність спочатку розглядалася як природний адаптаційний стан. Так, новонароджена дитина є фізично безпорадною, однак саме це стимулює формування соціальних зв'язків і турботи з боку дорослих. Подальші дослідження В. Гесса та Р. Флина виявили зв'язок між безпорадністю та порушеннями діяльності нервової системи [6].

Сучасні нейропсихологічні дослідження підтверджують, що схильність до переживання безпорадності може бути пов'язана з підвищеною чутливістю нервової системи до стресу, конфліктів та загроз.

Деякі люди мають більш виражену реактивність симпатичної нервової системи, що підвищує ризик формування тривожності, сором'язливості та пасивності [6].

Медичний підхід до вивчення безпорадності був зосереджений переважно на її зв'язку з психічними розладами.

Значний внесок у розвиток цього напрямку зробив Ж.-М. Шарко, який довів, що окремі форми фізичної безпорадності можуть мати психогенне походження. Зокрема, він описував паралічі істеричного характеру, що виникали без органічного ураження нервової системи [4].

Ріхард Гаупп вважав, що безпорадність є патологічним способом реагування людини на життєві труднощі. На його думку, в основі таких реакцій лежать внутрішні психічні конфлікти та нездатність особистості конструктивно адаптуватися до вимог життя [4].

У соціальній психології проблема безпорадності активно розглядалася у зв'язку з вивченням поведінки хворих людей. Д. Майерс, аналізуючи дослідження М. Селігмана, звертав увагу на те, що пасивність пацієнтів у лікарнях часто є не проявом дисциплінованості, а наслідком психологічної безпорадності [6].

Він зазначав, що люди, які вірять у власну здатність контролювати ситуацію, краще переносять біль, рідше потребують медикаментозного заспокоєння та демонструють вищу психологічну стійкість [6].

Особливого розвитку проблема безпорадності набула у психоаналізі. Зигмунд Фрейд пов'язував її з раннім дитячим досвідом. На його думку, якщо дитина постійно переживає залежність, страх або емоційну відкинутість, у неї можуть сформуватися захисні механізми уникнення, витіснення та психологічної пасивності [4].

Карл Юнг розглядав безпорадність як наслідок внутрішнього конфлікту між агресією, страхом і відчуттям ворожості навколишнього світу. Він підкреслював, що людина може почуватися безсилою, якщо сприймає оточення як небезпечне та загрозливе [4].

Альфред Адлер вважав, що почуття безпорадності формується ще в дитинстві та пов'язане з переживанням власної слабкості й залежності від дорослих. Саме це почуття, за Адлером, може стати основою розвитку комплексу неповноцінності [4].

Вільгельм Райх звертав увагу на те, що безпорадність часто закріплюється у структурі характеру людини та сприймається нею як невід'ємна частина власної особистості. У такому випадку пасивність і невпевненість стають звичними способами реагування на труднощі [4].

Джон Боулбі, Дональд Віннікот, Маргарет Малер та інші представники теорії прив'язаності довели, що джерела безпорадності нерідко пов'язані з ранньою емоційною депривацією та порушенням стосунків між дитиною і батьками [4].

Екзистенціальна психологія розглядає безпорадність через проблему втрати сенсу життя. Віктор Франкл підкреслював, що людина, яка не бачить життєвого сенсу, стає психологічно вразливою до апатії, депресії та внутрішнього безсилля [4].

Людвіг Бінсвангер ввів поняття «екзистенціальної безпорадності», під яким розумів стан, коли людина уникає відповідальності за власне життя та перекладає її на зовнішні сили або інших людей [4].

Представники гуманістичної психології також аналізували проблему безпорадності.

Карл Роджерс пов'язував її з низьким рівнем внутрішньої свободи та страхом самостійного прийняття рішень. Еріх Фромм підкреслював, що люди можуть несвідомо прагнути до залежності та слабкості, оскільки це дозволяє уникнути відповідальності за власне життя [4].

Абрахам Маслоу вважав, що соціальне середовище здатне як підтримувати розвиток особистості, так і формувати в неї психологічну

безпорадність через надмірний контроль, обмеження самостійності та пригнічення потреби у самореалізації [4].

Біхевіористський та соціально-когнітивний підходи до проблеми безпорадності пов'язані насамперед із працями Альберта Бандури та Мартіна Селігмана. А. Бандура підкреслював роль самоефективності - віри людини у власну здатність контролювати події та досягати результату [6].

На його думку, люди з високим рівнем самоефективності більш наполегливі, стійкі до стресу та краще справляються з труднощами. Натомість людина, яка постійно переживає невдачі та переконується у власній неспроможності впливати на ситуацію, поступово формує стан безпорадності [6].

У *вітчизняній психології* феномен особистісної безпорадності до сьогодні ще мало досліджений. Частково аналізує відчуття безпорадності, причини її виникнення й формування С. Занюк; прояви завченої безпорадності в навчальній діяльності студентів, що постраждали від наслідків аварії на ЧАЕС, досліджувала В. Горбунова; поняття прищепленої безпорадності у контексті депривації особистості розглядається у працях Я. Гошовського; про завчену безпорадність як одну із характеристик української нації згадує О. Колісник [6].

Значний внесок у дослідження особистісної безпорадності зробила Т. Думчинська, яка вивчала особливості прояву безпорадності у студентів. Авторка встановила, що основними ознаками особистісної безпорадності є песимістичний атрибутивний стиль, низька самооцінка, знижений рівень мотивації досягнення та недостатній рівень суб'єктивного контролю [6].

Проведений аналіз наукових підходів свідчить про те, що феномен безпорадності має багатовимірний характер і проявляється у різних сферах життя людини - навчанні, міжособистісних відносинах, кризових ситуаціях та професійній діяльності [2; 6].

Залежно від контексту дослідники використовують різні синонімічні поняття: пасивність, безсилля, апатія, капітуляція, зневіра, втрата контролю, безнадійність або неадаптивний стиль поведінки [6].

Отже, безпорадність є складним психологічним феноменом, формування якого пов'язане з поєднанням особистісних, соціальних, когнітивних та ситуаційних чинників. Її дослідження має важливе значення для психології праці, екстремальної психології та психології професійної діяльності, оскільки тривалий стан безпорадності здатний призводити до професійних деструкцій, емоційного виснаження та втрати ефективності діяльності [1; 2; 6].

9.2 Феномен «набута безпорадність»: сутність та особливості

Набута безпорадність є одним із найбільш відомих психологічних феноменів, який безпосередньо пов'язаний із переживанням невдачі, втрати контролю над ситуацією та зниженням активності особистості [6].

У сучасній психології вона розглядається як стан, за якого людина переконується у власній неспроможності впливати на події свого життя, навіть якщо об'єктивно така можливість існує.

Теорія набутої безпорадності виникла у 1965 році після експериментальних досліджень американського психолога Мартіна Селігмана.

Первинно феномен було виявлено випадково під час експериментів над тваринами, а згодом концепція отримала подальший розвиток у межах когнітивної психології [6].

Перші дослідження М. Селігман та Дж. Овермайер проводили на собаках. На першому етапі експерименту тварин піддавали дії двох подразників – звукового сигналу та короткочасного удару електричним струмом. У собак формувалася умовний зв'язок між сигналом та неприємним впливом.

На другому етапі тваринам надавали можливість уникнути електричного подразнення, перестрибнувши через бар'єр після звукового сигналу. Проте дослідники помітили, що значна частина собак не робила жодних спроб урятуватися, а лише лежала і скигтила, демонструючи пасивність та відмову від активних дій [6].

Саме це явище М. Селігман назвав «набутою безпорадністю».

Науковець дійшов висновку, що після тривалого переживання неконтрольованих негативних подій у живої істоти формується переконання, що будь-які дії є марними та не здатні змінити ситуацію [6].

На думку М. Селігмана, набута безпорадність формується під впливом трьох основних джерел:

- досвіду переживання неконтрольованих негативних подій;
- спостереження за безпорадною поведінкою інших людей;
- обмеження самостійності та постійного контролю з боку оточення [6].

Дослідник зазначав, що негативний досвід, набутий в одній ситуації, часто переноситься людиною й на інші сфери життя.

Наприклад, людина, яка пережила серйозну професійну невдачу, може почати сумніватися у власній ефективності не лише у професійній діяльності, а й у міжособистісних стосунках чи особистому житті [6].

До подій, які можуть сприяти розвитку набутої безпорадності, М. Селігман відносив втрату близької людини, тяжкі захворювання, насильство, тривалі конфлікти, втрату роботи, систематичні невдачі та інші стресові життєві ситуації [6].

Особливе значення у концепції М. Селігмана має зв'язок між набутою безпорадністю та депресією. Учений розглядав депресію як посилену форму безпорадності, яка супроводжується вираженим песимізмом, втратою мотивації та переконанням у неможливості позитивних змін [6].

Спочатку теорія набутої безпорадності пояснювала виникнення цього стану виключно через переживання неконтрольованості. Проте подальші дослідження показали, що сам факт відсутності контролю ще не обов'язково призводить до депресивних переживань. Важливим є те, як саме людина пояснює причини своїх невдач і як оцінює перспективи майбутнього [6].

У зв'язку з цим М. Селігман, Л. Абрамсон та Дж. Тісдейл доповнили модель положеннями теорії атрибуції [6].

Атрибуція – це процес пояснення людиною причин власної поведінки, успіхів і невдач. Відповідно до теорії атрибуції, люди можуть по-різному інтерпретувати однакові події. Одні пояснюють невдачі тимчасовими зовнішніми обставинами, інші – власною неспроможністю [6].

Л. Абрамсон, М. Селігман та Дж. Тісдейл виділили три основні параметри атрибуції:

- стабільність – чи вважає людина причину невдачі постійною або тимчасовою;
- глобальність – чи поширює людина негативний досвід на всі сфери життя;
- локалізація – чи пояснює людина події внутрішніми або зовнішніми причинами [6].

Найбільш небезпечним виявився так званий стабільно-глобально-внутрішній атрибутивний стиль. У цьому випадку людина пояснює свої невдачі власними постійними недоліками та переносить негативний досвід на всі сфери життя. Саме такий стиль мислення найбільше сприяє розвитку безпорадності та депресивних станів [6].

Натомість люди, які пояснюють невдачі тимчасовими або зовнішніми причинами, демонструють вищу психологічну стійкість і рідше формують безпорадність [6].

Значний внесок у розвиток теорії набутої безпорадності зробив Дональд Хірто, який провів серію експериментів уже не на тваринах, а на людях [6].

Учасників експерименту поділили на три групи.

Перша група не могла вплинути на припинення неприємного гучного звуку, друга мала можливість самотійно його вимкнути, а третя взагалі не піддавалася звуковому впливу. Виявилось, що учасники першої групи згодом переставали намагатися контролювати ситуацію навіть тоді, коли така можливість реально з'являлася.

