

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ УКРАЇНИ

**ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ
У ПРАЦІВНИКІВ АВАРІЙНО-РЯТУВАЛЬНИХ
ПІДРОЗДІЛІВ МНС УКРАЇНИ**

Монографія

Харків 2012

Друкується за рішенням
Вченої ради НУЦЗУ
Протокол № 1 від 22.09.2011р.

Рецензенти:

доктор психологічних наук, професор М.С. Корольчук,
доктор психологічних наук, професор Є.М. Потапчук

УДК 159.94: 159.947

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

ISBN 978-617-619-063-9

У монографії розглядаються особливості професійної деформації на прикладі працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України. На основі авторської моделі емпіричні результати представлено на трьох рівнях аналізу професійної деформації: рівні макроаналізу, посереднього аналізу та мікроаналізу. Особливу увагу приділено впливу специфіки кожного конкретного виду діяльності в межах АРП МНС України на формування особистісних змін у рятувальників.

Для викладачів, науковців, практичних працівників Міністерства України з питань надзвичайних ситуацій.

ISBN 978-617-619-063-9

© Оніщенко Н.В., Старик В.А.,
Тімченко О.В., Христенко В.Є., 2012

ЗМІСТ

Передмова	5
Розділ 1. Науково-історичні та теоретико-методологічні основи дослідження професійної деформації	6
1.1. Феномен професійної деформації в сучасній загальносвітовій психологічній науці	6
1.2. Тенденції професійного розвитку особистості, що призводять до формування деформаційних змін	16
1.3. Детермінанти виникнення та розвитку професійної деформації у фахівців аварійно-рятувальних підрозділів МНС України	29
Висновки за розділом	35
Розділ 2. Організація та методи емпіричного дослідження	37
2.1. Структура та організація дослідження	37
2.2. Характеристика груп досліджуваних	40
2.3. Обґрунтування методів дослідження	43
Висновки за розділом	51
Розділ 3. Психологічний аналіз особливостей професійної деформації у працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України	53
3.1. Особливості представленості деформаційних змін у працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України на рівні макроаналізу	53
3.1.1. Об'єктивні передумови формування професійної деформації у фахівців АРП МНС України на основі аналізу нормативно-правового забезпечення їх професійної діяльності	54
3.1.2. Контент-аналіз суб'єктивного тлумачення професійної деформації працівниками АРП МНС України з урахуванням ступеня відповідальності	59
3.1.3. Особливості сприйняття професійної діяльності фахівцями АРП МНС України на основі дослідження суб'єктивної оцінки основних стрес-факторів	60
3.1.4. Характеристика неусвідомлюваного компонента ставлення фахівців АРП МНС України до власної професійної діяльності	63
3.2. Вивчення особливостей деформаційних змін у працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України на рівні середнього аналізу	72
3.2.1. Дослідження індивідуально-психологічних особливостей фахівців АРП МНС України з урахуванням ступеня власної відповідальності за збереження життя і здоров'я інших людей	73
3.2.2. Особливості мотиваційної сфери фахівців АРП МНС України з урахуванням ступеня власної відповідальності	82
3.2.3. Аналіз емоційно-вольового компонента в структурі особистості працівників АРП МНС України крізь призму прояву у них деформаційних змін	92

3.2.4. Характеристика індивідуально-психологічних особливостей фахівців АРП МНС України в залежності від особистісної установки «альтруїзм-егоїзм»	106
3.3. Особливості прояву деформаційних змін у працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України на рівні мікроаналізу	111
3.3.1. Оцінка психоемоційного стану фахівців АРП МНС України з урахуванням неусвідомленого вибору типових форм поведінки	111
3.4. Вивчення взаємозв'язку між компонентами, що визначають рівень професійної деформації у фахівців аварійно-рятувальних підрозділів МНС України	116
3.5. Розробка прогностичної моделі ризику виникнення професійної деформації у працівників АРП МНС України.....	118
Висновки за розділом	121
Висновки	123
Список використаних джерел	126
Додаток А. Анкета	142
Додаток Б. Аналізу нормативно-правового забезпечення професійної діяльності фахівців аварійно-рятувальних підрозділів МНС України	146
Додаток В. Вихідні данні процедури лінійної регресії	149

ПЕРЕДМОВА

Проблема взаємовпливу професійної діяльності та особистісних особливостей фахівців ризиконебезпечних професій все частіше виступає предметом детального вивчення в межах психологічної науки. Не є виключенням і питання професійних деструкцій серед фахівців екстремального профілю діяльності.

Особливе місце в системі розгляду етіології професійних деструкцій займає проблема професійної деформації особового складу підрозділів особливого ризику.

Професійна деформація працівників екстремального профілю діяльності є провідною в межах основних проблем психології праці, інженерної психології, юридичної та військової психології, а також психології діяльності в особливих умовах. До цього часу питання професійної деформації у межах екстремального профілю діяльності найбільш докладно було розглянуто лише серед співробітників органів внутрішніх справ, а серед працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України дана проблема фактично не вивчалась.

Оскільки специфіка професійної діяльності виступає найважливішим чинником виникнення деформаційних процесів, тому перенесення всіх особливостей професійної деформації співробітників органів внутрішніх справ до площини професійної діяльності рятувальників не можна вважати правомірним.

За нашим переконанням, особливості професійної деформації визначаються об'єктивними передумовами та індивідуальними властивостями фахівця у вигляді індивідуальної схильності до професійної деформації. Зниження ступеня власної відповідальності, втрата альтруїзму, емоційне вигорання є найпоказовішими особистісними змінами у рятувальників, що свідчать про розвиток у них деформаційних процесів. Важливо також зауважити, що діяльність фахівця-рятувальника не можна зводити лише до виконання стандартної серії технічних операцій, оскільки за кінцевим результатом такої діяльності стоїть надвисока ціна – порятунок життя інших людей.

Таким чином, актуальність даної роботи, у першу чергу, і зумовлена необхідністю визначення категорії професійної деформації стосовно фахівців аварійно-рятувальних підрозділів МНС з урахуванням специфіки їх діяльності та з метою подальшої розробки механізмів її профілактики та корекції.

РОЗДІЛ 1

НАУКОВО-ІСТОРИЧНІ ТА ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ

1.1. Феномен професійної деформації в сучасній загальносвітовій психологічній науці

Найбільш значущою формою життєдіяльності людини виступає її професійна діяльність, тому саме вона більшою мірою знаходить своє втілення в специфіці життєвої стратегії особистості. Професійна діяльність є не тільки невід'ємною складовою життя людини, але й важливим засобом формування її особистості та розвитку як члена суспільства. У будь-якій діяльності емоційне благополуччя фахівця є найважливішою складовою, що забезпечує ефективність діяльності та задоволеність своєю роботою.

Будь-яка професійна діяльність накладає свій помітний відбиток на характер особистості. 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 окремі дослідження [3; 4; 5; 10; 13; 24; 39; 36; 56; 73; 85; 89; 95; 114; 116; 129; 141; 152; 156; 161; 172], 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.

Вперше поняття деформації було використано в науках природничого циклу (біології, фізіології, медицині) як пояснювальний механізм природного чи штучного відхилення органа, системи від норми, у результаті чого може змінюватись їхнє функціонування [3; 129; 114]. Відповідно до цього доцільно розрізняти фізичну (соматичну), фізіологічну, психічну та особистісну деформацію [110]. При подальшому розгляді професійної деформації нас буде цікавити перш за все особистісна деформація.

Проблема професійної деформації не може бути розглянута ізольовано від більш ширшої проблеми – впливу діяльності на особистість. Методологічні основи впливу діяльності на особистість, принципи єдності свідомості та діяльності були досліджені в наукових працях засновників вітчизняної психологічної науки. Це принципи єдності психіки та діяльності (Б.Г. Ананьев, Л.С. Виготський, Г.С. Костюк, О.М. Леонтьєв та ін.) [4; 37; 94], закономірності розвитку особистості як суб'єкта власної життєдіяльності (С.Д. Максименко, С.Л. Рубінштейн та ін.) [101; 147], системно-структурний підхід щодо вивчення психологічної готовності до діяльності (О.Д. Ганушкін, М.І. Дьяченко, Л.С. Нерсесян, В.М. Пушкін, О.Д. Сафін та ін.) [54; 156; 157]. Суттєве значення мають наукові положення про особливі психічні стани та реакції, що спостерігаються у фахівців ризиконебезпечних професій (Ю.О.Александров, Г.О. Балл, С.П. Бочарова, М.Д. Левітов, В.С. Медведєв, С.І. Яковенко та ін.)

[1; 11; 12; 92; 107; 186], а також праці сучасних психологів, які вивчають теорію синдрому «вигорання» (Н.М. Булатевич, Т.В. Зайчикова, С.А. Калашникова, О.В. Крапивіна, К.О. Малишева, В.О.Орел та ін.) [25; 82; 103].

Проблема вивчення професійної деформації бере свої витoki з наукових досліджень зарубіжної психологічної науки, спрямованих на вивчення проблеми професійного стресу, емоційного навантаження та емоційного вигорання персоналу професій системи «людина-людина» [12; 13; 25; 36; 45; 62; 78; 85; 87; 100; 108; 129; 126; 140; 152; 158; 173]. Таким чином, у 20-30 рр. ХХ століття проблема професійної деформації розвивалася спочатку на основі наукових праць, які були розроблені фахівцями в межах психології праці, у виробничій медицині, гігієні, санітарії, у роботах з техніки безпеки, де були виявлені та досліджені взаємозв'язки між суб'єктивними та суто індивідуальними характеристиками фахівців, у першу чергу лікарів та педагогів [14; 25; 103; 129; 176]. Дані взаємозв'язки досліджувалися, відображуючи психофізіологічний аспект існування індивідуальності. Однак дані роботи суттєво відрізняються за підходами та концептуальними схемами дослідження в порівнянні із сучасними теоріями вивчення професійної деформації, в яких набуває значущості психологічний компонент деформації. Серед соціальних професій, що мали високий ризик виникнення професійного стресу, визначалися професії медичних працівників та вчителів.

Як свідчать зарубіжні дослідження, це було зумовлено низкою соціально-економічних та соціально-психологічних чинників [178; 180; 182; 202; 204; 205; 209].

По-перше, складні соціально-економічні умови унеможлилювали фінансування названих галузей у повному обсязі, що позначалося на матеріальному становищі та успішній реалізації професійної діяльності. По-друге, істотним стресогенним фактором виступали психологічні та фізичні перевантаження працівників, які працюють у системі «людина – людина». По-третє, провокувала підвищення професійних стресів і негативно впливала на умови праці й фемінізація названих сфер діяльності. Вищезазначені фактори негативно впливали на морально-психологічний клімат колективів, дисгармонували стосунки між працівниками та клієнтами (пацієнтами), погіршували їх психологічне самопочуття, що й призводило до деформуючих змін професійно важливих якостей [186; 200; 204; 210; 214].