Таким чином було експериментально доведено існування феномену набутої безпорадності у людини [6].

Д. Хірто також встановив, що люди з зовнішнім локусом контролю значно частіше демонструють прояви безпорадності.

Локус контролю – це схильність людини пояснювати події або власними зусиллями, або зовнішніми чинниками. Особи з внутрішнім локусом контролю вважають себе відповідальними за результати своєї діяльності, тоді як люди із зовнішнім локусом контролю частіше перекладають відповідальність на обставини, випадок або інших людей [6].

Важливе значення у дослідженні набутої безпорадності мають праці Х. Хекхаузена. Учений дійшов висновку, що для формування безпорадності недостатньо лише пережити невдачу. Вирішальне значення має усвідомлення людиною неможливості досягнення значущої мети [6].

Х. Хекхаузен описав декілька стадій розвитку переживання нерозв'язності ситуації. Спочатку людина активно шукає способи вирішення проблеми та вірить у власні можливості. Проте після серії невдач вона починає сумніватися у своїй компетентності, а згодом доходить висновку, що ситуація взагалі не піддається контролю. У результаті формується пасивність, відмова від активних дій і втрата мотивації [6].

Ю. Куль пов'язував формування безпорадності з порушенням контролю за власною діяльністю. Він виділив два типи регуляції поведінки:

- орієнтацію на дію;
- орієнтацію на стан [6].

Люди, орієнтовані на дію, навіть після невдачі продовжують шукати способи вирішення проблеми та зосереджуються на досягненні мети. Натомість особи з орієнтацією на стан надмірно концентруються на власних переживаннях, помилках та негативних емоціях, що значно підвищує ризик формування безпорадності [6].

Дослідження М. Мікулінцера та Т. Каспі дозволили виділити основні психологічні переживання, характерні для стану безпорадності:

- переконання у неможливості контролювати ситуацію;
- бажання припинити будь-які спроби діяти;
- втрату самоконтролю;
- прагнення втекти від проблемної ситуації;
- гнів на себе або оточення;
- віру у власну неспроможність [6].

На думку Н. Батуріна, набута безпорадність являє собою звичку жити без активного опору труднощам, перекладаючи відповідальність за події на зовнішні обставини [6].

Дослідник запропонував розмежовувати ситуативну та особистісну безпорадність.

Ситуативна безпорадність виникає як тимчасова реакція на конкретну складну ситуацію. Вона може проявитися практично у будь-якої людини після сильного стресу, серії невдач або важкої життєвої події. Після зміни обставин та відновлення внутрішніх ресурсів така безпорадність може зникати [6].

Особистісна безпорадність є більш стійким психологічним утворенням. Вона формується на основі специфічного стилю мислення, оцінювання та мотивації. Для таких людей характерні:

- песимістичний атрибутивний стиль;
- низька самооцінка;
- ригідність мислення;
- переважання негативних оцінок;
- схильність уникати труднощів та відповідальності [6].

Протилежністю набутої безпорадності Альберт Бандура вважав самоефективність – віру людини у власну здатність впливати на події свого життя [6].

Особи з високою самоефективністю є більш наполегливими, стресостійкими та психологічно адаптованими. Вони частіше розглядають труднощі як тимчасові та такі, що можуть бути подолані. Натомість люди з низькою самоефективністю швидше втрачають мотивацію та демонструють ознаки безпорадності [6].

Таким чином, сучасні психологічні дослідження свідчать про те, що набута безпорадність є складним багатокomпонентним феноменом, який включає когнітивні, емоційні та мотиваційні порушення. Її формування пов'язане не лише з об'єктивними труднощами, а й із тим, як людина інтерпретує власний досвід, оцінює свої можливості та прогнозує майбутнє [2; 6].

Феномен набутої безпорадності має важливе значення для психології праці та екстремальної психології, оскільки тривале переживання професійних невдач, втрати контролю або безсилля може призводити до професійних деструкцій, емоційного виснаження, професійного відчуження та зниження ефективності діяльності [1; 5; 6].

9.3 Набута безпорадність як професійна деструкція особистості

Вивчення феномену набутої безпорадності як професійної деструкції особистості потребує звернення до проблеми професійного становлення фахівця, оскільки саме в процесі професійного розвитку формуються не лише професійно важливі якості, а й можливі деструктивні зміни особистості [3].

У сучасній психології професійного розвитку однією з найбільш відомих є концепція професійного становлення особистості Е. Зеєра [5]. На думку автора, професійне становлення є невід'ємною складовою професійного розвитку та відображає індивідуальний шлях людини від формування первинних уявлень про професію до завершення професійної діяльності.

Професійне становлення особистості охоплює процес поступового занурення людини у професійне середовище, освоєння професійних ролей, норм, цінностей та способів діяльності [5].

Е. Зеєр виділяє сім основних стадій професійного становлення: аморфної оптації; оптації; професійної підготовки; професійної адаптації; первинної професіоналізації; вторинної професіоналізації; професійної майстерності [5].

На кожному етапі професійного становлення особистість зазнає певних змін. У міру освоєння професії людина дедалі глибше включається у професійне середовище, а виконання професійної діяльності поступово здійснюється більш стійкими, індивідуалізованими та оптимальними способами.

Стабілізація професійної діяльності сприяє формуванню нової системи ставлень людини до самої себе, професії та навколишнього світу. Саме це, на думку Е. Зеєра, свідчить про перехід до стадії первинної професіоналізації та становлення спеціаліста [5].

Подальше підвищення кваліфікації, накопичення професійного досвіду, індивідуалізація професійних технологій та вироблення власного стилю діяльності сприяють переходу особистості на рівень вторинної професіоналізації. На цьому етапі формується професіонал, який здатний ефективно виконувати діяльність у складних та нестандартних умовах [5].

Лише частина працівників переходить на найвищий рівень - стадію професійної майстерності. Для неї характерні високий рівень творчої активності, соціальної відповідальності, професійної самореалізації та досягнення вершин професіоналізму – «акме» [5].

Водночас Е. Зеєр наголошує, що перехід від однієї стадії професійного становлення до іншої супроводжується зміною соціальної ситуації розвитку, зміною змісту діяльності, засвоєнням нових професійних ролей та перебудовою особистості [5].

Такі зміни закономірно супроводжуються психічною напругою, внутрішньоособистісними конфліктами, труднощами адаптації та переживанням невизначеності. Саме тому професійний розвиток не є абсолютно лінійним і стабільним процесом.

На думку Е. Зеєра, реальний процес професійного розвитку характеризується нестійкістю, нерівномірністю та індивідуальною

своєрідністю. Не всі стадії обов'язково проходяться послідовно, а окремі етапи можуть бути відсутніми у професійній біографії людини [5].

Перехід між стадіями професійного розвитку порушує звичну систему взаємодії людини з професійним середовищем та ставить особистість перед необхідністю вибору нового професійного сценарію.

У сучасних концепціях професійного розвитку підкреслюється, що професійне становлення супроводжується не лише розвитком і вдосконаленням особистості, а й певними втратами та деструктивними змінами [3; 5].

Таким чином, професійні деструкції є закономірним супутником професійного розвитку людини.

Освоєння професії неминує супроводжується змінами у структурі особистості. Ці зміни можуть мати як позитивний характер, коли відбувається розвиток професійно важливих якостей, так і негативний - коли окремі властивості особистості деформуються, пригнічуються або руйнуються [5].

Е. Зеєр та Е. Симанюк визначають професійні деструкції як негативні зміни сформованої структури діяльності та особистості, які знижують ефективність праці та ускладнюють взаємодію з іншими людьми [5].

Деструктивні зміни можуть проявлятися у всіх підструктурах особистості: мотиваційній; емоційній; когнітивній; поведінковій; ціннісно-смысловій.

Одним із проявів професійної деструкції є формування набутої безпорадності.

Деструктивні зміни професійної спрямованості особистості можуть призводити до професійного відчуження, втрати мотивації досягнення, зниження активності та переконання у власній неспроможності впливати на результати діяльності [3].

Е. Борисова зазначає, що важливою умовою професійного розвитку є формування стійкої професійної мотивації. При деструктивному професійному розвитку труднощі професійного навчання та усвідомлення неможливості досягнення високих результатів поступово призводять до втрати професійної мотивації та розвитку безпорадності [2].

Дослідження професійних деструкцій свідчать, що негативні зміни професійної спрямованості можуть виникати на різних етапах професійного становлення та під впливом різних чинників [5].

Особливо вразливим є етап професійної адаптації.

Професійна адаптація — це процес пристосування працівника до нових умов професійної діяльності, освоєння нових професійних функцій, включення у професійне співробітництво та формування конкурентоспроможності [3].

Одним із головних факторів успішної адаптації є відповідність між реальною та необхідною професійною компетентністю працівника.

Якщо наявний професійний потенціал людини не реалізується у професійній діяльності, це може призводити до розчарування, втрати мотивації та зниження професійної активності [5].

До чинників, які сприяють формуванню професійної деструкції на етапі адаптації, належать: уникнення відповідальності; імітація професійної активності; емоційне відсторонення; розчарування у професії; невідповідність професійних очікувань реальності [3].

Саме деструкція професійних очікувань часто стає передумовою розвитку безпорадності у молодих спеціалістів.

Ще одним важливим чинником розвитку безпорадності є вплив травмуючих життєвих подій [1].

Психологічна травма у результаті травмуючої події може так само бути причиною психопатології, як фізична травма – причиною фізичної хвороби. За визначенням ***Д. Коддінгтона, травмуючою подією є таке, яка вимагає від індивіда відновлення адаптації, яка викликає зміни у її житті*** [4].

При цьому травмуючими можуть бути не лише негативні, а й позитивні події, якщо вони створюють надмірне психоемоційне навантаження.

Психологічне здоров'я залежить від здатності підтримувати рівновагу між внутрішнім світом і зовнішнім середовищем. Опірність живого організму хворобам в цілому залежить від здатності адаптуватися до змін у зовнішньому середовищі. Це не означає свідому адаптацію, але відповідні адаптаційні процеси на всіх біологічних і психологічних рівнях. Як виявили дослідження, у дітей кількість подій, що відбулися, значно впливають на дитяче життя, корелює з рівнем депресії. За цими даними, песимістичний атрибутивний стиль і травмуючі життєві події взаємодіють, і в результаті дитина стає більш вразливою для виникнення безпорадності та депресії. Безперечним є те, що реальна подія може обумовлювати пояснення. Твердження, що реальність частково обумовлює пояснення, не означає, що пояснення причини є точним. Швидше, це означає, що переконання щодо причин не виникають у вакуумі і відповідні дослідження безпорадності не повинні розглядати детермінанти атрибуцій без аналізу подієвого контексту.