Дослідження професійної деформації у вітчизняній психологічній науці було розпочато з аналізу професійної діяльності фахівців ОВС та військовослужбовців [3; 14; 18; 21; 40; 78; 114; 131]. Останнім часом ця проблема все частіше розглядається в цілому ряді галузей сучасної психології – загальній, педагогічній, віковій, соціальній, юридичній, психології праці, психології діяльності в особливих умовах [25; 56; 85; 91; 97; 109; 117; 126; 161; 170].

Актуальність вивчення професійної деформації та шляхів її подолання зумовлена не тільки її негативним впливом на ефективність праці, але й тим, що професійне та, як наслідок, психологічне перевантаження впливає на все життя людини, змінюючи її психічний та соматичний стан, що призводить до

погіршення здоров'я, психологічних проблем та особистісних змін [2; 39; 80; 81; 85; 107; 125; 140; 180].

Різноманітні аспекти проблеми професійної деформації неодноразово розглядалися багатьма дослідниками при аналізі теоретико-методологічних основ впливу професійної діяльності на особистісну сферу фахівців (О.М.Леонт'єв, С.Л. Рубінштейн, П.В. Симонов та ін.) [94; 147; 160], специфіку поведінки (О.В. Дашкевич, О.В. Запорожець, В.К. Калін, В.О.Моляко, О.Я. Чебикін та ін.) [66; 181], комунікативні навички (О.О.Бодальов, Н.В. Вітт, Б.Ф. Ломов, А.В. Петровський та ін.) [17; 35; 99; 130], потребово-мотиваційну сферу (В.Г. Асєєв, О.Г. Асмолов, І.О. Васильєв, В.К. Вілюнас, Б.І. Дадонов, Н.І. Наєнко та ін.) [8; 30; 33; 129], мотиваційну сферу (Л.І. Божович, Г.М. Бреслав, Л.В. Виноградова, Ю.М. Забродін, О.А.Конопкін, О.К. Тихомиров, Ю.М. Швалб та ін.) [19; 22; 34; 57; 174], когнітивну сферу (А.В. Брушлинський, І.О. Васильєв, Л.С. Виготський, Г.С.Костюк, Я.О. Пономар'єв, С.Л. Рубінштейн, О.К. Тихомиров та ін.) та інші аспекти психіки [23; 30; 37; 147; 174].

У працях Л.І. Божович, Л.А. Гапоненко, Ф.Н. Гоноболіна, М.Г.Демидової, Н.Ф. Каськової, Р.П. Мільруда, А.В. Петровського, О.П.Саннікової, П.М. Якобсона та інших дослідників вивчалися прояви емоційності як фактора, що здійснює позитивний або негативний вплив на успішність професійної діяльності в цілому [19; 130; 155; 187].

У результаті проведеного аналізу літературних джерел щодо вивчення професійної деформації фахівців соціальних професій (вчителі, лікарі, психологи) було встановлено, що взаємовплив особистості та професійної діяльності носить складний та неоднозначний характер. У межах зазначених видів діяльності професійна деформація проявляється переважно в намаганні самоствердитися, авторитарності, ригідності, некритичності, навіть на фоні високого професіоналізму, та негативно впливає на ефективність професійної діяльності працівника.

На наступному етапі розвитку психологічної науки дослідження професійної деформації були поширені на сферу юридичної психології, де проблема попередження професійної деформації отримала суттєве втілення [3; 13; 24; 45; 55; 62; 73; 75; 114; 144; 157; 170; 180]. На нашу думку, заслуговує на увагу аналіз професійної деформації в дослідженнях Є.Ф. Зеєр. Автор розглядає професійну деформацію як синдром, що характеризується появою професійної втоми, збідненням репертуару способів реалізації діяльності, втратою професійних умінь та навичок, зниженням працездатності в результаті багатолітньої однотипної професійної діяльності[62].

Є.Ф. Зеєр виділяє наступну класифікацію рівнів професійної деформації [62]:

1. Загальнопрофесійні деформації, що є типовими для працівників даної професії. Наприклад, для працівників правоохоронних органів – синдром «асоціальної перцепції» (коли кожний сприймається як потенційний порушник).

2. Спеціальні професійні деформації, що виникають у процесі спеціалізації. Наприклад, в юридичних та правозахисних професіях: у слідчого – правова підозрілість, в адвоката – професійна спритність, у прокурора – звинувачувальний нахил.

3. Професійно-типологічні деформації, зумовлені індивідуально-психологічними властивостями особистості, внаслідок яких формуються професійно та особистісно зумовлені комплекси:

а) деформації професійної спрямованості особистості (викривлення мотивів діяльності, перебудова ціннісних орієнтацій, песимізм, скептичне ставлення до нововведень);

б) деформації, які розвиваються на основі будь-яких здібностей – організаторських, комунікативних, інтелектуальних (комплекс переваги над іншими, гіпертрофія рівня домагань);

в) деформації, зумовлені рисами характеру (домінантність, індиферентність).

4. Індивідуальні деформації, що формуються з урахуванням індивідуальних особливостей фахівців різних професій. При цьому окремі професійно важливі якості, як і небажані якості, розвиваються, і, як наслідок, це призводить до виникнення акцентуацій. Наприклад, професійний фанатизм, професійний ентузіазм тощо.

Отже, сутність професійної деформації в межах юридичної психології полягає в тому, що під впливом реалізації професійної діяльності в особистості змінюються ті чи інші якості, формується «професійний тип особистості», ознаки якого проявляються в позапрофесійній сфері. Якості особистості, що були сформовані в процесі виконання нею професійно-функціональної ролі, стають рисами характеру та починають проявлятися в інших сферах життєдіяльності даної особистості.

Професійна деформація фахівця в будь-якій сфері діяльності зумовлена у першу чергу специфікою цієї діяльності. Саме тому, переходячи до аналізу професійної деформації працівників екстремального профілю діяльності, вважаємо за доцільне детально зупинитися на даному аспекті.

Головною специфічною особливістю професій фахівців екстремального профілю діяльності є її підвищена стресогенність. Стрес, за своєю сутністю, – один із видів емоційного стану, який характеризується підвищеною фізичною та психічною активністю. За сприятливих умов цей стан може трансформуватися в оптимальний, при несприятливих – у стан нервово-емоційної напруженості, при якому відзначається зниження працездатності та ефективності функціонування систем та органів, виснаження енергетичних ресурсів. У той же час автор теорії про стрес Ганс Сельє вважає, що стрес може бути і корисний, тому що він підвищує сили опору організму [158; 209]. Г.Сельє навіть називає його «гострою приправою до повсякденної їжі життя», стверджуючи, що лише в певних умовах стрес може ставати хвороботворним.

Ганс Сельє сформулював поняття стресу як загальної сукупності пристосувально-захисних реакцій організму на будь-яку дію, що сприяє виникненню

фізичної чи психічної травми. На думку автора, стрес є неспецифічною відповіддю організму на будь-яку вимогу, що йому пред'являється [230]. Дана вимога полягає в перебудові та адаптації до труднощів, що виникли, тобто механізмом стресу виступає пристосування, адаптація.

Адаптація до труднощів, що виникли, проходить три фази [159]:

1. Фаза тривоги. Організм мобілізується для зустрічі із загрозою. Відбуваються біологічні реакції, які зумовлюють боротьбу або втечу. З погляду фізіології це певні зрушення: згущення крові, підвищення тиску, збільшення печінки тощо.

2. Фаза опору. Організм намагається опиратися загрозі або справлятися з нею, якщо загроза продовжує діяти. При цьому фізіологічні реакції перевищують норму, що робить особистість уразливішою для інших стресорів.

3. Якщо дія стресу продовжується і людина не може адаптуватися, це призводить до виснаження ресурсів організму. Фаза виснаження, вразливість до втоми, фізичні проблеми сприяють виникненню хвороб і навіть до загибелі організму.

Сучасна психологічна література містить численні описи впливів та ситуацій, що називають стресорами [20; 130]. У психології та фізіології праці виявлена та вивчена велика кількість виробничих стрес-факторів. Серед них виділяють:

- фізичні фактори (вібрація, шум, забруднена атмосфера);
- фізіологічні (змінний графік, відсутність режиму харчування);
- соціально-психологічні (конфлікт ролей та рольова невизначеність, перевантаження або недовантаження працівників, неналагодженість інформаційних потоків, міжособистісні конфлікти, висока відповідальність, дефіцит часу);
- структурно-організаційні фактори («організаційний стрес»).

Стрес може бути викликаний факторами, пов'язаними з професійною діяльністю, а також подіями позапрофесійного життя особистості. Робота в стресогенному середовищі, відповідно до концепції Г. Сельє, завжди приводить до мобілізації внутрішніх ресурсів та може викликати як гострі порушення, так і проявлятися у вигляді наслідків [158; 159; 209].

При цьому кількість стрес-реакцій зростає за рахунок дії «принципу прискорення», а саме: коли вже виникла стрес-реакція, то вона призводить до подальших особистісних змін у професійному житті та формування професійної деформації, більшою мірою характерної для працівників ризиконебезпечних професій типу «людина-людина», представники яких відчують вплив стрес-факторів суттєвіше, ніж інші фахівці.

Отже, професійна деформація у фахівців екстремального профілю діяльності представляє собою звуження інтересів людини до суто професійних, зрощення особистості з професійними ролями в поєднанні з недорозвиненістю іншого рольового репертуару, наявність у поведінці людини компонентів неадекватного самоствердження за рахунок впливу великої кількості стрес-факторів професійної діяльності. При цьому деформаційні процеси призво-

дять до зміни якостей особистості (стереотипів сприйняття, ціннісних орієнтацій, характеру, способів спілкування та поведінки), що формуються під впливом тривалого виконання професійної діяльності [3; 14; 85; 114; 129].

Внаслідок нерозривної єдності свідомості та професійної діяльності формується професійний тип особистості. Принциповою розбіжністю, що дозволяє диференціювати риси особистості професійного типу від рис особистості, яка зазнала професійної деформації, є те, що професійна особистісна деформація – це процес, що дисгармонізує соціальні пласти мотиваційно-потребової сфери особистості, викривлюючи сутнісні якості людини та глибоко дисгармонізує таким чином всю особистість у цілому.

Основними ознаками особистості професійного типу є певна асиметрія сфери інтересів, а також специфічні риси «професійно-забарвленого» стилю комунікації. Стиль комунікації особистості професійного типу стосується зовнішньої форми комунікативного процесу і не пов'язаний, на відміну від професійної особистісної деформації, з трансформаціями соціальних пластів мотиваційної сфери.

Професійна деформація особистості на фоні домінування різноманітних життєвих потреб може призводити до розвитку аномалій різного типу. В дослідженні О. В. Петренка відзначається можливість існування двох типів «професійно-деформованої» особистості – «егоцентричного» та «просоціального». У реальному житті особистісні деформації можуть спиратися на складні переплетення егоцентричних та просоціальних типів, коли інструментом дії обирається інша людина, група людей або навіть маси людства [129].