У разі, коли мова йде про травмуючі події, реальність самої події може істотно впливати на зміст атрибуцій та сподівань відносно майбутнього [6].

К. Петерсон і М. Селігман розробили теорію набутої безпорадності, відповідно до якої ключовою умовою виникнення безпорадності є очікування людиною неможливості контролювати результати власних дій [6].

На думку авторів, симптомами безпорадності є: пасивність; когнітивні дефіцити; емоційні порушення; тривога; печаль; ворожість; зниження активності; втрата самоповаги; підвищена схильність до захворювань [6].

В теорії безпорадності, очікування, що ніякі дії не дозволять людині здійснювати контроль над результатами у майбутньому, **є достатньою умовою для виникнення усіх симптомів безпорадності**, виключаючи втрату самоповаги. Очікування відсутності контролю зазвичай виникає, коли погані події сприймаються як неконтрольовані. Реальність поганих неконтрольованих подій впливає на зміст очікування.

Так, **наприклад**, якщо поганою подією є сліпота, а роботою осліпкої людини була коректура текстів, область результатів, до яких відноситься очікування, включає також і роботу. Травма руки може викликати для тієї ж людини очікування, пов'язані лише з деякими сферами життя і сприйматися як щось тимчасове, оскільки вона не має кардинального впливу на все життя цієї людини, і та ж сама травма може викликати очікування щодо практично всіх сфер життя для професійного музиканта-піаніста або, наприклад, для спортсмена-тенісиста, а тим більше для рятувальника

Депресія, що виникла у результаті травмуючі подій, в свою чергу, **впливає на атрибутивний стиль**. Це можливо, наприклад, якщо дитина, яка зазнала серйозні неконтрольовані події, які зачіпали багато сфер її життя порівняно довгий час, такі як смерть батька, може відчувати безпорадність.

Когнітивні, емоційні та мотиваційні дефіцити безпорадності можуть потім вести до додаткових негативних подій, і людина може почати вірити як в те, що негативні події, будуть траплятись в багатьох сферах в майбутньому, так і в те, що ці негативні події – це її вина, таким чином, демонструючи появу песимістичного атрибутивного стилю.

За таких обставин зменшення депресивних симптомів через певний час необов'язково супроводжується якими-небудь змінами в стилі пояснень, і наявність песимістичного атрибутивного стилю може залишити людину вразливою до депресії при виникненні негативних подій в майбутньому.

Дослідження підтверджують **вплив самої реальності** на причинні пояснення, які, в свою чергу, **впливають на безпорадність**.

Ситуаційні фактори також впливають на депресивну реакцію і реакцію пояснень на реальні життєві події [6].

Так, К. Петерсон і І. Конн досліджували реакції людей, у яких щойно закінчився любовний роман. Хоча у більшості суб'єктів спостерігалися депресивні симптоми і стан смутку після розриву відносин, найбільш важкими були реакції тих, кого партнер залишив заради іншого.

На противагу їм, менш важкі реакції були у тих, чий роман закінчився тому, що партнер перейшов в інший коледж чи з інших причин.

Якщо партнер залишає людину заради когось іншого, відповідь на питання «чому?» має тенденцію описуватися в термінах стійких та загальних характеристик особистості покинутої людини.

Більшість зовнішніх пояснень (наприклад, «мій партнер не зацікавлений у продовженні стосунків») сприймаються як неправдоподібні, оскільки вони є лише інтерпретаціями, що ґрунтуються на констатації обставин і мінливих причин. На противагу цьому, якщо роман закінчується через відстані, у індивіда немає необхідності розглядати себе як причину розриву. До того ж, індивіду немає необхідності вірити, що причини постійні та всеохоплюючі. Насправді, суб'єкти, чий роман закінчився через переїзд на велику відстань, були більш оптимістичні відносно майбутніх взаємин, ніж суб'єкти, чий партнер залишив їх заради когось іншого [6].

Існують також *дослідження безпорадності, не пов'язані з вивченням атрибутивного стилю*. Вони дають додаткову інформацію про особливості впливу подій на виникнення безпорадності.

М. Мікулінсер і Т. Каспі вивчали прояви набутої безпорадності в умовах повсякденного життя.

М. Мікулінсер та Т. Каспі виділили дев'ять основних переживань, характерних для безпорадності: переконання у неконтрольованості ситуації; бажання припинити зусилля; прагнення втекти із ситуації; втрата самоконтролю; гнів на себе; гнів на зовнішні обставини; віра у власну неспроможність; надія знайти рішення; прагнення якнайшвидше завершити ситуацію [6].

У центрі цього стану знаходиться переживання втрати контролю над власною діяльністю.

Цей набір переживань пов'язаний з подіями, які містять в собі невдачу. У центрі опиняється *переживання втрати контролю над ситуацією*, як би людина не намагалась знову її знайти. Ці дані свідчать на користь того, що ефект безпорадності полягає не в мотиваційному дефіциті зусиль, спрямованих на вирішення завдання, а в функціональному дефіциті контролю над дією. Такого роду втрата самоконтролю має два безпосередніх психологічних наслідки: по-перше, вона відволікає людину від пізнавальної діяльності, пов'язаної з пошуком альтернатив дії та цілеспрямованого вирішення завдання; по-друге, вона фокусує увагу на поточному емоційному стані та своїх негативних якостях.

На виникнення безпорадності в результаті травмуючих життєвих подій впливає й інтенсивність самих подій. Якщо інцидент пов'язаний з

досягненням, то вона буде сприйматися як нейтральна, якщо результат близький до звичайного та збігся з очікуваннями оточуючих, якщо досягнута занадто проста мета або не досягнута занадто важка мета.

Інтенсивність події, пов'язаної з досягненням, залежить від наступних факторів:

1. Від сили спонукання до даної діяльності (яка, в свою чергу, визначається значимістю події, суб'єктивної цінністю досягнення запланованого результату, величиною соціальної винагороди): чим більше сила спонукання, тим інтенсивність події буде вищою, будь воно добре чи погане.

2. Від суб'єктивної ймовірності досягнення мети, рівня самої мети: чим вищою суб'єктивна ймовірність досягнення мети, тим більше буде інтенсивність події в разі невдачі.

3. Від величини «досягнутої розбіжності»: чим більша розбіжність між очікуваним й реальним результатом, тим більшою буде інтенсивність події для людини.

4. Від «аккумуляованого ефекту», тобто попередніх поганих або хороших подій: чим більше було успіхів й чим вища їх інтенсивність в минулому, тим більшою подія сприйматиметься як негативна в разі невдачі, й навпаки.

Інтенсивність події визначається й стійкими властивостями особистості людини. Чим вище у людини розвинена потреба в досягненні, тим більша ймовірність того, що за інших однакових умов інтенсивність події буде більшою. Важливими є й такі характеристики, як емоційна стабільність й фрустраційна толерантність. Інтенсивність події буде тим вище, аніж нижче фрустраційна толерантність й емоційна стабільність.

У межах психології діяльності в особливих умовах феномен набутої беспорядності досліджували В. Тогобицька та В. Попов [7].

Автори вивчали особливості прояву набутої беспорядності у працівників ДСНС та дійшли висновку, що вона є однією з форм професійної деструкції.

Було встановлено, що:

– професійна мотивація значною мірою залежить від етапу професійного розвитку;

– зі збільшенням стажу служби знижується рівень інтернальності;

– працівники частіше схильні пояснювати події зовнішніми причинами;

– зростає ситуативна тривожність;

– знижується поведінкова активність;

– частіше використовуються пасивні стратегії подолання стресу [7].

Таким чином, травмуючі життєві події або особливості професійної діяльності можуть бути причиною розвитку беспорядності.

Реальна неконтрольована негативна подія в поєднанні з песимістичним атрибутивним стилем обумовлює очікування неконтрольованих негативних подій в майбутньому і як наслідок зумовлює появу симптомів набутої безпорадності.

Зміст самих подій впливає на атрибуції, пов'язані з нею, і може впливати на атрибутивний стиль в цілому, змінюючи його в сторону більш песимістичного, що знижує толерантність до виникнення безпорадності. Виникнення симптомів набутої безпорадності обумовлено не тільки наявністю травмуючих подій, а й їх інтенсивністю.

Тож, встановлено, що набута безпорадність – це стан, що виникає у людини після досить тривалого негативного впливу, уникнути якого не вдається.

До факторів, які ініціюють набуту безпорадність як ***професійну деструкцію*** відносять:

- попередній досвід впливу невідконтрольного для досліджуваного неприємного впливу; формування впевненості, що контроль над неприємним стимулом залежить тільки від випадку і домінування зовнішнього локусу контролю;

- індивідуальні особливості стилю атрибуції успіху та невдачі в діях;

- об'єктивна або сприймана сполученість зворотнього зв'язку у вигляді постійно позитивних або постійно негативних оцінок результатів, припущення про спосіб вирішення завдань у людини, суб'єктивна впевненість у можливості розв'язання та труднощі або ж в принциповій нерозв'язності завдань;

- система контролю за дією на кшталт орієнтації на стан; стилі атрибуції, відношення особистості до себе й світу.

В контексті професійної діяльності ***набуту безпорадності*** розглядають з точки зору професійної деструкції особистості, яка ***включає в себе*** вольовий, емоційний, когнітивний та мотиваційний компоненти.

В екстремальних умовах діяльності набута безпорадність стає фактором, що перешкоджає здійсненню ефективної професійної діяльності, і ця обставина проявляється в широкому діапазоні наслідків – від психічної дезадаптації до появи психогенних порушень.

Визначено ***види набутої безпорадності*** (ситуативна та особистісна), що виникають у працівників ДСНС України під впливом особливостей професійної діяльності.

Розвитку ситуативної набутої безпорадності сприяє ліберальний та недемократичний стилі управління, знижені самооцінка та нервово-психічна стійкість.

Ситуативна набута безпорадність більшою мірою властива працівникам, які нездатні планувати вирішення проблеми, потребують соціальної підтримки та мають стаж служби до п'яти років.

Розвитку особистісної набутої безпорадності сприяє авторитарний стиль управління, незадоволеність роботою, низька адаптивність, погана орієнтація в часі, низька креативність та автономність, нездатність планувати вирішення проблеми та негативна оцінка себе і своїх вчинків. Особистісна набута безпорадність формується у працівників, стаж служби яких складає понад п'ять років.

Дослідження особливостей набутої безпорадності пожежних рятувальників дозволило виділити чотири основні сфери прояву безпорадності: когнітивну, емоційну, мотиваційну та вольову.

Дослідження **мотиваційної** структури особистості рятувальників з різними видами безпорадності дозволяє стверджувати, що у осіб із ситуативною безпорадністю достатньо розвинута потреба в досягненні мети. Рятувальники з особистісною безпорадністю здебільшого налаштовані на невдачу, не отримують задоволення від своєї діяльності.

У **вольовій** сфері спостерігаються наступні особливості: рятувальники з ситуативною безпорадністю мають достатньо розвинені такі вольові якості, як ціннісно-сміслова організація особистості, організація діяльності, натомість рішучість, наполегливість, самовладання та самостійність розвинені, але потребують тренування. У працівників з особистісною безпорадністю достатньо розвинені ціннісно-сміслова організація особистості й організація діяльності. Такі вольові якості, як рішучість, наполегливість, самостійність, потребують розвитку та тренування, адже їхня недостатня сформованість заважає в досягненні поставлених завдань.

Дослідження особливостей прояву безпорадності в **емоційній** сфері дозволяє стверджувати, що працівники з особистісною безпорадністю оцінюють себе як пасивних, безініціативних, млявих, апатичних, байдужих, повільних.

У працівників із ситуативною безпорадністю виявлено тенденції до заляканості, закомплексованості, нерішучості, нервозності, невпевненості, напруженості, боязкості.

Результати дослідження особливостей прояву безпорадності в **когнітивній** сфері дозволяють констатувати, що працівники із ситуативною безпорадністю ставляться до хороших подій більш оптимістично, ніж працівники з особистісною безпорадністю. Зокрема працівники із ситуативною безпорадністю ситуативно проявляють увагу й інтерес до діяльності, їх рідко можна вивести з емоційної рівноваги.

Працівники з особистісною безпорадністю не проявляють уваги та інтересу до діяльності, у відносинах з іншими є занадто агресивними. Вони не завжди адекватно сприймають життєві ситуації.

Таким чином, набута безпорадність є складною професійною деструкцією особистості, яка формується під впливом тривалих стресових ситуацій, професійних труднощів, травмуючих подій та песимістичного способу пояснення невдач [3; 6].

В умовах діяльності в особливих умовах набута безпорадність може суттєво знижувати ефективність професійної діяльності, порушувати процес адаптації та підвищувати ризик психічної дезадаптації й професійного вигорання [7].

Висновки

Проблема безпорадності є однією з актуальних у сучасній психології, оскільки вона безпосередньо пов'язана з особливостями адаптації людини до складних життєвих і професійних ситуацій, рівнем її психологічної стійкості та здатністю ефективно долати труднощі.

Аналіз основних наукових підходів свідчить про те, що феномен безпорадності має складний багатовимірний характер. У різні історичні періоди його досліджували представники філософії, психоаналізу, гуманістичної, екзистенціальної, когнітивної та соціальної психології. У сучасній науці безпорадність розглядається як психологічний стан або особистісне утворення, що проявляється у втраті віри людини у власну здатність впливати на події свого життя та змінювати несприятливу ситуацію.

Дослідження показують, що феномен набутої безпорадності має важливе значення для психології праці та психології діяльності в особливих умовах. Тривалий вплив професійного стресу, повторювані невдачі, висока відповідальність, дефіцит часу, жорстка регламентація діяльності та неможливість контролювати результати професійної діяльності можуть поступово формувати у працівника відчуття безсилля та професійної пасивності.

Особливо вразливими до розвитку набутої безпорадності є представники ризиконебезпечних професій – рятувальники, військовослужбовці, працівники поліції, медики екстреної допомоги та інші фахівці екстремального профілю діяльності. Постійний вплив стресогенних факторів здатний призводити до емоційного виснаження, професійної дезадаптації, зниження професійної мотивації та формування професійних деструкцій.

Важливу роль у розвитку або подоланні безпорадності відіграють індивідуально-психологічні особливості особистості. Високий рівень

самоефективності, внутрішній локус контролю, психологічна стійкість, конструктивні копінг-стратегії та розвинені навички саморегуляції сприяють ефективнішому подоланню труднощів і знижують ризик розвитку безпорадності.

У сучасних умовах воєнного стану проблема набутої безпорадності набуває особливої актуальності. Тривале перебування людини у стані небезпеки, невизначеності та психоемоційного напруження може негативно впливати на її психологічний стан, професійну ефективність та психічне здоров'я.

Саме тому одним із важливих напрямів діяльності психологів є профілактика розвитку набутої безпорадності, формування психологічної стійкості, розвиток навичок саморегуляції та підтримка професійної адаптації фахівців екстремального профілю діяльності.

Запитання для самоконтролю

1. Розкрити сутність феномену «безпорадність» у соціально-гуманітарному вимірі.
2. Охарактеризуйте основні теоретико-методологічні підходи до вивчення феномену «набута безпорадність».
3. Розкрийте особливості феномену «набута безпорадність».
4. Проаналізуйте вплив професійної діяльності як джерело набутої безпорадності.
5. Дайте характеристику набутій безпорадності як професійній деструкції особистості.

ЛЕКЦІЯ 10. ПСИХОПРОФІЛАКТИКА ТА ПСИХОКОРЕКЦІЯ ПРОФЕСІЙНИХ ДЕСТРУКЦІЙ

План лекції

10.1. Загальні підходи до психопрофілактики та корекції професійних деструкцій.

10.2. Програма психокорекції професійних деструкцій працівників ДСНС України.

10.3. Програма психокорекції особистісної набутої (вивченої) безпорадності.

10.4. Психопрофілактика й психокорекція професійного відчуження у працівників ДСНС України.

10.5. Основні напрями психологічного супроводу професійної діяльності працівників екстремального профілю

Література

1. Корольчук М. С., Крайнюк В. М. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах : навч. посіб. Київ : Ніка-Центр, 2006. 580 с.

2. Кириченко В. В. Психологія праці та інженерна психологія : навч. посіб. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2022. 240 с. URL: <https://elib.nuczu.edu.ua/nuczu/nni/ors/k-pdvou/text/PP.pdf>

3. Куфлієвський А. С. Соціально-психологічні детермінанти розвитку синдрому «вигорання» серед працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України: дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09. Харків, 2006. 165 с.

4. Медведєв В. С. Проблеми професійної деформації співробітників ОВС (теоретичні та прикладні аспекти) : монографія. Київ : Національна академія внутрішніх справ України, 1996. 192 с.

5. Назаров О. О., Левченко А. С. Особливості досліджень професійних деформацій та деструкцій у вітчизняній психології діяльності в особливих умовах // Проблеми екстремальної та кризової психології, 2025. № 1 (9). С. 46-55. URL: <https://elib.nuczu.edu.ua/nuczu/nni/ors/k-pdvou/text/DSPP.pdf>

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

URL: https://elib.nuczu.edu.ua/nuczu/navch_posibnyk/text/571_Avariino.pdf

7. Попов В. М. Психологічні особливості прояву набутої безпорадності у працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09. Харків, 2017. 265 с.

URL: <https://uacademic.info/ua/document/0417U006065>

8. Приходько І. І. Програма формування, підтримання та збереження психологічної безпеки особистості у персоналу екстремальних видів діяльності // Причорноморські психологічні студії, 2017. С. 79–86. URL: <https://elib.nuczu.edu.ua/nuczu/nni/ors/k-pdvou/text/prh2017.pdf>

9. Психологічні особливості професійно зумовлених акцентуацій рятувальників : монографія / Е.І. Михлюк, Л.А. Перелигіна, Н.Є. Афанасьєва. Харків : Видавництво «Точка», 2018. 184 с.

URL: https://elib.nuczu.edu.ua/nuczu/monogr/text/POPZAR_M.pdf

10. Психопрофілактика та психокорекція професійного відчуження у працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій : монографія / О. О. Сергієнко та ін. Харків : НУЦЗУ, 2021. 133 с.

URL: <http://repositsc.nuczu.edu.ua/handle/123456789/12716>

11. Психологія праці та інженерна психологія: навч. посіб. для студентів денної і заочної форм навчання спеціальності 053 «Психологія» - 2-ге вид. / укладач О. С. Юрков. Мукачево : МДУ, 2018. 187 с. URL: <https://elib.nuczu.edu.ua/nuczu/nni/ors/k-pdvou/text/2018.pdf>

12. Трансформація індивідуально-психологічних характеристик рятувальників під впливом екзистенціальних проблем професійного становлення: монографія / Оніщенко Н. В., Тімченко О. В., Титаренко А. В., Тогобицька В. Д. Харків : НУЦЗУ, КП «Міська друкарня», 2013. 136 с. URL: <http://repositsc.nuczu.edu.ua/handle/123456789/4133>

Інформаційні ресурси

1. Наукова бібліотека Українського державного університету імені Михайла Драгоманова. URL: <https://lib.udu.edu.ua/>

2. Бібліотека психологічної літератури. URL: <http://psylib.kiev.ua/>

3. Українські підручники он-лайн. URL: <http://pidruchniki.ws/>

4. Психологічна бібліотека Псі-фактор. URL: <http://psyfactor.org>

Основні поняття: професійні деструкції, програми психопрофілактики, програми психокорекції, особиста набута безпорадність, професійне відчуження.

Вступ

Як вказано вище, найбільш вивченими і найпоширенішими видами деструкцій є окремі професійні деструкції, а саме професійне відчуження, професійна некомпетентність, набута безпорадність, редукування особистих досягнень, певні індивідуальні деформації тощо.

На цей час є небагато досліджень, які спрямовані на профілактику та корекцію професійних деструкцій у цілому. Ми маємо можливість розглянути ті дослідження, які здійснювалися у Національному університеті цивільного захисту України.

10.1 Загальні підходи до психопрофілактики та корекції професійних деструкцій

У сучасній психології праці проблема професійних деструкцій розглядається як одна з ключових у контексті забезпечення професійного довголіття, психологічного благополуччя та ефективності діяльності фахівця [2; 5].

Особливого значення ця проблема набуває у професіях екстремального профілю, де діяльність пов'язана з високим рівнем відповідальності, постійною психоемоційною напругою, ризиком для життя та необхідністю діяти в умовах дефіциту часу й інформації [1; 6].

Як зазначалося у попередніх лекціях, найбільш поширеними видами професійних деструкцій є професійне відчуження, професійна некомпетентність, синдром емоційного вигорання, набута безпорадність, редукція особистих досягнень, професійні деформації та інші негативні зміни особистості, що виникають під впливом професійної діяльності [5; 6].

Попри значну кількість досліджень професійних деструкцій, питання їх психопрофілактики та психокорекції досі залишаються недостатньо розробленими. Особливо це стосується створення комплексних психолого-педагогічних систем профілактики професійних деструкцій з урахуванням специфіки різних професійних груп [2; 5].

Аналіз сучасних досліджень свідчить, що важливими чинниками попередження професійних деструкцій є розвиток самоконтролю, професійної рефлексії, психологічної стійкості та навичок саморегуляції [1; 8]. Саме ці характеристики забезпечують здатність людини усвідомлювати власний психоемоційний стан, своєчасно виявляти негативні зміни та застосовувати ефективні способи їх подолання.