Несприятливі умови праці викликають негативні зміни, які на перших етапах формування проявляються у професійній сфері, з часом ці зміни відбиваються і на позапрофесійній сфері фахівця. Розвиток даного процесу відбувається наступним чином. У процесі повторення професійних ситуацій регресивні зміни «осідають» у структурі особистості, що призводить до її деформації в професійному спілкуванні. Спочатку виникають тимчасові негативні психічні стани та установки, починають згасати та «випадати» позитивні якості. Потім «загострюються» рубіжні стани, пізніше на місці позитивних виникають негативні психічні якості, які змінюють особистісний профіль фахівця та співвідношення професійно важливих якостей у ньому. При повторенні ситуацій негативні стани закріплюються та витискують позитивні якості особистості, вага останніх властивостей зменшується. Формується стійке викривлення конфігурації особистісного профілю фахівця, що вказує на деформацію особистості. Якщо ці порушення поширюються на нервово-соматичну сферу, говорять про наявність професійних неврозів та професійних захворювань. У такому випадку слід аналізувати психічні функції, що підлягають найбільшій деформації з урахуванням специфіки даної професії [129].

Таким чином, професійна деформація – процес відхилення від певного соціального орієнтиру, норми, професійних вимог, що веде до змін у поведінці та реалізації професійної діяльності [3; 14; 110; 129].

Професійна деформація особистості може носити епізодичний або стійкий, поверхневий, або глобальний, позитивний, або негативний характер. Вона може проявлятися в професійному жаргоні, в поведінці, і навіть у фізичному вигляді та бути своєрідною реакцією на опір середовища, в якому відбувається професійна діяльність [3; 14; 24; 85; 114; 129].

Окремим видом професійної деформації є синдром професійного вигорання, який характеризується втратою інтересу до фахової діяльності, апатією, легким депресивним станом. Фахівці системи «людина-людина» зазнають значного соціального тиску, а його недостатнє врахування веде до емоційного вигорання. Синдром емоційного вигорання особистості найбільш характерний для представників соціальних професій типу «людина-людина»: вчитель, лікар, психолог, тобто професій, де існує постійний емоційний контакт однієї людини з іншою [25; 36; 85; 103; 178; 204; 205]. У соціальних професіях типу «людина-людина», основний зміст яких складає міжособистісна взаємодія, найбільш уразливими в контексті професійної деформації виступають комунікативні якості особистості. За гендерними стереотипами соціуму, в більшості випадків це «жіночі» професії. Тому жінки сильніше відчують депривацію від умов своєї діяльності, що має негативні наслідки. При цьому основними факторами, які впливають на формування синдрому вигорання, є тривалість та надмірне робоче навантаження в ситуаціях напружених міжособистісних стосунків. У зв'язку з цим більшість дослідників схиляються до думки, що синдром вигорання найбільш характерний для представників комунікативних професій: лікарів, медичного персоналу, вчителів, психологів, психіатрів, психотерапевтів, представників різних сервісних професій, а також усіх категорій керівників-менеджерів [25; 36; 85; 103; 178; 204; 205].

Уперше проблема емоційного вигорання була окреслена Х.Фрейденбергером у 1974 році при дослідженні медперсоналу. Він визначив емоційне вигорання як комплекс особливих психічних проблем, що автор спостерігав серед представників «допомагаючих» професій, які працюють у суспільних організаціях. З того часу феномен професійного вигорання привертає увагу великої кількості дослідників.

До основних симптомів емоційного вигорання Х. Фрейденбергер відніс емоційне виснаження, що призводить до зниження професійної продуктивності, роздратованість та цинізм, які автор за контрастом з початковим «емоційним горінням» назвав «емоційне вигорання».

Х. Фрейденбергер на початку свого дослідження проблеми емоційного вигорання окреслив 2 стадії: початкову (коли почуття ще зберігаються) та заключну, що характеризується повною відсутністю емоцій.

Пізніше автор виділив 12 стадій: на перших стадіях синдрому характерне нав'язливе намагання проявити себе, яке з часом трансформується у нехтування власними потребами, переоцінку цінностей. На більш пізніх стадіях синдрому емоційного вигорання спостерігається заперечення власних потреб. Синдром емоційного вигорання вважається повністю сформованим, коли у наявності феномени відчуження (апатія, особистість внутрішньо «поступа-

ється»), виникає деперсоналізація, внутрішня порожнеча до повного емоційного та фізичного виснаження (завершальна стадія).

Ряд дослідників ототожнюють поняття «емоційне вигорання» та «професійне вигорання» [25; 36; 103; 178; 204; 205]. Не акцентуючи увагу на схожих симптомах окреслених феноменів, хотілося б визначити ключові відмінності синдромів «емоційного» та «професійного» вигорання. Синдром професійного вигорання також є тривимірним конструктом, що включає в себе емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію особистих досягнень. При цьому емоційне виснаження розглядається як основна складова «професійного вигорання» та проявляється в переживанні зниженого емоційного тону, втраті інтересу до оточуючого середовища, байдужості або емоційному перенасиченні, у появі агресивних реакцій, вибухів гніву, симптомів депресії. Друга складова – деперсоналізація – проявляється в деформації (знеособлюванні) стосунків з іншими людьми. В одних випадках це може бути підвищення залежності від оточуючих, в інших випадках – підвищення негативізму, цинічності установок та почуттів стосовно реципієнтів: пацієнтів, клієнтів, підлеглих, учнів та ін. Третій компонент вигорання – персональні досягнення (редукція особистих досягнень) – проявляється в тенденції до негативного оцінювання себе, редукції значущості власних досягнень та успіхів, в обмеженні своїх можливостей, негативізмі щодо службових обов'язків, у зниженні самооцінки та професійної мотивації, у знятті із себе відповідальності, у відстороненні від обов'язків стосовно інших і своєї справи. Таким чином, синдром «професійного вигорання» охоплює більш широке коло деформуючих змін особистості фахівця, в тому числі й синдром «емоційного вигорання».

У найбільш загальному виді професійне вигорання розглядається як довгострокова стресова реакція, яка виникає внаслідок тривалих професійних стресів середньої інтенсивності [25; 36; 103]. У зв'язку з цим синдром професійного вигорання позначається деякими авторами як «емоційне вигорання», що дозволяє розглядати дане явище в аспекті особистої деформації професіонала під впливом професійних стресів.

У фахівців екстремальних професій вигорання – це дисфункціональний стан, що виникає під впливом тривалого психоемоційного стресу. Даний стан характеризується емоційним виснаженням, знецінюванням праці та зниженням ефективності професійної діяльності [85].

Отже, у фокусі проблеми емоційного вигорання як окремого виду професійної деформації перебуває відповідність / невідповідність потенційних можливостей фахівця та соціальних умов його діяльності. Тому ця проблема розглядається в комплексі «фахівець комунікативної професії – його соціальне оточення». Важливим є аспект емоційної заразливості синдрому «вигорання», що також підкреслює його соціальну природу.

У закордонній психології синдром вигорання широко досліджується вже більше 25 років. Найбільш відомий опис синдрому запропонувала К.Маслач. На думку автора, емоційне вигорання представляє собою синдром, що складається із симптомів емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження особистісних досягнень, які можуть виникати серед фахівців «допомагаючих» професій [204; 205].

Так, Е. Аронсон та А. Карлозі розглядають емоційне вигорання як ознаку перевтоми, що може зустрічатися в будь-якій професії та за її межами [7; 213].

А.Л. Стейн визначає феномен емоційного вигорання як зтяжний стан виснаження, що виникає в процесі професійної діяльності, де домінуючим симптомом виступає виснаження, що впливає на формування хвилювання, прийняття рішень, установки, дії. З часом в особистості спостерігаються психічні та соматичні зміни, втеча від ситуації [213].

Л. Вреденбург додав до трьох загальноприйнятих симптомів вигорання четвертий симптом – вітальну нестабільність – першу ознаку розвитку передсуїцидального стану [213]. Симптоми вітальної нестабільності: депресія, знижений настрій, збудженість, тривожність, відчуття неспокою, роздратованість. На думку автора, емоційне вигорання – це реальна специфічна загроза здоров'ю. Даний фактор, поряд з депресіями та лікарськими залежностями, посилює ймовірність суїциду, особливо серед чоловіків.

У вітчизняній психології інтерес до феномена «вигорання» виник відносно недавно, у зв'язку із чим зазначена проблема поки що не отримала належного розгляду. У вітчизняній психологічній науці соціально-психологічні детермінанти синдрому «вигорання» серед фахівців аварійно-рятувальних підрозділів МНС України досліджував А.С. Куфлієвський [83; 84; 85; 86]. Автор визначив синдром «вигорання» як багатовимірний феномен, що в професійній діяльності працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України виражається у фізіологічних і психологічних реакціях індивіда на складну ситуацію.

Аналізуючи сучасні психологічні дослідження, можна зробити висновок, що вигорання представляє собою результат довгострокової емоційної напруги та є перманентним (пролонгованим) стресовим, тобто невірноваженим, психічним станом, який викликає новоутворення у структурі особистості. Його розвиток можна розглядати як динамічний процес, етапи якого відповідають механізму розвитку стресу. У зв'язку з цим переконливо виглядає опис стадій розвитку вигорання, запропонований В.В.Бойком [26]. Автор пише, що Г. Сельє, засновник навчання про стрес, розглядав стрес як неспецифічну захисну реакцію організму у відповідь на психотравмуючі фактори різного походження, що розвиваються відповідно трьом фазам стресу, а саме:

1) нервова (тривожна) напруга – її створюють хронічна психоемоційна атмосфера, дестабілізуюча ситуація, підвищений рівень відповідальності, складність контингенту (суб'єктів діяльності);

2) резистенція – опір (особистість намагається ізолювати себе від неприємних вражень);

3) виснаження – збіднення психічних ресурсів, зниження емоційного тону, що настає в результаті того, що виявлений опір виявився неефективним.

Відповідно до кожної фази стресу виникають окремі ознаки чи симптоми зростаючого емоційного вигорання.

Фактори, що відіграють суттєву роль у розвитку вигорання, поділяють на два блоки: зовнішні, пов'язані з особливостями професійної діяльності, та

внутрішні (індивідуальні) фактори. В якості останніх розглядаються особистісні особливості суб'єктів вигорання, у першу чергу – гендерні та вікові характеристики, вплив яких на ефект вигорання детально вивчається в сучасній психологічній науці.

Аналізуючи роботи зарубіжних авторів [201; 203; 205; 208; 212], слід зазначити, що чоловіки показують більш високі результати з деперсоналізації, а жінки – з емоційного виснаження. Це пояснюється тим, що у чоловіків преvalюють інструментальні цінності, при цьому жінки більш емоційно чутливі, в них меншою мірою розвинене почуття відчуження від осіб, з якими вони вступають у професійне спілкування. Крім того ризик зазнання вигорання залежить від того, наскільки професійна діяльність особистості відповідає його статоворольовій орієнтації. При цьому чоловіки більш чутливі до стресорів у ситуаціях, які потребують від них прояву суто чоловічих якостей – фізичні дані, мужність, емоційна стриманість, досягнення в професійній діяльності. Жінки більш чутливі до стресорів, що вимагають від них співчуття, виховних умінь, підпорядкування.

Аналіз сучасних літературних джерел дозволяє окреслити три основних підходи до вивчення та розробленості проблеми вигорання.

1. Індивідуально-психологічний: характеризує невідповідність між високими очікуваннями від професійної діяльності та реальною дійсністю;
2. Соціально-психологічний: включає причини феномену вигорання, які залежать від специфіки професійної діяльності з урахуванням кількості та інтенсивності стрес-факторів, що здатні впливати на психіку особистості;
3. Організаційно-психологічний: пояснює типові проблеми особистості в організаційному середовищі: нестача автономії та підтримки, рольові конфлікти, неадекватний та недостатній зворотній зв'язок керівництва з кожним конкретним працівником.

Можна зробити висновок, що довготривале, багаторічне виконання професійної діяльності може призводити до професійних деформацій, яких можуть зазнавати представники будь-яких професій. При цьому деформації у фахівців системи «людина-людина» мають найбільший ступінь небезпеки, тому що проявляються негативно у сфері професійного та особистісного спілкування, побуту, тобто спостерігається своєрідний «рикошет» чи «бумеранг» у ту ж саму систему. Під впливом специфіки професії у фахівця послаблюються, викривлюються чи згасають деякі позитивні психічні якості, що призводить до формування професійної деформації, тобто поступово накопичуваних змін сформованої структури діяльності та особистості, які негативно позначаються на продуктивності праці та взаємодії з іншими учасниками процесу професійної діяльності, а також на розвитку самої особистості [3; 14; 19; 36; 24; 85; 114; 129].

Таким чином, професійна деформація особистості – це поліаспектний феномен, детермінантою якого виступає професійний стрес, при цьому «вигорання» та збереження захопленості роботою – це два полюси взаємин людини та професії в системі «людина-людина». Найбільший вплив професійна деформа-

ція чинить на особистісні особливості представників тих професій, робота яких пов'язана з людьми (чиновники, керівники, працівники по кадрам, педагоги, психологи). Крайній ступінь професійної деформації особистості в них виявляється у формальному, суто функціональному ставленні до людей. Високий рівень професійної деформації також спостерігається у медичних працівників, військовослужбовців та співробітників спецслужб [25; 36; 85; 103; 178; 204; 205]. У контексті даної роботи ми будемо розглядати деформацію як процес психічної регуляції професійної діяльності особистості.

1.2. Тенденції професійного розвитку особистості, що призводять до формування деформаційних змін

Як зазначалося вище, професійна діяльність накладає не тільки позитивний відбиток на особистість фахівця, тому, на нашу думку, заслуговує уваги припущення, що вплив професійної діяльності на працівника 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.

У зв'язку з посиленням акмеологічного інтересу до особливостей професійної деформації фахівців екстремального профілю діяльності виникає необхідність розглянути специфіку діяльності залежно від рівня та особливостей екстремальності, в яких вона реалізується [5; 12; 27; 56; 78; 81; 85; 89; 90; 96; 106; 156; 167; 172; 175; 180; 186].

Сьогодні поняття «екстремальна ситуація» суттєво розширило свої межі, що зумовлено зміною підходів до класифікації ситуацій, переходом від зовнішньосередовищних уявлень ситуації до вивчення особливостей її перцепції та інтерпретації (М. Аргайл, Н.В. Гришина, В.В. Ковальов, С.В.Коржова, К. Маслач) [6; 43; 72; 204]. Це дозволяє в якості екстремальних розглядати ситуації сильного стресу у повсякденному житті та в професійній діяльності. Однак екстремальна ситуація неоднозначно впливає на деформацію особистості. Різні типи екстремальних ситуацій пред'являють різні психологічні вимоги до фахівця [80; 81; 111; 140; 156; 173]. Тому однією з найважливіших задач дослідження професійної діяльності в умовах екстремальності є проведення акмеологічного аналізу професійної діяльності фахівця в умовах екстремальних ситуацій та створення психологічної класифікації впливу цих ситуацій на особистісні характеристики фахівців.

Стосовно фахівців професій екстремального профілю, професійна деформація становить результат викривлення професійних та особистісних якостей під впливом негативних стрес-факторів діяльності та навколишнього середовища. Психоемоційні та фізіологічні навантаження, що зумовлені специ-

фікою діяльності, сприяють розвитку професійної деформації особистості самих фахівців [3; 114; 129].

Специфіка ризиконебезпечної діяльності, складність умов її реалізації, психоемоційні та фізичні навантаження сприяють відносно швидкому розвитку професійної деформації її носіїв. Безумовно, внутрішньоособистісні зміни працівника відображаються в його вчинках, стилі спілкування, перевагах, поведінці в цілому в професійній та позапрофесійній діяльності.

Основу аналізу досліджуваної проблематики в межах психологічної науки складають наукові праці та дисертаційні дослідження таких вітчизняних і закордонних дослідників, як: С.П. Безносів, А.В. Буданов, В.Л. Васильєв, В.С. Медведєв, Б.Д. Новіков, А.І. Папкін, А.Р. Ратінов, А.М.Столяренко та інші [14; 24; 29; 110; 127; 145; 165]. На нашу думку, особливості професійної деформації в першу чергу зумовлені специфікою професійної діяльності.

Стосовно професійної діяльності фахівців ОВС, можна зазначити, що тут основним критерієм формування деформаційних змін виступає часовий параметр або стаж роботи: з часом у працівника ОВС професійно важливі якості викривлюються, деформуються та закріплюються у відносно стійкі особистісні риси, що й зумовлює рівень розвитку професійної деформації [114]. Що стосується працівників МНС, то ми також враховуємо вплив часового параметру на формування деформаційних змін. Але основна специфічна відмінність їх діяльності пов'язана з коефіцієнтом психологічної «вартості» працівника, який не обов'язково пропорційний його стажу роботи. Тобто фахівець системи МНС міг брати участь у надважкій професійній ситуації та навіть у молодому віці зазнати значних деформаційних змін, оскільки коефіцієнт психологічної «вартості» його діяльності надто високий.

Враховуючи відмінності специфіки діяльності двох систем у межах екстремального профілю діяльності, можна передбачити, що й деформаційні процеси її носіїв, викликані впливом цієї діяльності, будуть протікати по-різному [3; 14; 24; 110; 129].

Так, у дослідженнях О.В. Петренка [129] під професійною особистісною деформацією розуміється пов'язана із впливом комунікативно-рольових чинників професійної діяльності втрата суб'єктом здатності до самоцільної зацікавленості в людях. Щодо пояснення природи професійної деформації фахівців ОВС зазначається, що особистість професіонала може знаходитися під впливом чинників, пов'язаних з предметно-операціональним, когнітивним та комунікативно-рольовим аспектами професійної діяльності. Таким чином, роль чинників предметно-операціональної групи в процесі формування професійної деформації не істотна. Когнітивні чинники можуть звужувати пізнавальну активність особистості та формувати професійно-однобічні інтереси, проте вважати однобічність інтересів ключовою ознакою професійної особистісної деформації не можна, оскільки й гармонійна особистість може мати певну асиметрію інтересів, пов'язану з наявністю мотиваційної домінанти як передумови особистісної цілісності [129].

На думку автора, професійна деформація особистості формується пере-

важно під впливом на цю особистість комунікативно-рольових чинників професійної діяльності, оскільки вони стосуються сутнісних ознак людини та основних аспектів її життєдіяльності [129]. Дані чинники можуть сприяти не тільки формуванню специфічного стилю комунікації, але й призводити до викривлення соціальних якостей особистості. Саме з такими викривленнями пов'язана професійна деформація особистості.

Згідно з поглядами А.В. Буданова [24], професійна деформація становить собою зміну професійних можливостей та особистісних якостей працівника в негативний бік під впливом умов та досвіду професійної діяльності (за наявності викривленого досвіду професійної діяльності чи викривленого осмислення професійного досвіду фахівцем). Професійна деформація починається з того, що працівник органів внутрішніх справ «втрачає реальну уяву про моральний сенс своєї професії, у нього притуплюється почуття професійного обов'язку, робота здається все більш безглуздою, підвищується сприйнятливість до негативних впливів професії».

За А.В. Будановим [24], явище професійної деформації суттєво впливає на мотивацію службової поведінки співпрацівника ОВС, має широкий спектр проявів у таких сферах: професійно-моральній, інтелектуальній, емоційно-вольовій та сфері професійних дій. У професійно-моральній сфері деформація проявляється у втраті уявлення про суспільний та моральний сенс професійної діяльності, формуванні відчуття її безперспективності, розвитку індиферентного ставлення до роботи чи в тенденції розглядати професійну діяльність як засіб досягнення суто особистих, егоїстичних цілей. В інтелектуальній сфері деформація проявляється як втрата здатності до самостійного професійного мислення та прийняття рішень, а також як втрата здатності до самостійного професійного розвитку із шаблонністю мислення.

Як стверджує С.П. Безносів [14], професійна деформація особистості супроводжується негативними змінами в професійній діяльності, поведінці та соціально-психологічній структурі особистості. Наприклад, змінюються стереотипи поведінки, професійні звички, стиль спілкування та навички, що суттєво ускладнює успішну реалізацію професійної діяльності. Проявами професійної деформації при цьому може бути формальне ставлення до виконання функціональних обов'язків, перенесення значної частини специфічних професійних дій, стереотипів та поведінкових установок у позапрофесійну діяльність. Професійні деформаційні зміни стимулюють небажані психічні новоутворення особистості фахівця. Мова йде про психічні процеси, стани, властивості, якості в структурі особистості, що поєднують у собі свідомі та підсвідомі компоненти. Дані новоутворення провокують зміни в негативний бік професійних можливостей, схильностей особистості [14].

С.Є. Борисова [21] виділяє групу проявів, пов'язаних з деформацією індивідуальної професійної концепції фахівців ризиконебезпечних професій та появою у її структурі жорстких стереотипів, що відображають спотворене сприйняття організації та самосприйняття.

Дослідження автора дозволило виявити шість основних стереотипів:

1. Стереотип «керівник повинен бути жорстким, наполегливим» змінює структуру управлінської взаємодії, трансформуючи її в режим загрози, наказового спілкування.

2. Стереотип «керівник завжди правий» негативно впливає на розвиток самостійності, формує безініціативність у ситуації очікування наказів та розпоряджень з боку керівництва.