Профілактика професійних деструкцій особливо важлива на ранніх етапах професіоналізації. На початкових етапах професійного становлення особистість переживає інтенсивне входження у нову соціальну роль, адаптацію до професійного середовища, формування професійної ідентичності та професійної «Я-концепції» [5].

Для молодих фахівців характерним є високий рівень психоемоційної напруги, який зумовлений:

- значним навчальним навантаженням;
- високою відповідальністю;
- невизначеністю професійних перспектив;
- необхідністю швидкого засвоєння нових знань і навичок;
- складністю професійної адаптації [2].

Детермінантами професійних деструкцій на ранніх етапах професіоналізації можуть виступати також вікові психофізіологічні особливості періоду пізньої юності та ранньої дорослості, коли відбувається активне формування особистісної та професійної самосвідомості [5].

У сучасній психології профілактика професійних деструкцій розглядається як цілісна психолого-педагогічна система, спрямована на збереження професійного здоров'я особистості, підтримання її психологічної стійкості та забезпечення гармонійного професійного розвитку [1; 8].

Психолого-педагогічна система профілактики професійних деструкцій являє собою комплекс взаємопов'язаних компонентів, об'єднаних спільною метою – попередженням негативних змін особистості у процесі професійної діяльності [5].

До структури такої системи належать наступні компоненти:

Інформаційний компонент. Інформаційний компонент передбачає ознайомлення суб'єктів професійної діяльності з поняттям професійних деструкцій, їх видами, причинами виникнення, механізмами розвитку та наслідками для особистості й професійної діяльності [2].

Важливим завданням цього компонента є формування у фахівців психологічної компетентності щодо власного професійного розвитку та збереження психічного здоров'я.

Діагностичний компонент. Діагностичний компонент спрямований на своєчасне виявлення професійних деструкцій, визначення рівня їх вираженості, динаміки та індивідуально-психологічних особливостей їх прояву [5].

Психодіагностика дозволяє:

- виявити групи ризику;
- оцінити професійно важливі якості;
- визначити рівень емоційного виснаження;
- оцінити ступінь професійної адаптації;
- виявити ознаки професійного відчуження чи вигорання [6].

Навчальний компонент. Навчальний компонент пов'язаний із формуванням у працівників навичок саморефлексії, самодіагностики, емоційної саморегуляції та психологічної стійкості [1].

Особливе значення має навчання:

- методам подолання стресу;
- технікам саморегуляції;
- навичкам конструктивного спілкування;
- способам профілактики емоційного виснаження;
- методам психологічного відновлення [8].

Консультативний компонент. Консультативний компонент включає проведення психологічного консультування, індивідуальних бесід, психоосвітніх заходів, семінарів і тренінгів [1; 8].

Його метою є надання психологічної підтримки працівникам, підвищення рівня їх психологічної культури та допомога у вирішенні професійних і особистісних труднощів.

Профілактичний компонент. Профілактичний компонент спрямований на запобігання виникненню професійних деструкцій шляхом створення сприятливих психологічних умов професійної діяльності [5].

Профілактична робота може включати:

- оптимізацію режиму праці та відпочинку;
- формування позитивного соціально-психологічного клімату;
- розвиток професійної мотивації;
- підтримання психологічної безпеки особистості;
- формування навичок здорового способу життя [1; 8].

Корекційний компонент. Корекційний компонент передбачає здійснення психологічного впливу, спрямованого на подолання вже сформованих професійних деструкцій [5].

До основних методів психокорекції належать:

- соціально-психологічний тренінг;
- психотерапевтичні методи;
- релаксаційні техніки;
- методи когнітивно-поведінкової терапії;
- арт-терапія;
- тілесно-орієнтовані техніки;
- психодрама;
- групова психологічна підтримка [1; 8].

Таким чином, психопрофілактика професійних деструкцій має комплексний характер і поєднує психологічні, педагогічні та організаційно-управлінські заходи [5].

Профілактика професійної деформації розглядається як система попереджувальних заходів, спрямованих на зниження ризику виникнення негативних особистісних змін під впливом професійної діяльності [4].

Важливими напрямками профілактичної роботи є:

- розвиток професійного імунітету;
- формування високої професійної культури;
- розвиток морально-психологічної стійкості;
- удосконалення стилю управління персоналом;
- формування сприятливого морально-психологічного клімату в колективі [4].

Суттєве значення у профілактиці професійних деструкцій має розвиток навичок саморегуляції та гнучкості поведінки. Людина повинна вміти:

- переключатися між різними видами діяльності;
- контролювати власні емоційні реакції;
- уникати ригідності мислення;
- адаптуватися до змін професійного середовища;
- діяти відповідно до реальної ситуації, а не лише за стереотипними схемами [1; 8].

У педагогічній та психологічній практиці важливими засобами профілактики професійних деструкцій є:

- підвищення професійної компетентності;
- участь у тренінгах особистісного і професійного розвитку;
- професійна рефлексія;
- використання інноваційних форм діяльності;
- індивідуальна психологічна допомога [5].

Комплексна профілактика професійних деструкцій повинна охоплювати кілька рівнів функціонування особистості:

- тілесний;
- емоційний;
- когнітивний;
- поведінковий [1].

На тілесному рівні важливе значення мають фізична активність, профілактика перевтоми, нормалізація сну та психофізіологічне відновлення.

На емоційному рівні здійснюється робота зі зниження тривожності, психоемоційної напруги, агресивності та емоційного виснаження.

На когнітивному рівні відбувається переосмислення професійної діяльності, корекція негативних установок і формування позитивного професійного самосприйняття.

На поведінковому рівні важливим є подолання неадаптивних професійних стереотипів і формування більш конструктивних моделей поведінки [5; 8].

Отже, психопрофілактика та психокорекція професійних деструкцій є необхідною складовою психологічного супроводу професійної діяльності. Їх основною метою є збереження професійного здоров'я особистості, підтримання психологічної стійкості, розвиток професійної компетентності та забезпечення гармонійного професійного розвитку фахівця [1; 5].

10.2 Програма психокорекції професійних деструкцій працівників ДСНС України

У дослідженні Тогобицької В. Д. в НУЦЗ України було розроблено програму психокорекції професійних деструкцій працівників ДСНС.

Психологічна корекція – це активний психологічний вплив, спрямований на усунення відхилень в особистісному і професійному розвитку, на гармонізацію особистості й міжособистісних відносин.

Дана програма включає цілий ряд психопрофілактичних, психотерапевтичних, психокорекційних і психореабілітаційних заходів.

Психокорекційна програма складається із трьох основних частин:

1. Психокорекційний тренінг відновлення емоційної стійкості та профілактики синдрому вигоряння.
2. Психокорекційний тренінг професійної «Я-концепції» фахівця.
3. Соціально-психологічний тренінг емоційно-вольової регуляції й саморегуляції.

Психокорекційні заходи проводилися нами з працівниками МНС, які знаходяться у посткризовій фазі професійного розвитку, у віці 40-42 років. Вибір саме цієї категорії обумовлений результатами проведеного нами психодіагностичного дослідження.

У психокорекційній програмі використовувалися комунікативні техніки, які базуються на методологічних підходах вітчизняної психології про вплив групи на розвиток адекватної комунікативної активності, комунікативної компетентності, емпатії, зворотного зв'язку:

– техніки, спрямовані на усвідомлення та прийняття власних почуттів, зняття внутрішнього напруження, які базуються на методології гуманістичної та тілесно-орієнтованої психотерапії;

– техніки розвитку позитивного самосприйняття та сприйняття себе іншими, що базуються на методології гуманістичної психотерапії;

– техніки розвитку професійної мотивації базуються на принципах когнітивної психотерапії;

– техніки розвитку професійної самосвідомості базуються на методологічних принципах гуманістичної та екзистенціальної психотерапії;

– техніки саморегуляції базуються на методологічних підходах тілесно-орієнтованої психотерапії.

Психокорекційний тренінг відновлення емоційної стійкості.

Розвиток емоційної стійкості є однією з найбільш важливих сторін підготовки фахівців професій, що пов'язані із наданням. Вона сприяє збереженню працездатності, ефективній взаємодії з іншими людьми, одержанню задоволення від роботи, підтриманню доброї фізичної і психологічної форми й уникненню професійного «вигоряння».

На сьогоднішній день досить гостро стоїть проблема професійної деформації працівників ДСНС як відбиття особистісних протиріч між необхідною мобілізацією й наявністю внутрішніх енергоресурсів, що викликають досить стійкі негативні психічні стани, що проявляються в перенапрузі й перевтомі, що приводить до формування синдрому емоційного вигоряння у професійній діяльності, виникнення невротичних розладів, психосоматичних захворювань.

У зв'язку із цим організація роботи зі збереження психічного здоров'я працівників є однією з найбільш актуальних завдань сучасної системи психологічного супроводу діяльності, а проблема емоційної саморегуляції – однієї з найважливіших психологічних проблем, актуальних для особистісного і професійного розвитку працівника ДСНС.

Даний тренінг спрямований на формування навичок саморегуляції, керування власним психоемоційним станом, а також навичок позитивного самосприйняття. Всі навички, що розвиваються за допомогою даного тренінгу, необхідні у професійній діяльності працівників ДСНС.

Тренінг проводиться протягом п'яти годин із групою наповнюваністю 10–15 чоловік у просторому приміщенні (краще – у спеціально призначеному, наприклад, у тренінговій залі).

Тренінг складається із трьох частин. Перша (вступна) спрямована на створення атмосфери довіри, доброзичливості і прийняття учасниками тренінгу один одного; друга (основна) спрямована на знайомство й освоєння навичок емоційної саморегуляції; третя (заклучна) – на формування навичок позитивного самосприйняття й рефлексії.

Психокорекційний тренінг професійної «Я-концепції» фахівця.

Професіоналізм – це не стільки характеристики продуктивності праці, скільки особливості мотивації особистості людини праці, система її устремлень, ціннісних орієнтацій, сенсу праці для самої людини. Професійна мотивація – це те, заради чого людина вкладає свої професійні здібності, здійснює професійне мислення й так далі. Позитивна й гуманістично насичена професійна мотивація одухотворяє процес праці людини.

Для професійної діяльності необхідна потреба у професійній праці – готовність до активності людини, викликана її потребою в чомусь або психічний стан, що створює передумову до професійної праці. Разом із потребою до праці в людини наявні й інші потреби – у забезпеченні свого життя, у пошуку сенсу життя, у досягненні, у самореалізації, у творчій діяльності, у приєднанні до певного соціального кола, у визнанні, у захищеності, у безпеці, у задоволеності й тощо.

Для подолання негативних наслідків порушення професійної мотивації та професійної самосвідомості й було **використано тренінг**, який має наступну структуру:

Перший етап – вступне заняття. Його мета – знайомство учасників групи, створення атмосфери довіри й саморозкриття, формулювання цілей. Основні методи – рольові ігри, психогімнастичні вправи, бесіди, дискусії.

На вступному занятті учасники програми знайомляться із правилами поведінки у групі (конфіденційність, принцип «тут і тепер», правило добровільності та інші), висловлюють очікування з приводу участі у програмі. Потім відбувається перехід до основної частини вступного заняття – аналізу власного життя, виявлення сили мотивації професійної діяльності, а також прихованих бажань і очікувань. Завершується робота релаксаційною вправою.

Другий етап – теоретичний. Мета заняття – ознайомлення з основами теорії внутрішньої мотивації й ціннісної регуляції діяльності. Досягається вона за допомогою міні-лекцій, вирішення проблемних завдань, бесід, дискусій і рольового програвання проблемних ситуацій. Після міні-лекції організовується обговорення, після закінчення якого проводиться релаксаційна вправа.

Третій етап має своєю метою аналіз особистісних конструктів і цінностей учасників програми в контексті внутрішньої мотивації. Для цього використовується процедура інтеграції каузометрії з репертуарними й ранговими решітками й написання нарисів самохарактеристик.

Четвертий етап – цілестворення. Мета даного етапу – створення учасниками програми нарисів фіксованих ролей (описів себе як осіб, наділених системою цінностей і конструктів внутрішньої мотивації). Для досягнення цієї мети розробляються відкоректовані системи конструктів, на основі яких пишуться нариси фіксованих ролей, відбувається рольове програвання у групі. На цьому етапі учасники програми обмінюються результатами досліджень своїх конструктів і нарисами самохарактеристик. Далі вони об'єднуються в підгрупи й аналізують отриманий матеріал з погляду наявності в ньому конструктів і цінностей внутрішньої мотивації (самодетермінації, компетентності й значущих міжособових відносин). Коли аналіз завершено, учасники розробляють один для одного нові системи конструктів, змінюючи,

додаючи або виключаючи конструкти відповідно до теорії внутрішньої мотивації. На основі трансформованих систем конструктів учасники пишуть нариси фіксованих ролей (детальні описи способів поведінки осіб із трансформованими ціннісними сферами). Після цього відбувається загальне обговорення результатів роботи, досягається згода із запропонованими нарисами й починається формуючий етап програми.

П'ятий етап – формуючий. Його мета – отримання досвіду внутрішньо мотивованої поведінки. Для цього учасникам групи пропонується програвати в житті роль особистості, створеної в нарисі фіксованої ролі. Цей етап є найбільш незвичайним у всьому тренінгу, і саме завдяки йому досягається ефект зростання внутрішньої мотивації.

Шостий етап – контролюючий. Група зустрічається для контролю програвання ролі й аналізу проблем, які виникали. Для цього проводяться обговорення ситуацій, рольові ігри, дискусії.

Сьомий етап – формуючий – продовження роботи над змінами в мотиваційній сфері. Учасники групи, як і раніше, програватимуть нарис фіксованої ролі.

Восьмий етап – діагностичний. Його мета – виявлення змін у системах індивідуальних цінностей і конструктів досліджуваних, а також у реальній поведінці. Для цього учасники програми знову виявляють свої цінності й конструкти за допомогою методу, використаного на третьому етапі, і порівнюють їх з результатами попереднього дослідження.

Соціально-психологічний тренінг емоційно-вольової регуляції й саморегуляції.

Емоційно-вольова стійкість може розглядатися як один із найважливіших показників психологічної підготовленості працівників ДСНС до професійної діяльності. Під нею розуміється здатність зберігати у складних умовах сприятливий для успішної роботи психічний стан.

У сучасних умовах діяльності працівників ДСНС успіх виконуваної ними роботи, ефективність спільної праці працівників, психологічний клімат у колективі у значній мірі залежать від уміння регулювати своє поведіння, стримувати почуття, контролювати настрій, зважаючи на вимоги ситуації й оточуючих.

Працівникам ДСНС особливо необхідні чіткий самоконтроль, високе самовладання, здатність приймати оперативні рішення, управляти службовими операціями, поведінням і емоціями.

Було розроблено ***програму для психокорекції психічних станів працівників ДСНС***, в яких діагностовано виражені ознаки професійної деструкції. В основу даної програми покладене уявлення про те, що психічна

напруга веде до підвищеної м'язової напруги, а відповідно, м'язове розслаблення знімає напругу. Якщо вдається понизити мускульну напругу, разом з нею знижується й нервова, так що стан розслабленості вже сам по собі володіє психокорекційним ефектом.

Над шістьма основними вправами аутогенного тренування було надбудовано інші прийоми саморегуляції. Як тільки організм досліджуваних навчився розуміти й виконувати уявні накази, ставало можливим спрямоване втручання в порушену функцію того або іншого органа. Для цього використовувалися спеціально підібрані формули. З їхньою допомогою стало можливим також управляти малодоступними звичайному контролю явищами психічного життя – почуттями, звичками, бажаннями.

У релаксаційному стані закономірно виникають основні ефекти аутотренінгу: відновлення сил, зняття емоційного збудження, можливість управляти процесами організму і психіки за допомогою уявних самонаказів і т.п.

Кількість людей (осіб), що займаються у групі – до 15 чоловік. Тривалість кожного заняття – 1–1,5 години. Загальна кількість занять – 7–10, два рази на тиждень.

Насамперед, майбутніх членів групи проінформували про суть методу релаксації, про строки й очікувані результати навчання.

Під час такого попереднього ознайомлення ведучий чітко визначив коло завдань, які можуть бути розв'язані в процесі групової роботи.

Це допомогло кожному учасникові оцінити відповідність запропонованого методу власним потребам і вирішити, чи потребує він використання техніки релаксації.

Щоб правильні уявлення про цілі і зміст майбутніх групових занять склалися в тих учасників, які вже щось читали про аутогенне тренування або навіть намагалися займатися ним самостійно, було показана подібність і розходження ігрової форми навчання релаксації й тих варіантів аутотренінгу, які викладені в популярних книгах І. Шульца, Х. Ліндемана, В. Леві, А. Алексеева та інших авторів.

Продумуючи вправи для кожного чергового заняття, ми враховували запити членів групи, а також їхні індивідуальні особливості і ступінь оволодіння вже знайомими групі елементами релаксації. Для цього протягом усього курсу навчання ведучий придивлявся до членів групи й відзначав для себе їхні успіхи й невдачі, особливості їхнього тілесного самосприйняття, уваги, уяви, манери спілкуватися.

Таким чином, програма психокорекції професійних деструкцій працівників ДСНС є комплексною системою психологічної допомоги,

спрямованою на збереження психічного здоров'я, профілактику професійного вигорання, розвиток професійної самосвідомості та формування навичок емоційної саморегуляції [1; 12].

10.3 Програма психокорекції особистісної набутої (вивченої) безпорадності

Ця програма розроблена В. М. Поповим за результатами дослідження в НУЦЗ України [7].

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. Інтегративний підхід дозволяє використовувати інструментарій різних напрямків психології та психотерапії.

Інтегративна методологія виходить з постулату, що особистість — це цілісне утворення, здатне до саморегуляції та розвитку. Зміст особистості не визначається набором характерологічних рис або якимось проблемним станом. Як правило, за проблемами стоять інші неусвідомлювані структури: гештальти, цілісності психічної реальності, субособистості, скріпти тощо. Більше того, з інтегративної точки зору, вони є наслідком усєї психічної реальності, що включає не тільки персональні, а й інтерперсональні та трансперсональні мегаструктури.

Зміст інтегративного підходу на рівні індивідуальності полягає в тому, що психіка людини є багаторівневою системою, яка проявляється в особистісно структурованих формах досвіду індивідуальної біографії та безмежного поля свідомості, яке трансцендує матерію, простір, час і лінійну причинність, - трансперсональні рівні організації психічного. Усвідомлення є інтегруючою системою, що об'єднує різні сфери психічного в цілісні смислові простори.

Інтеграція на особистісному рівні передбачає усвідомлення конфліктних напружень між фрагментами та рівнями психіки і відкрите прийняття того, що раніше відкидалося. Здатність до інтеграції досвіду є основним критерієм психічного здоров'я. Низька здатність до інтеграції призводить до формування деструктивних реакцій особистості.

Практичні методи психологічної роботи з використанням інтеграційного підходу включають у себе широкий спектр психологічних технік, спільним для яких є використання особистісного та соціального ресурсного потенціалу.

Багаторівневність психіки включає в себе й багаторівневність проблемних станів і кризових явищ.

Відповідно до принципу цілісності будь-які психологічні труднощі клієнта мають двояке значення: з одного боку, вони є ознаками порушення цілісності функціонування психіки, з другого – сприяють її відновленню. Тому спонукання клієнта до пошуку позитивних змістів у його проблемній ситуації є першим кроком до відновлення цілісності. Більш того, будь-яке кризове явище викликає трансформацію і є необхідним етапом процесу цілісного розвитку системи.

Суб'єктна реальність – це індивідуальне й унікальне сприйняття-уявлення про внутрішній і зовнішній світ, яке формується в процесі соціалізації та є інтегративним утворенням, що визначає емоційні, когнітивні й поведінкові особливості реагування індивіда на стимули внутрішнього та зовнішнього середовища.

Методом психокорекції суб'єктної реальності людини є стимуляція процесу спрямованої самоорганізації цього середовища. До методів цільової самоорганізації належать методи психологічної допомоги, які сприяють реалізації мотивації досягнення.

Основним у цьому підході є наявність усвідомлюваної мети, яка спрямовує весь процес самоорганізації суб'єктної реальності. Роль психолога полягає в навчанні прийомів формування умов, що підтримують процес самоорганізації суб'єктивної реальності відповідно до справжньої мети, яка в цьому випадку і є інтегратором внутрішніх процесів.

У розробленій програмі інтегративний підхід був реалізований відповідно до специфіки досліджуваного феномена.

У психокорекційній взаємодії необхідно опрацювати три основні блоки:

1. Модифікація рівня досягнень за допомогою формування особистого стандарту досягнень співробітників. Модифікація поведінки, тобто вироблення адекватної самооцінки, яка робить людину менш залежною і емоційно стійкою в разі невдачі.

Адекватна самооцінка формується шляхом створення особистісного стандарту власних досягнень. Для вироблення такого стандарту психологічний вплив спирається на «індивідуальну відносну норму», а не на «соціальні відносні норми», де критерієм оцінки є досягнення інших людей або усереднені нормативи. Індивідуальні норми відрізняються гнучкістю, створюють реальний рівень домагань, забезпечують зону «максимальної мотивації» (так звану «зону найближчого розвитку») і дозволяють пояснювати успіх і невдачі внутрішніми причинами.