3. Стереотип догматичного наслідування наказам веде до внутрішньоособистісних конфліктів, якщо змінюється власна думка щодо необхідності діяти інакше.

4. Стереотип «маленької людини» веде до зниження професійної самооцінки, проявів конформізму та відсутності власних переконань з того чи іншого професійного питання.

5. Стереотип «оптимальної» ролі поведінки часто виступає механізмом пристосування до службових ситуацій та конкретних професійних дій.

6. Стереотип «пошук винуватого» виправдовує всі дії працівника. При цьому процес виявлення істинних причин неефективності діяльності відходить на задній план, її недоліки не аналізуються.

Аналіз розглянутих концепцій професійної деформації серед фахівців ОВС дозволяє зробити висновок, що головним чинником її формування у працівників ОВС виступає спілкування протягом тривалого періоду із суб'єктами діяльності, яке призводить до найглибших деформаційних змін саме в мотиваційній та ціннісній сферах особистості. Оскільки коефіцієнт психологічної «вартості» працівників МНС пов'язаний із впливом значної кількості стрес-факторів і такими професійно-важливими якостями фахівця, як стресостійкість, емоційна стійкість, можна передбачити, що основні деформаційні процеси будуть проявлятися саме в емоційно-вольовій сфері особистості.

Найбільш докладно феномен професійної деформації серед фахівців екстремального профілю діяльності було досліджено в роботах В.С.Медведева [105; 106; 107; 108; 109]. На думку автора, професійна деформація фахівця ОВС представляє собою зсув професійних можливостей та індивідуальних властивостей фахівця в асоціальний бік, що формується в результаті негативних особливостей змісту, організації та умов його професійної діяльності. У межах даного підходу загальна деформація є передумовою професійної деформації у вигляді індивідуальної схильності до неї [110].

Професійна деформація, за В.С. Медведевим, полягає у специфічних змінах у структурі особистості, що формуються внаслідок виконання протягом певного часу основного виду професійної діяльності. Ці зміни простежуються на різних рівнях психічних процесів, станів, рис особи. Професійна деформація становить комплекс взаємопов'язаних змін окремих якостей та структури особистості в цілому, що виникають у результаті професійної діяльності. Сутність основних змін полягає в наступному.

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 [114].

По-друге, це актуалізація та розвиток соціально негативних рис, таких як жорстокість, мстивість, вседозволеність, 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. При їх сприятливому поєднанні він може досягнути значних успіхів, а за інших обставин – стати соціально дезадаптованим невдахою.

Вищезазначені головні деформаційні зміни, за В.С. Медведєвим, постають і розвиваються за двома принципами: аналітичної незалежності та позитивного зворотнього зв'язку. В одному випадку окремі деформаційні зміни можуть не співпадати за часом виникнення та темпами розвитку. В другому ж одна зміна виступає сприятливою умовою для іншої зміни, яка у свою чергу є підсилюючою обставиною для першої [110].

Отже, результати аналізу наукових джерел свідчать, що в межах вивчення питання професійної деформації в науковому середовищі склалося декілька тенденцій. Автори **першої тенденції** (Н.Л. Гранат, А.С.Куфлієвський) розглядають професійну деформацію не як окремих феномен, а в контексті інших проблем професійного функціонування особистості, тому не розкривають сутності професійної деформації, а лише частково окреслюють її [40; 85].

Дослідники **другої тенденції** (В.О. Коновалова, Н.І. Наєнко) намагаються більш детально окреслити негативні зміни особистості внаслідок професійної діяльності: зміни професійно важливих якостей, особливостей самоприйняття, професійного мислення, виникнення чи загострення цинізму, підозрілості, ворожості тощо [75; 119].

За **третьою тенденцією** вивченням безпосередньо проблеми професійної деформації як поліаспектного феномену опікуються такі дослідники як Ю.В. Александров, В.Л. Васильєв, М.Д. Левітов, В.С.Медведєв, Т.С. Ткаченко, С.І. Яковенко. Вони не тільки розкривають сутність професійної деформації, але й визначають її детермінанти (показники, критерії, причини, прояви тощо). З позиції даного підходу професійна деформація є комплексом своєрідних взаємопов'язаних змін окремих якостей та особистості в цілому, що виникають у результаті професійної діяльності [3; 29; 92; 114; 175; 185].

У ряді зарубіжних досліджень [199; 200; 201; 205] констатується, що однобічний розвиток індивідуальності суб'єкта діяльності, який в умовах розподілу праці тренує тільки окремі зі своїх здібностей, призводить до формування особистості «професійного типу». При цьому професійні риси та інтереси починають проявлятися в усіх інших сферах його життєдіяльності, особистість набуває рис певної однобічності. Так, у сучасних зарубіжних дослідженнях когнітивної психології значна увага приділяється проблемі соціального (професійного) самосприйняття та особистісного самосприйняття [206; 211; 213]. Тотожність професійного та особистісного самосприйняття може свідчити про наявність деформуючого впливу на особистість фахівця, оскільки специфічні вимоги до професійно важливих якостей фахівців ризиконебезпечних професій обумовлюють яскраво виражений дисонанс особистісних якостей у професійній та позапрофесійній сферах.

Аналіз закордонних літературних джерел показав, що, попри наявність окремих праць, проблемі професійної деформації у фахівців екстремального профілю діяльності приділяється недостатньо уваги. Йдеться про опис окремих структурних елементів деформації, методик [204; 205; 213]. Майже відсутні публікації з концептуалізації проблеми професійної деформації фахівців ризиконебезпечних професій, що не дозволяє у повній мірі вирішувати практичні завдання оптимізації діяльності в екстремальних умовах за допомогою соціально-психологічних, психологічних та психофізіологічних методів.

В окремих публікаціях останнього часу ми зустрічаємо спроби обговорення деяких аспектів професійної деформації особистості [25; 103]. Пропонуються описові нариси особистісних дисгармоній та аномалій у представників деяких професій; висловлюється думка, що професійна деформація особистості більшою мірою поширена серед представників тих професій, відмінною особливістю яких є робота з людьми; відзначається, що фахівець може володіти якостями, що забезпечують індивідуальний «імунітет» до деформуючих впливів професії.

Отже, враховуючи дослідження Ю.В. Александрова, В.Л. Васильєва, М.Д. Левітова, В.С. Медведєва, Т.С. Ткаченка, С.І. Яковенка та багатоаспектність проблеми професійної деформації в цілому, вона залишається недостатньо дослідженою та поясненою, ряд питань поки що залишаються дискусійними у межах психологічної науки. Теоретичний аналіз вітчизняних та зарубіжних праць дає можливість систематизувати наукові підходи до проблеми професійної деформації та визначити основні напрями дослідження, поліаспектність яких очевидна [3; 29; 92; 114; 175; 186].

Аналіз емпіричних досліджень дозволяє виділити основні тенденції професійного розвитку, що ведуть до професійної деформації особистості, а саме: [110]:

- 1) відставання, сповільнення професійного розвитку в порівнянні із віковими та соціальними нормами, наприклад, довготривале професійне самовизначення (професійний вибір) у результаті несприятливих умов виховання;

2) несформованість професійної діяльності (професійного спілкування, професійного типу особистості), відсутність необхідних моральних, професійних уявлень, засобів та способів професійної діяльності; слабка навченість професійним нормам; низька продуктивність праці, недостатні професіоналізм та кваліфікація;

3) дефіцитарність, порушення в руховій, зоровій, слуховій сферах, що блокує професійний розвиток;

4) збіднення, спрощення професійної діяльності (професійного спілкування), а також звуження мотивів праці; мотиваційна недостатність, бідність інтересів у професійній діяльності, низька задоволеність працею;

5) зупинка, розрив у професійній діяльності (у професійному спілкуванні), невикористання засобів професійної діяльності з причини психічних станів (втома, монотонія, напруга);

6) дезінтеграція професійного розвитку, наприклад, ціннісна дезорієнтація та втрата моральних орієнтирів у професійній діяльності; розпад цілісної професійної свідомості і, як наслідок, нереалістична мета, що не відповідає можливостям, професійні кризи;

7) низька мобільність, застрягання, наприклад, неможливість переходу від застарілих ціннісних орієнтирів, невміння пристосуватися до нових умов та дезадаптація, невміння вийти з професійного образу в позапрофесійній діяльності, наприклад, у ситуації відпочинку;

8) диспропорційність, дисгармонічність, неузгодженість окремих складових професійного розвитку, коли одна сфера професійного розвитку домінує, а інша неправомірно відстає; наприклад, мотивація до професійного росту є, але заважає відсутність цілісної професійної свідомості; професійні здібності, техніки є, а моральних орієнтирів, духовності немає; виникає диспропорція планів професійного розвитку та наявних результатів даного розвитку, звідси виникають професійні кризи нереалізованості;

9) послаблення професійних даних, наприклад, зменшення професійних здібностей, зниження швидкості реакції та професійного мислення в екстремальних ситуаціях, послаблення мотивації до роботи, зниження психологічної стійкості;

10) втрата трудових та професійних умінь і навичок, повна втрата окремих операцій у професійній діяльності та професійному спілкуванні, розпад професійної діяльності, втрата професіоналізму та кваліфікації, тимчасова втрата працездатності, різке зниження ефективності праці, відсутність почуття задоволеності професійною діяльністю;

11) викривлений професійний розвиток, поява раніше відсутніх негативних якостей, відхилень від соціальних та індивідуальних норм професійного розвитку, що змінюють профіль особистості; поява особистісних деформацій (наприклад, емоційне виснаження та вигорання); деформація професійної свідомості; негативні риси особистості, що проявляються на фоні високого професіоналізму (егоїзм, відмова в допомозі колегам); деформація особистості при алкоголізмі;

12) припинення професійного розвитку з причини професійних захворювань, довготривала чи постійна непрацездатність.

Вищеназвані відхилення та порушення професійного розвитку можуть мати доволі складну динаміку проявів в процесі реалізації діяльності та призводити як до професійної деформації, так і до особистісної деформації – випадінню особистості із професійного та, як наслідок, із соціального контексту. З боку соціальної заданості – це артефакт, так би мовити, інша сторона формування та розвитку фахівця. З боку особистості – психологічна данина, яку вона сплачує за високий рівень домагань, пристрасне захоплення професією, ранню та надмірно вузьку спеціалізацію.

Вплив професійної деформації на діяльність найбільш рельєфно спостерігається через конкретні прояви [3; 110]. Перший прояв пов'язаний із сталим упередженим ставленням до об'єкта професійної діяльності. Таке ставлення характеризується негативним емоційним забарвленням, психологічною «сліпотю» на позитивне та перебільшенням негативного в людині. У діяльності це виражається у звинувачувальному нахилі (презумпції первісної провини), абсолютизації примусових заходів.

Другий прояв професійної деформації пов'язаний з довільно-суб'єктивним тлумаченням поведінки. Він має два головних аспекти.