2. Зміна співвідношення мотивів прагнення до успіху й уникнення невдачі (каузальна атрибуція успіху і невдачі).

Оптимальним є домінування мотивації до успіху над мотивацією уникнення невдачі (Дж. Аткинсон) у 2–3 рази.

Теоретичною підставою психологічного впливу є уявлення Д. МакКлеланда про мотиви як про афективно позначені «мережі асоціацій» між спонуканням і передбачуваними та реальними переживаннями успіху й невдачі. Щоб створити домінуючу мотивацію до успіху слід збільшити число її афективних асоціативних зв'язків.

3. Корекція способів реагування в критичній ситуації. Вибір способу реагування залежить від попереднього досвіду, інтересу до проблеми, здатності вирішити цю проблему, емоційного фону.

Людина може використовувати три способи реагування в критичній ситуації:

- стереотипна реакція - автоматичний, перевірений досвідом ланцюжок дій, який призводив у минулому до успіху;

- реакція фрустрації для уникнення та виходу із ситуації без досягнення результату;

- евристична реакція, що припускає нестандартне рішення. Здебільшого наступна після серії невдалих спроб вирішити проблему стандартним шляхом, проявляється у формі інсайту.

Традиційне реагування не викликає яскравих емоційних переживань, є нейтральним. Фрустраційне реагування має негативний емоційний фон, пов'язаний із деструктивністю поведінки, пошуком винних, позицією жертви. Евристичні реакції супроводжуються зацікавленістю, повним переживанням того, що відбувається, емоційною включеністю і задоволенням, підйомом, захопленням від отриманого результату.

У результаті психокорекційного впливу співробітники повинні: у когнітивній сфері – усвідомити негативні стратегії мотивації, сприйняття ситуації та подальшого реагування на неї; в емоційній сфері - змінити емоційний фон реагування через використання позитивного афективного підкріплення; у мотиваційній сфері – сформувані нові ефективні мотиваційні установки та стратегії поведінки.

Виділені в процесі психодіагностичного дослідження детермінанти набутої безпорадності та їхні психологічні наслідки були покладені в основу цієї **Програми**.

У психокорекційній роботі використовувалися як групова, так і індивідуальна форми діяльності. Тривалість варіювалася від форми роботи.

Метою психокорекції є трансформація набутої безпорадності в набуту успішність.

Завданнями психокорекційного впливу є:

– в емоційній сфері – розвиток спонтанності, емоційної стійкості, самоконтролю, зміна типу емоційного реагування в разі очікуваних невдач, підвищення фрустраційної толерантності, впевненості в собі, самооцінки та самоповаги;

– у мотиваційній сфері – формування інтернального локусу контролю, домінування мотивації досягнення над мотивацією уникнення невдач, високий рівень вимог;

– у комунікативній сфері – розвиток відкритості, домінування прагнення до прийняття над страхом відкидання, здатності протистояти авторитарному тиску та відстоювати власну позицію;

– у когнітивній сфері – розвиток здатності до пошукової поведінки, пізнавальної активності, ініціативності, постановки мети, розвиток дивергентного мислення та здатності змінювати програму дій;

– у вольовій сфері – підвищення рівня вольового прагнення, прийняття відповідальності, контролю діяльності.

В основі психокорекційної взаємодії лежить створення ситуації успіху, метою якого є набуття учасниками досвіду, завдяки чому формується впевненість у тому, що певна дія призводить до результату.

Для досягнення мети були **використані** рольові ігри, моделювання ситуацій, групові дискусії, релаксаційні техніки, метод систематичної десенсибілізації, мультимодальна корекція поведінки, індивідуальна психотерапія.

Вплив здійснювався на всі складові психіки, пов'язані з переконаннями.

Сенсорний досвід. Учасники згадують і описують усі приклади з життя, коли вони змогли подолати перепони. Тут корисним є також і чужий досвід – тих людей, які пережили схожі труднощі.

Цінності. Учасникам необхідно відновити зв'язок зі своїми глибинними цінностями, відповівши на питання: «Що з цього для мене найважливіше?». Завдяки цьому людина усвідомлює необхідність рухатися в іншому напрямку.

Очікування. В учасників актуалізується здатність до постановки мети, що включає позитивні очікування. Цілі повинні бути пов'язані з глибинними цінностями. Важливо навчитися радіти навіть невеликим успіхам, що наближають до мети.

Порядок опрацювання окремої теми (групова форма роботи):

1. 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.

Визначаються конкретні зразки поведінки, зміна яких призведе до успіху психокорекції. Для цього учасники відповідають на такі питання:

- Що саме має бути досягнуто?
- Чого наразі для цього не вистачає?
- Що заважає цього досягти?

Потім слід прийти до такого формулювання мети, яке дозволило б виміряти досягнутий процес з використанням об'єктивних критеріїв – операціоналізації мети.

2. Формування когнітивної основи. Проводиться детальне опрацювання всіх компонентів бажаної поведінки (навички, емоційні реакції тощо) для створенням рамок його використання, тобто вказівки на конкретний тип соціальної ситуації, у якій використання поведінки (досвіду, емоційної реакції тощо) є компетентним. Основна мета – демонстрація моделі бажаної поведінки: навичок, емоційної реакції тощо.

Способи формування когнітивної основи:

- «порожні таблиці». Учасники заповнюють таблиці, що містять певні завдання. Тренер на дошці або фліпчарті підсумовує отримані рішення, ініціює обговорення, рефлексію, підбиває підсумки;

- «аналіз випадків». Спочатку індивідуально, потім у групі аналізуються різні варіанти поведінки або реакції на задану ситуацію з точки зору схеми формування бажаної поведінки (досвіду, реакції);

- «відеокліпи». Групі демонструються відеозаписи поведінки людини або групи людей у певних ситуаціях;

- «демонстраційна рольова гра». Тренер, котренер або спеціально підготовлені люди розігрують ситуацію, у якій демонструють цільову поведінку.

3. Рольова гра (моделювання ситуації). Цільова поведінка (бажане, що формується) тренується і доводиться до автоматизму в спеціально підібраних рольових іграх з обов'язковим 2–3-кратним повторенням гри. Той очевидний прогрес, який бачать учасники, створює додатковий мотивуючий фон. Перші ігри повинні бути простими, учасники обов'язково мають досягти успіху.

Під час гри необхідно дотримуватися такої послідовності дій:

- вибір ситуації рольової гри;

- вибір учасників і партнерів. У кожній рольовій грі поведінка тренується тільки в одного учасника;

- інструкція учасника стосується конкретних компонентів бажаної поведінки й повинна бути посиленою (у «зоні найближчого розвитку»);

- інструкція партнера дозволяє йому поводитися природньо та спонтанно, але не створювати надмірних труднощів для учасника.

Головне – дати можливість учасникові виконати його завдання на максимально можливому для нього рівні труднощів, але не на позамежному;

– інструкція групі полягає в тому, що тренер акцентує увагу на компонентах поведінки, що зараз тренуються і за якими повинні спостерігати члени групи.

Можна роздати спеціально підготовлені бланки спостереження за грою, які сприяють структуруванню зворотного зв'язку;

- проведення гри;
- зворотній зв'язок;
- рефлексія.

4. Генералізація поведінки (навичок, емоційної реакції тощо). Учасникам дається завдання згадати й описати ситуації зі свого життя, коли бажана поведінка була їм необхідна, записати ці спогади на спеціальному бланку. Запропоновані учасникам варіанти альтернативної поведінки аналізуються групою, потім реалізуються в рольовій грі.

5. Інтеракційні, або психодраматичні, сеанси. На цьому етапі групі і тренеру стає очевидним особистісний, а не поведінковий характер труднощів учасників. Тому в тренінг включаються 1–2 психодраматичні сеанси, що дозволяють обговорити особистісні проблеми учасників і знайти шляхи їх корекції.

6. Рефлексія, оцінка ефективності та результативності опрацювання теми [7].

10.4 Психопрофілактика й психокорекція професійного відчуження у працівників ДСНС України

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 багатокomпонентне 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-смыслову сферу (стресостійкість, активність та комунікативність особистості, її рівень самореалізації та

задоволеність різними сферами життя; також суб'єктивні, соціальні та індивідуальні цінності особистості).

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 аналізу результатів дослідження *Сергієнко О.О.* зроблено *категоризацію виявлених психологічних особливостей* та розроблено відповідну *Програму психопрофілактики та психокорекції професійного відчуження* [10].

Докладний *аналіз проблемних психологічних характеристик*, що відповідають за виникнення і прояв професійного відчуження у працівників ДСНС, показав можливість переходу 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;
- нерационально 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 установалення 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 важкості, 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 зрозуміло, що **необхідно перевести описову характеристику негативної складової в потенційно позитивну паралель, з підбором доступних особистісних ресурсів для реалізації цієї трансформації.**

Таким чином, ми можемо виділити 4 форми співвідношень типів і цільової спрямованості психокорекційного впливу, а саме:

- психопрофілактика кількісного посилення / ослаблення характеристики, що проявляється;
- психопрофілактика кількісного посилення / ослаблення характеристики, що проявляється – тренінговим методом;
- психопрофілактичне формування відсутньої або інгібування (подавлення) наявної характеристики;
- тренінгове формування відсутньої або інгібування (подавлення) наявної характеристики.

Виходячи з усього вищезазначеного, сформульовано **цілі комплексного психопрофілактичного і психокорекційного 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.

Програма психопрофілактики і психокорекції професійного відчуження у працівників ДСНС.

Розроблений 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 блок представлений аналітичністю і рефлексивністю мислення.

2. Емоційний блок 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 блок 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 до 8 робочих годин, що дозволяє приділити кожному компоненту достатньо

уваги для якісного опрацювання і вирішення поставлених завдань кожним учасником. Базова схема кожного дня занять будується за принципом послідовного проходження групою наступних етапів:

1. Актуалізація.
2. Проблематизація.
3. Формування.
4. Закріплення.
5. Рефлексія.

Даний принцип дає можливість учасникам ретельно опрацювати 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 посиленних 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 умінь 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.

Мета полягає в забезпеченні позитивної динаміки розвитку зазначених компонентів, що виявляється у формуванні таких умінь:

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:

- самостійна постановка мети суб'єктом;
- прагнення досягти самостійно поставленої мети;
- відсутність прагнення сподобатися кому-небудь в цілях, засобах і результатах діяльності;
- перевага середніх або трохи вище середніх по складності завдань.

Ці чотири категорії і є базовими в проведенні тренінгу мотивації досягнення.

Формування мотивації досягнення припускає:

- навчання способам створення проектних оповідань з яскраво вираженою темою досягнення;
- 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);
- 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.