Один стосується самого працівника і полягає в допустимості навмисного (невипадкового) порушення нормативно-правової регламентації діяльності, змістовним підґрунтям якого виступає правовий нігілізм працівника, коли мета виправдовує будь-які засоби, а також морально-вольова ненадійність працівника – нездатність протистояти тиску з боку зацікавлених осіб. Конкретними його проявами є зловживання владними повноваженнями, використання заборонених засобів, методів та прийомів під час вирішення завдань за призначенням. Другий аспект довільно суб'єктивного тлумачення правослукняної поведінки стосується об'єкта службової діяльності. Він полягає в адаптації до порушень професійної діяльності, поблажливому ставленні до осіб, що їх здійснюють, формально пасивному виконанні обов'язків.

Третім проявом професійної деформації фахівців екстремального профілю діяльності є перенесення стилю службового спілкування, окремих професійних методів та прийомів на позаслужбові стосунки з найближчим соціальним оточенням – рідними, знайомими, колегами та ін. Таке перенесення спочатку здійснюється мимоволі, надалі воно набуває усвідомленого і навіть нав'язливого характеру. Важливою рисою є також запозичення та поширення на позапрофесійну сферу окремих елементів способу життя об'єкта діяльності: звичок, жестикуляції, реакцій на різні події. Показовими тут є збіднення лексики, збільшення кількості жаргонних та брутальних слів і словосполучень.

Наступний прояв професійної деформації пов'язаний з «огрубінням» особи. Він полягає у звуженні інтересів та захоплень, їх змістовному спрощенні аж до примітивізму. Професійні інтереси посідають домінуюче місце і підпорядковують усі інші, працівник охоче цікавиться тільки тим, що може

бути корисним для роботи. У нього формується постійна потреба в діяльності, пристрасне захоплення нею.

Зарубіжні психологи називають цей феномен терміном «трудоголізм». Зовні він проявляється в бажанні довше побути на службі за відсутності об'єктивної необхідності в цьому, постійному інтересі до служби у вільний час, комфортності у службовій формі порівняно з цивільним одягом.

П'ятим проявом професійної деформації, на думку В.С. Медведєва, є зміни в так званому образі «Я» [114]. Зміни стосуються передусім професійної складової образу «Я». Вона містить уявлення працівника щодо професійно важливих рис, задоволеність власною компетентністю та соціальним визнанням як професіонала. Небезпека деформації образу «Я» полягає в переоцінюванні власних можливостей, недооцінюванні реальної ситуації, зниженні рівня психологічної готовності, що призводить до виникнення помилкових дій. Самі зміни проявляються у наступному: максимальне зближення чи навіть збіг «Я» реального з «Я» еталонним; стабільно завищена професійна самооцінка; поблажливість професійної оцінки колег з орієнтацією на думку керівника; хворобливе реагування на критику і контроль своєї діяльності; жорстка орієнтація на особистий професійний досвід, зокрема на презумпцію власної непогрішимості.

Глибина розвитку професійної деформації працівників визначає сутність деформаційних змін та характер їх впливу на діяльність працівника [3; 110; 129; 175].

Професійна деформація у своєму розвитку проходить три рівні: початковий, середній та глибинний, які по-різному впливають на ефективність професійної діяльності. При цьому деформуючі зміни можуть бути в наявності на окремих чи всіх вищезазначених рівнях [110].

Початковий рівень характеризується незначними, зовні малопомітними, переважно кількісними змінами особистості. Ці зміни іноді виявляються лише стосовно об'єкта діяльності (перший та другий з вищевказаних проявів). Активне нагромадження особистого досвіду поєднується із запозиченням надбань колег. Працівник оволодіває професією, формуючи власний стиль виконання, але не підпадає під фатальну залежність від неї. На цьому рівні професійна деформація не чинить помітного негативного впливу на ефективність професійної діяльності, а навіть сприяє рішенню конкретних завдань за призначенням. Це досягається за рахунок психологічного захисту, що полягає у зниженні гостроти сприйняття негативних, психотравмуючих факторів діяльності, їх усвідомленні та оцінці як неминучих, буденних, звичайних. Таке спрощення зменшує психічну напругу до рівня, мобілізуючого особистість, оптимізує емоційне самопочуття, робить мінімально достатніми психологічні витрати на виконання діяльності [114].

Середній рівень професійної деформації характеризується суттєвими кількісно-якісними змінами. Вони постійно відбиваються в першому та другому проявах і ситуативно – в останніх трьох проявах. Спостерігається поступова гіпертрофія чи загострення, помітна виразність професійно важливих

якостей, подальша їх трансформація у свою протилежність. Так, уважність може трансформуватися в підозрілість, впевненість – у самовпевненість, старанність – у педантизм, тобто одні професійні риси гіпертрофуються, інші – зупиняються в розвитку або починають атрофуватися. Як правило, у фахівця вже завершується формування необхідного для діяльності досвіду. Окремі психологічні якості, що суб'єктивно починають оцінюватись як другорядні або зайві, пригнічуються, а в подальшому й зовсім атрофуються, зникають. Втрачається переконання в необхідності проявляти у своїй роботі такі якості, як співчуття, розуміння, бажання та готовність надати допомогу. У взаємодії, спілкуванні з колегами та об'єктами своєї службової діяльності, формується упереджене ставлення, яке полягає в тому, що особистість бере до уваги лише те, що підтверджує професійні стереотипи. Виявляється схильність до звинувачень як внутрішня установка, однобічне тлумачення професійних ситуацій та явищ, недооцінювання колег [110].

Характерними та найбільш помітними є зміни в образі «Я»: підвищується самооцінка, з'являється самовпевненість, ставлення до соціального контролю і нагляду як до такого, що заважає і є некомпетентним. Усе це виникає внаслідок підозрливості, зниження самокритичності, невміння поглянути на свої вчинки та обставини об'єктивно. Стиль професійного спілкування переноситься на позапрофесійну сферу. Особистість настільки ідентифікується з професією, що несвідомо залишається лише фахівцем навіть у сферах позапрофесійного життя. При цьому професійні інтереси посідають головне місце та підпорядковують собі всі інші. Здавалося б, у цьому немає нічого шкідливого, особливо для діяльності. Працівник все більше сприймає та оцінює оточуючих з позиції користі для своєї професійної діяльності, цікавиться тільки тим, що можна безпосередньо використати в роботі. Поступово обмежується коло позапрофесійного спілкування, втрачається відчуття єдності із суспільством. Нарешті професійна діяльність стає єдиною важливою та бажаною сферою активності особистості. Спостерігається бажання з різних приводів довше знаходитися на службі за відсутністю у цьому об'єктивної необхідності, стійка зацікавленість до професійних справ при знаходженні поза службою (неробочий час, вихідні, відпустка). Завершується формування достатнього професійного досвіду. Вивчивши, образно кажучи, всі головні «таємниці» діяльності, працівник починає добре орієнтуватися в тому, якими нормами та обов'язками можна зневажити чи підмінити їх власним тлумаченням без особливого ризику та відповідальності. Розуміння сутності нормослухняної поведінки стає суто суб'єктивним та довільним: «Для досягнення мети всі засоби припустимі»; «Якщо норми заважають – їх можна не дотримуватись». В основі цього лежать недоліки правосвідомості, морально-вольова ненадійність, психологічна нестійкість. Остання полягає в неможливості протистояти тиску з боку зацікавлених осіб – посадовців, колег по службі, самого об'єкта діяльності, його родичів та ін.

На глибинному рівні деформаційні зміни вражають усю структуру особистості, яка потрапляє в повну залежність від професійної сфери. Вони не

випадково виражаються в усіх п'ятьох проявах. Співробітник починає оцінювати себе як неперевершеного професіонала, поблажливо та зневажливо ставиться до поглядів колег, що не співпадають з його власною позицією, хворобливо реагує на критику та контроль своєї діяльності, орієнтується виключно на власний досвід, включаючи презумпцію власної непогрішимості. Професійні риси перетворюються у свою протилежність, зникають внутрішні бар'єри до суб'єктивного тлумачення правослухняної поведінки, відбувається активне перенесення стилю професійної діяльності на позапрофесійну сферу. При цьому можуть актуалізуватися соціально небажані якості характеру: жорстокість, мстивість, грубість, всездозволеність, цинізм; виникають та стають домінуючими визначальні психічні стани: розчарування, нудьга, роздратованість.

Крайнім ступенем прояву глибинного рівня професійної деформації виступає соціо професійна ізоляція: з одного боку, відчуття корпоративної спільності з вузьким колом бажаних для спілкування партнерів, з іншого – байдуже, підозріле ставлення до різних категорій громадян [3; 110; 129; 175].

Що стосується ефективності професійної діяльності, то на глибинному рівні деформації при загальному благополуччі можуть виникати серйозні зриви та невдачі, пов'язані з послабленням внутрішнього контролю, самовпевненістю, втратою творчого підходу до вирішення нових задач та відповідного ставлення до власного професійного досвіду.

Отже, можна зробити висновок, що професійна деформація загалом негативно позначається на діяльності при забезпеченні прав громадян, створенні сприятливих умов для їх реалізації. Так, на середньому рівні деформованості відбуваються зриви діяльності, які визначаються працівником як випадковість, невдача, несприятливий збіг обставин. Для глибинного рівня деформації характерні серйозні помилки, що постають на тлі загального професійного «благополуччя». Вони пояснюються працівником як незрозумілі для нього самого. Що стосується початкового рівня, то він найчастіше не справляє помітного негативного впливу на діяльність. Це пов'язано з тим, що професійна деформація на початковому етапі може виконувати функцію психологічного захисту особистості від негативних чинників діяльності. Такий захист полягає в зниженні гостроти сприйняття, усвідомлення та переживання даних чинників до рівня звичних, які не травмують психіку працівника. Він також виявляється у швидкому, психологічно безболісному перенесенні власне професійних дій на обслуговуючі, позаслужбові (робота з документацією, відпочинок, прийом їжі тощо) та навпаки.

Значний вплив на розвиток професійної деформації фахівців ризиконебезпечних професій має тривалість виконання службових обов'язків (стаж роботи). За відсутності спеціальних заходів з попередження та корекції деформації ймовірність її виникнення залежно від стажу оцінюється експертами так: від 1 до 5 років служби – невисока ймовірність деформації, при цьому спостерігається переважно початковий рівень; 5-10 років – ймовірність досить висока, деформація виникає часто; 10-15 років – ймовірність деформації

дуже висока, вона виникає в більшості працівників; понад 15 років – деформація майже неминуха [114].

Отже, детально аналізуючи проблему професійної деформації, у першу чергу слід враховувати специфіку професійної діяльності, яка виступає найважливішим чинником формування деформаційних змін. Специфіка діяльності всіх професій екстремального профілю пов'язана з впливом значної кількості стрес-факторів. При цьому орієнтація діяльності фахівців аварійно-рятувальних підрозділів МНС «на допомогу» зумовлює високий ступінь власної відповідальності за збереження життя та здоров'я інших людей. Тому цілком обґрунтованим є припущення, що й деформаційні процеси особистості фахівців органів внутрішніх справ та фахівців аварійно-рятувальних підрозділів будуть відмінними.

Отже, не є правомірним перенесення всіх аспектів феномену професійної деформації, отриманих емпіричних шляхом серед працівників ОВС, до площини професійної діяльності рятувальників, тому вважаємо за доцільне детально зупинитися на специфічних особливостях діяльності працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України.

Специфіка діяльності працівників аварійно-рятувальних підрозділів Міністерства надзвичайних ситуацій України характеризується постійним впливом великої кількості стрес-факторів, що у першу чергу негативно впливає на особистість самого фахівця. Професійну діяльність працівників АРП традиційно пов'язують з високим рівнем психоемоційної напруги та впливом значної кількості негативних факторів, пов'язаних з умовами професійної діяльності. До таких умов насамперед належать: непередбачуваність обставин, висока нормативність виконання завдань за призначенням, екстремальність умов виконання службових обов'язків, постійний ризик травмування чи поранення тощо [39; 85; 89; 90; 116; 125; 161; 173; 180].

Аналіз статистичних даних щодо травм, поранень та втрат персоналу МНС свідчить про те, що ступінь відповідальності за результативність професійної діяльності багато в чому залежить від характеристики стресостійкості самих фахівців [39; 56; 118]. Стресостійкість у нормі мобілізує та активізує адаптивні механізми саморегуляції особистості, але при надмірному чи довготривалому впливі, що перевищує допустимий бар'єр психічної та фізіологічної стійкості, позитивна реакція може трансформуватися у негативну [81; 89; 161; 170]. Це у свою чергу сприяє виникненню широкого спектру дезадаптивних станів, деструктивної поведінки, професійного вигорання, професійних та особистісних деформаційних змін фахівців. Ці зміни визначаються ступенем власної відповідальності працівників за збереження життя і здоров'я інших людей. Із часом зазначені деформаційні зміни закріплюються у відносно стійкі психологічні характеристики особистості та становлять ознаки професійної деформації. Основна відмінність професійної деформації працівників МВС та МНС полягає в тому, що для представників органів внутрішніх справ основним критерієм формування професійної деформації виступає часовий фактор або стаж роботи.

Діяльність фахівців рятувальних підрозділів МНС спрямована на надання допомоги, у разі її неможливості працівники МНС відчують безпорадність. На відміну від них діяльність фахівців МВС орієнтована на додержання нормослухняної поведінки суб'єктами їх діяльності, які, як правило, представляють собою асоціальний прошарок суспільства. При формуванні професійної деформації у фахівців МНС, на нашу думку, визначальним є ступінь власної відповідальності фахівців за збереження життя та здоров'я інших людей, який необов'язково пропорційний стажу роботи працівника. Зниження ступеня відповідальності за життя людей та втрата альтруїзму – фактори, що опосередковують виникнення професійної деформації фахівців аварійно-рятувальних підрозділів МНС.

Аналіз існуючих досліджень вказує на те, що найчастіше у визначенні основних типів професій дослідники схилиються до класифікації Є.А.Клімова [70], згідно з якою виділяється п'ять типів: «людина-природа», «людина-техніка», «людина-художній образ», «людина-знакова система», «людина-людина». Світ професій, за класифікацією Є.А. Клімова, поділяється на п'ять основних груп відповідно до предмету праці, який і визначає кожний конкретний тип, суб'єктом діяльності при цьому завжди залишається людина. Специфіка професійної діяльності фахівців аварійно-рятувальних підрозділів МНС України полягає в тому, що фахівцю як суб'єкту діяльності доводиться рятувати постраждалих, використовуючи при цьому надскладні технічні засоби. Тому професійну діяльність рятувальника не можна зводити лише до виконання визначеної серії технічних операцій, оскільки за цим стоїть надвисока мета й ціна його діяльності – рятування життя інших людей як найвищої цінності. Але й нехтувати впливом значної кількості об'єктивних стрес-факторів, до яких належать і складні умови праці, і напруженість, викликана необхідністю опанування складною технікою, не можна, оскільки умови діяльності фахівців-рятувальників у першу чергу впливають на особистість самого фахівця. Отже, враховуючи суттєвий вплив обох компонентів на ефективність професійної діяльності працівників АРП МНС України, вважаємо за необхідне розширити межі класичного розподілу професійних сфер та віднести професійну діяльність працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України до сфери **«людина-техніка-людина»**.

Враховуючи специфіку діяльності фахівців АРП МНС України, можна сказати, що для виникнення професійної деформації необхідним є виконання працівником завдань за призначенням протягом певного періоду, індивідуального для кожного фахівця. Регламентація змісту професійної діяльності, нестача інформації, дефіцит часу створюють своєрідне «прокрустове ложе», що деформує особистість рятувальника. Внаслідок цього відбуваються своєрідні зміни окремих рис, структури особистості в цілому. При цьому професійна деформація може позначитися на емоційно-вольовій, мотиваційно-потребовій чи особистісній сферах особистості.

Виходячи з проведеного аналізу основних чинників, ознак та етапів формування, *професійну деформацію можна визначити як процес дисгармоніза-*

ції системи особистісної сутності під впливом особливостей професійно-посадової ролі. При цьому індивідуально-особистісні якості можуть як сприяти подібній дисгармонізації, так і протистояти їй. Викривлення особистісних властивостей закінчується фактичним відчуженням суб'єкта професійної діяльності від родової людської сутності та веде до соціальної дезадаптації або звуження діапазону адаптаційних можливостей. Професійно деформована особистість акумулює в собі такі риси характеру, настанови та переконання, які використовує в якості засобу досягнення суб'єктивно-значущих цілей.

1.3. Детермінанти виникнення та розвитку професійної деформації у фахівців аварійно-рятувальних підрозділів МНС України

Стійкий інтерес до багатоаспектного явища професійної деформації фахівців ризиконебезпечних професій пояснюється, з одного боку, комплексом психологічних та соціальних питань, пов'язаних зі збереженням безпеки життя самих працівників, а з іншого боку – проблемністю та невирішеністю багатьох важливих аспектів цього феномену. Вважається, що професійна деформація це результат появи та розвитку жорстких професійних стереотипів, перенесення професійної ролі у сферу позаслужбових стосунків або впливу специфіки службової діяльності [3; 18; 24; 110; 129; 175]. Деякі дослідники вважають, що професійна деформація є результатом невідповідності людини суспільній професійній нормі та становить комплекс специфічних взаємодіючих змін в структурі особистості, які виникають внаслідок впливу умов професійної діяльності.

Враховуючи специфіку діяльності працівників МНС, цілком ймовірним є припущення, що вплив стрес-чинників у поєднанні з індивідуальними особливостями працівників виступає передумовою виникнення та формування професійної деформації у рятувальників.

На наш погляд, феномен професійної деформації у працівників МНС можна визначити як проникнення «Я-професійного» у «Я-особистісне», тобто вплив професійних установок не обмежується виключно професійною сферою, а після виходу особистості з професійної ситуації не відбувається природного «виправлення». Саме тому навіть в особистому житті фахівець продовжує нести на собі «деформуючий відбиток» своєї професії.

Отже, успішне вирішення проблеми професійної деформації потребує комплексного дослідження факторів та причин, що зумовлюють виникнення даного негативного явища у фахівців АРП МНС України та розробки на основі отриманих даних практичних рекомендацій щодо психологічного супроводу діяльності фахівців-рятувальників. Дослідження й аналіз причин та факторів, що призводять до професійної деформації особистості фахівців аварійно-рятувальних підрозділів МНС України, дозволять попереджати та прогнозувати деформуючі зміни. Психокорекційний напрям роботи з працівниками стосовно досліджуваного питання сприятиме збереженню психічного (і фізичного) здоров'я та гармонійному розвитку особистості фахівця.

З 1996 року, зі створенням Міністерства з надзвичайних ситуацій, актуальності набула проблема психологічного забезпечення повсякденної діяльності рятувальників. Це питання досліджували вітчизняні вчені Є. Жиляєв, М. Корольчук, В. Крайнюк, І. Чиж [78; 79; 80; 81].

Наприкінці ХХ ст. О. Блінов, В. Бодров, Г. Гребенюк, М. Корольчук, В. Крайнюк, В. Осьодло, В. Стасюк комплексно досліджували психологічне забезпечення діяльності працівників МНС з метою створення сприятливих умов для зниження нервово-психічної нестійкості, ситуаційної та особистісної тривожності [16; 18; 41; 78; 81; 126].

На сьогоднішній день суттєвий внесок у розвиток психологічної науки у межах юридичної психології, психології діяльності в особливих умовах крім зазначених зробили такі науковці як Л.М. Балабанова, В.О. Лефтеров, Л.А. Перелигіна, Є.М. Потапчук, О.І. Склень [10; 97; 128; 140; 161].

Питанням психологічного супроводу та підвищення ефективності діяльності рятувальників у сучасній психологічній науці опікуються такі дослідники як Л.О. Гонтаренко, Д.В. Лебедев, С.Ю. Лебедева, А.С. Куфлієвський, С.М. Миронець, Н.В. Оніщенко [39; 89; 90; 85; 117; 125]. Розвиток вивчення проблемних питань психологічної стійкості, стресостійкості, негативних психічних станів фахівців екстремального профілю базується на роботах О.О. Назарова, В.П. Садкового, О.В. Тімченка, В.Є. Христенка [152; 171; 172; 180]. Вивчення індивідуальних психологічних властивостей рятувальників створює потужний інформаційний ресурс у питаннях розробки спеціальних програм з попередження розвитку професійної деформації, проте вивчення особливостей професійної деформації працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України з урахуванням специфіки професійної діяльності поки що залишається поза увагою дослідників.

Зарубіжні автори останнім часом приділяють особливу увагу проблемі зменшення впливу наслідків психологічного навантаження та уникнення психічних захворювань, отриманих внаслідок впливу професійних стрес-факторів [201; 205; 213; 214]. Проблема вивчення та узагальнення досвіду соціально-психологічного забезпечення діяльності фахівців рятувальних підрозділів МНС України також знаходиться поза межами їх наукового пошуку. Проте умови сьогодення вимагають пошуку шляхів зменшення негативного впливу діяльності на особистість фахівця та, відповідно, підвищення ефективності його праці.