- привертання уваги учасників до змісту тренінгу;
- засвоєння учасниками спеціальних термінів, що означають різні компоненти мотиву, що формується;
- співвідношення цього мотиву кожним учасником зі своїм ідеалом, зі своїми основними духовними цінностями і особисте прийняття мотиву;
- отримання учасниками в ході різних ігор і при виконанні спеціальних вправ досвіду мислення, поведінки і емоційного реагування, що відповідає цьому мотиву;
- практичне використання учасниками (за допомогою ведучого) знань, отриманих в ході тренінгу, в реальних життєвих (тренінгових) ситуаціях;

– 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 емпатійних здібностей.

Визначення завдань тренінгу, які конкретизують цілі тренінгу.

1. Усвідомлення учасниками поточного рівня розвитку емпатії.

2. Знаходження можливості застосування емпатійних 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 емпатійного слухання.

8. Переоцінка особистого рівня розвитку емпатійних здібностей.

Групуючи завдання, 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 модуля ведучий організовує групову рефлексію, спрямовану на виявлення індивідуальних проблемних зон учасників.

Особлива увага акцентується на необхідності проведення компенсаторного тренінгу з розвитку психоемоційної стійкості. Така потреба зумовлена тим, що фахівці-психологи, які активно використовують емпатійні методи взаємодії та не володіють навичками свідомої регуляції індукованих емоційних станів, мають підвищений ризик прискореного професійного емоційного вигорання.

Детальний опис технік і послідовності їх виконання, відповідно розробленої блочної структури тренінгу представлено в дисертаційному дослідженні [10].

10.5 Основні напрями психологічного супроводу професійної діяльності працівників екстремального профілю

Психологічний супровід професійної діяльності є важливою складовою системи забезпечення професійної ефективності, психологічної стійкості та психічного здоров'я працівників екстремального профілю діяльності [1; 5].

Особливості професійної діяльності рятувальників, військовослужбовців, працівників поліції, медиків екстреної допомоги та інших фахівців ризиконебезпечних професій зумовлюють необхідність постійного психологічного супроводу на всіх етапах професіоналізації особистості [1].

Професійна діяльність у складних та небезпечних умовах супроводжується високим рівнем психоемоційного напруження, значною відповідальністю, ризиком для життя, необхідністю діяти в умовах дефіциту часу та постійним впливом стресогенних факторів [5].

Тривалий вплив таких чинників може призводити до професійного вигорання, професійних деформацій, емоційного виснаження, психосоматичних порушень, і професійної дезадаптації [2; 6].

Саме тому психологічний супровід розглядається як комплексна система психологічної допомоги, спрямована на:

- підтримання психологічного благополуччя працівника;
- забезпечення професійної адаптації;
- розвиток психологічної стійкості;
- профілактику професійних деструкцій;
- збереження професійного здоров'я [1; 8].

У сучасній психології психологічний супровід професійної діяльності визначають як систему організаційних, психодіагностичних, психопрофілактичних, психокорекційних та психореабілітаційних заходів, спрямованих на забезпечення ефективного функціонування особистості у професійній діяльності [5].

Психологічний супровід повинен здійснюватися безперервно і охоплювати всі етапи професійного розвитку особистості:

- професійний відбір;
- професійну підготовку;
- професійну адаптацію;
- професійну діяльність;

– професійну реабілітацію [1].

Одним із перших етапів психологічного супроводу є професійно-психологічний відбір.

Його основною метою є визначення відповідності індивідуально-психологічних особливостей кандидата вимогам професійної діяльності [5].

Під час професійного відбору оцінюються рівень стресостійкості, особливості нервової системи, емоційна стабільність, комунікативні здібності, особливості мислення, рівень самоконтролю, мотивація професійної діяльності [1].

Особливе значення професійно-психологічний відбір має для професій екстремального профілю, оскільки недостатній рівень психологічної готовності може негативно впливати не лише на ефективність діяльності працівника, а й на безпеку інших людей [6].

Наступним важливим напрямом психологічного супроводу є психологічна підготовка персоналу. Вона спрямована на формування психологічної готовності до діяльності в екстремальних умовах; розвиток навичок саморегуляції; формування емоційної стійкості; підготовку до дій у кризових ситуаціях; розвиток професійно важливих якостей [1].

У процесі психологічної підготовки використовуються:

- тренінгові технології;
- моделювання екстремальних ситуацій;
- психогімнастичні вправи;
- методи розвитку саморегуляції;
- методи психологічного моделювання діяльності [8].

Особливе значення у системі психологічного супроводу має професійна адаптація молодих фахівців.

Період професійної адаптації часто супроводжується високим рівнем тривожності, невпевненістю у власних можливостях, труднощами професійної комунікації, психоемоційною напругою і ризиком формування професійної дезадаптації [2].

Психологічний супровід на етапі адаптації спрямований на полегшення входження у професійну діяльність, формування професійної ідентичності, розвиток професійної мотивації та попередження професійних деструкцій [5].

Важливим напрямом психологічного супроводу є психопрофілактична робота.

Психопрофілактика передбачає систему заходів, спрямованих на попередження розвитку негативних психічних станів, професійних деформацій та дезадаптивних форм поведінки [1].

Основними завданнями психопрофілактики є:

- збереження психічного здоров'я;
- підтримання психологічної стійкості;
- профілактика професійного вигорання;
- формування навичок конструктивного подолання стресу;
- розвиток навичок психологічної самопомоги [5].

У межах психопрофілактичної роботи проводяться психоосвітні заходи, тренінги, групові заняття, консультації, психологічне інформування персоналу [8].

Одним із ключових напрямів психологічного супроводу є психодіагностика. Психодіагностична робота дозволяє оцінити рівень психологічної готовності працівника; визначити рівень професійної адаптації; виявити ознаки професійного вигорання; оцінити рівень тривожності та стресостійкості; своєчасно виявити ризик професійних деструкцій [1; 6].

У психологічному супроводі працівників екстремального профілю широко використовуються:

- методики діагностики емоційного вигорання;
- тести стресостійкості;
- опитувальники професійної мотивації;
- методики оцінки копінг-стратегій;
- методи дослідження особистісних рис [5].

Особливе місце у системі психологічного супроводу займає психологічне консультування.

Психологічне консультування спрямоване на: надання психологічної підтримки; допомогу у вирішенні професійних та особистісних труднощів; стабілізацію емоційного стану; розвиток конструктивних способів подолання стресу [8]. Консультування може проводитися індивідуально, у сімейному форматі або у формі групової психологічної підтримки [1].

У роботі з працівниками екстремального профілю важливе значення має кризове психологічне консультування після психотравмуючих подій [5].

Після участі у надзвичайних ситуаціях, бойових діях або ліквідації наслідків катастроф у працівників можуть виникати гострі стресові реакції, емоційне виснаження, порушення сну, підвищена тривожність і прояви посттравматичного стресового розладу [6].

У таких випадках психологічний супровід включає:

- кризову психологічну допомогу;
- психологічний дебрифінг;
- психоемоційну підтримку;
- психокорекційні заходи;
- психологічну реабілітацію [1; 8].

Психологічна реабілітація є важливим напрямом психологічного супроводу та спрямована на відновлення психічних ресурсів; стабілізацію емоційного стану; подолання наслідків психотравмуючих подій; відновлення професійної працездатності [5].

У процесі психологічної реабілітації використовуються:

- релаксаційні техніки;
- арт-терапія;
- тілесно-орієнтовані методи;
- когнітивно-поведінкові техніки;
- групова психологічна підтримка [8].

Окремим напрямом психологічного супроводу є психологічний супровід керівників.

Керівники екстремальних підрозділів також перебувають у стані постійної психоемоційної напруги, оскільки несуть відповідальність за прийняття рішень, за життя та безпеку підлеглих, за організацію діяльності підрозділу [1].

Для керівників важливими є розвиток управлінської компетентності; навички емоційної саморегуляції; розвиток стресостійкості; формування конструктивного стилю керівництва [5].

У сучасних умовах воєнного стану роль психологічного супроводу значно зростає. Тривале перебування працівників у ситуації небезпеки, невизначеності та високого психоемоційного навантаження потребує системної психологічної підтримки та організації комплексної допомоги [6]. Саме тому психологічний супровід професійної діяльності має бути системним, безперервним, комплексним, індивідуалізованим та орієнтованим на потреби конкретного працівника та професійного середовища [1; 5].

Отже, психологічний супровід професійної діяльності працівників екстремального профілю є необхідною умовою збереження їх психічного здоров'я, професійної ефективності та психологічної стійкості [1; 6; 8].

Його основною метою є не лише подолання наслідків професійного стресу, а й створення умов для гармонійного професійного розвитку особистості, профілактики професійних деструкцій та підтримання високого рівня професійної готовності [5].

Висновки

Професійна діяльність фахівців екстремального профілю супроводжується постійним впливом значної кількості стресогенних факторів, серед яких особливе місце займають високий рівень відповідальності, ризик для життя, дефіцит часу, емоційне перенапруження та необхідність діяти в умовах

невизначеності. Тривалий вплив таких чинників може призводити до розвитку професійних деструкцій, професійного вигорання, емоційного виснаження та професійної дезадаптації. За таких умов важливим завданням є організація цілісної системи психологічної підтримки, що включає психопрфілактичні, психокорекційні заходи та психологічний супровід працівників ризиконебезпечних професій.

Психопрфілактика професійних деструкцій спрямована на попередження негативних змін особистості, підтримання професійного здоров'я, розвиток психологічної стійкості та формування навичок конструктивного подолання стресу. Вона включає психодіагностичні, психоосвітні, тренінгові, консультативні та корекційні заходи, які повинні здійснюватися системно та безперервно. Важливим напрямом роботи є психологічний супровід професійної діяльності, який охоплює всі етапи професіоналізації особистості – від професійного відбору до психологічної реабілітації після психотравмуючих подій.

У сучасних умовах воєнного стану значення психологічного супроводу значно зростає, оскільки тривале перебування у стані небезпеки та психоемоційної напруги потребує системної психологічної підтримки фахівців екстремального профілю діяльності.

Отже, ефективна система психопрфілактики, психокорекції та психологічного супроводу є необхідною умовою збереження професійного здоров'я, психологічної стійкості та професійної ефективності працівників ризиконебезпечних професій.

Запитання для самоконтролю

1. Розкрити психолого-педагогічний підхід до прфілактики та корекції професійної деструкції.
2. Розкрити зміст психологічна система прфілактики та корекції професійних деструкцій працівників органів правопорядку.
3. Проаналізувати складові психологічної системи прфілактики та корекції професійних деструкцій педагогів.
4. Дати характеристику загальним підходам до психопрфілактики та корекції професійних деструкцій.
5. Розкрийте особливості програми психокорекції професійних деструкцій працівників ДСНС України.
6. Опишіть зміст програми психокорекції особистісної набутої (вивченої) безпорадності.
7. Розкрийте особливості психопрфілактики та психокорекції професійного відчуження у працівників ДСНС України.