Незважаючи на розвиток досліджень актуальних проблем в контексті психології діяльності в особливих умовах, динаміка виникнення надзвичайних ситуацій, на жаль, негативна. Так, з 2001 року було зареєстровано понад 1500 надзвичайних ситуацій техногенного, природного та соціального характеру різної інтенсивності [118]. Найважливішим чинником ефективності виконання завдань за призначенням залишається людський фактор [88; 89]. Ступінь відповідальності працівників АРП МНС України є першою ситуативною реакцією на різноманітні стресори, і тому виступає головною специфічною особливістю професійної діяльності рятувальників. Зниження ступеня

власної відповідальності, втрата альтруїзму, емоційне вигорання є найпоказовішими особистісними змінами фахівця, що свідчать про наявність у нього професійних деформаційних змін. Дана обставина на перший план висуває актуальне питання: збереження фізичної, функціональної та, найголовніше, психологічної надійності персоналу МНС при виконанні завдань за призначенням.

Таким чином, серед **основних психологічних детермінант формування професійної деформації фахівців екстремальних професій** головною виступає сама професійна діяльність, а також:

- 1) невідповідність мотиву вибору професії конкретною особистістю меті професійної діяльності (корисливі мотиви, прагнення влади, домінування, самоствердження);
- 2) невідповідність очікувань недосвіченого фахівця професійній реальності, труднощам на шляху професіоналізації;
- 3) стереотипізація, формування автоматизованих професійних умінь;
- 4) вплив механізмів психологічного захисту у зв'язку з підвищеною емоційною напруженістю, насиченістю, відповідальністю, загрозою для життя та здоров'я, що ведуть до синдрому «емоційного вигорання», раціоналізації, витиснення, проекції, регресії;
- 5) акцентуації характеру, що трансформуються в професійні акцентуації;
- 6) затримки професійного розвитку (стагнації);
- 7) зниження рівня інтелекту.

Відповідно до основного джерела виникнення професійної деформації детермінанти розподіляють на наступні три групи [110]:

- 1) «діяльнісні» детермінанти, тобто пов'язані з професійною діяльністю та окремими завданнями за призначенням;
- 2) «особистісні» детермінанти, пов'язані з індивідуально-особистісними характеристиками працівника;
- 3) «мікросоціальні» детермінанти, пов'язані з найближчим соціальним оточенням фахівця. Відповідно до джерел виникнення професійна деформація поширюється на сфери прояву, а саме:
 - професійну;
 - найближчого соціального оточення;
 - особистість самого працівника.

Ступінь виразності деформаційних змін працівників екстремальних професій передусім зумовлюється інтенсивністю деформуючого впливу, що об'єктивно міститься в службовій діяльності. Аналіз емпіричних досліджень експертних оцінок дозволяє виявити підрозділи в межах конкретного відомства з високим, середнім, низьким коефіцієнтом деформації та ймовірністю її розвитку [110; 129; 175].

Ступінь виразності (коефіцієнт деформації) залежить від суми факторів, а саме:

- психологічної насиченості професійної діяльності;
- індивідуально-особистісних факторів;

– мікросоціальних факторів (найближче соціальне оточення, колектив, соціально-психологічний клімат, поведінкові особливості, особливості адаптації, стиль керівництва та позаслужбове середовище може створювати блокуючий чи підсилюючий фон для розвитку деформації) [3; 114].

Однією з найпоширених причин професійної деформації, на думку дослідників, є специфіка професійної діяльності та особливості найближчого оточення фахівця [3; 14; 25; 85; 103]. Іншою, не менш важливою, причиною деформаційних змін виступає розподіл праці та звуження спеціалізації фахівців. Щоденна робота протягом багатьох років з вирішення завдань за призначенням удосконалює не тільки професійні знання, але й формує професійні звички, стереотипи, визначає стиль мислення та стиль спілкування [129; 175].

У психологічній літературі виділяють три групи факторів, що ведуть до виникнення професійної деформації: фактори, зумовлені специфікою самої діяльності, особистісні фактори, фактори соціально-психологічного характеру [114].

До факторів, зумовлених специфікою самої діяльності, слід віднести:

- детальну правову регламентацію діяльності, що поруч із позитивним ефектом може приводити 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;
- підвищену 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).

До особистісних факторів, що ведуть до виникнення професійної деформації, належать:

- 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 розвинути надмірну самовпевненість тощо);
- професійний досвід;
- професійні установки (наприклад, рятувальники навіть у позапрофесійній діяльності готові «до порятунку», а сапери характеризуються надмірно обережним стилем поведінки);
- зміни мотивації діяльності (втрата інтересу до діяльності, розчарування в професії тощо).

До факторів соціально-психологічного характеру, що ведуть до виникнення професійної деформації належать:

- рівень суспільної оцінки значущості конкретної професії;
- несформованість почуття належності до колективу;
- умови для професійного зростання працівника;
- неадекватний стиль керівництва;
- несприятливий вплив найближчого соціального оточення поза службою (наприклад, сім'я, друзі).

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

Служба у МНС належить до тих видів професійної діяльності, умови й характер яких можуть чинити травмуючий вплив на психіку (психологічна напруженість праці, можливість отримання травми чи втрати життя, велика відповідальність). На нашу думку, зниженням ступеня власної відповідальності за збереження життя людей, втратою альтруїзму та, відповідно, передумовами виникнення професійної деформації фахівців аварійно-рятувальних підрозділів МНС виступають наступні фактори:

- працівникам аварійно-рятувальних підрозділів МНС України часто доводиться працювати з групами постраждалих, і ці групи не створюються штучно, вони були створені самим життям, наприклад, через драматичну ситуацію катастрофи;

- фахівці аварійно-рятувальних підрозділів МНС України часто перебувають в гострому афективному стані. Іноді доводиться працювати, коли самі постраждалі знаходяться ще в афективному стані, що не зовсім звично для нормальної професійної діяльності;

- високий рівень психоемоційної напруги при виконанні завдань за призначенням;

- наявність майже в усіх фахівців відчуття втрати, оскільки часто постраждалі втрачають близьких людей, друзів, місце проживання та роботу;

- ризик роботи з трупами.

Отже, враховуючи специфіку діяльності фахівців МНС, а саме – ступінь власної відповідальності працівників за збереження життя та здоров'я інших людей, цілком ймовірним є припущення, що вплив стрес-чинників, у поєднанні з індивідуальними особливостями працівників, може виступати передумовою виникнення та формування професійної деформації у рятувальників, при цьому особливості професійної деформації визначаються рівнем виразності цієї відповідальності. Виходячи з цього, на нашу думку, професійна деформація може проявлятися на трьох рівнях, а саме:

- 1) рівні макроаналізу (характеризує психологічну категорію професійної деформації через домінуючу специфічну відмінність професійної діяльності працівників АРП МНС України – ступінь власної відповідальності рятувальників за збереження життя і здоров'я інших людей);

2) рівні серединного аналізу (розкриває деформаційні зміни через особистісні характеристики);

3) рівні мікроаналізу (прогнозує ризик виникнення професійної деформації на основі поведінкових особливостей при виконанні завдань за призначенням у межах кожного конкретного виду діяльності працівників АРП МНС України).

Враховуючи вищезазначене, професійну деформацію в межах специфіки діяльності МНС можна визначити як комплекс взаємопов'язаних змін окремих якостей та особистості в цілому, що залежить від ступеня власної відповідальності працівників МНС за збереження життя та здоров'я інших людей.

Методологічну основу досліджень з проблематики відповідальності складають роботи Т.Є. Василевської, І.А. Васильєва, М.В. Савчина [28; 30; 151]. Автори розглядають відповідальність як філософсько-соціологічний феномен, що має двобічний характер, об'єктивний та суб'єктивний зміст. Вчені визначають психологічну категорію відповідальності як елемент свідомої особистості (А.Ф. Плахотний) [132], форму самосвідомості та саморегуляції (І.А. Васильєв) [30], вольову якість особистості (Т.Є.Василевська) [28], форму активної особистості (К.О. Альбуханова-Славська, М.М. Козяр) [74]. До компонентів відповідальності відносять: мотиваційний, вольовий, гностичний та емоційний [28; 30; 74; 151].

Рівні сформованості відповідальності:

- 1) ситуативна відповідальність;
- 2) старанність;
- 3) творча самостійність.

На нашу думку, відповідальність становить системну особистісну якість, що відображує зобов'язання особистості усвідомлено виконувати вимоги суспільства відповідно до етичних і соціальних норм та відповідати за свої вчинки перед собою, суб'єктами діяльності, колегами та суспільством.

Дослідженням особливостей формування відповідальності як актуальної та професійно значущої якості представників ризиконебезпечних професій займалися С.М. Гречко, М.М. Козяр, С.М. Морозов, С.С. Тюрін [42; 74; 177], але відповідальність як професійно-особистісна якість працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС ще не була предметом окремого дослідження.

У контексті нашої роботи відповідальність виступає як професійно важлива якість, що пов'язана з усвідомленим виконанням завдань за призначенням, які надаються фахівцю. При цьому рівень сформованості власної відповідальності, на нашу думку, буде виступати індикатором особливостей деформаційних змін фахівців кожного конкретного виду діяльності в межах АРП МНС України. Дані деформаційні особливості можуть бути різноманітними: девіантність, дисгармонія, негативні психологічні новоутворення, ілюзорне бачення себе та дійсності тощо. Саме реальність аномальних особистісних трансформацій серед представників окремих професійних груп робить актуальним розробку прогностичної моделі ризику виникнення професійної дефо-

рмації у працівників АРП МНС України, проведення заходів профілактичної та психокорекційної роботи.

Слід додати, що актуальність роботи посилюється необхідністю розв'язання виявлених суперечностей. Зокрема, між незрілою потребою у формуванні відповідальності на початкових етапах професійно-особистісного становлення і відсутністю науково-теоретичного обґрунтування та технологічним забезпеченням даного процесу в умовах системи МНС України; між рівнем самостійності під час прийняття рішень і необхідністю його підвищення для ефективного формування відповідальності.

На наш погляд, для успішного вирішення проблеми професійної деформації необхідним є комплексне дослідження факторів та причин, які зумовлюють виникнення даного негативного явища серед фахівців аварійно-рятувальних підрозділів, та розробка на основі отриманих даних прогностичної моделі ризику виникнення професійних деформаційних змін майбутніх фахівців ще на етапі професійного відбору кандидатів на службу до АРП МНС України.

Висновки за розділом

Загальнотеоретичний та методологічний рівні розгляду існуючих підходів до аналізу проблеми професійної деформації в сучасній психологічній науці дозволили сформулювати ряд положень, що сприяли більш повному розумінню даного питання у сфері подальшого авторського дослідження:

1. Сучасні соціально-економічні умови професійної діяльності здатні формувати в особистості суспільно вагомі риси, сприяти її гармонізації, підвищувати рівень її соціальної адаптованості, але, як засвідчують окремі дослідження [3; 4; 5; 10; 13; 24; 39; 36; 56; 73; 85; 89; 95; 114; 116; 129; 141; 152; 156; 161; 172], 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.

2. У результаті проведеного аналізу літературних джерел щодо впливу професійної діяльності на фахівців соціальних професій (вчителів, лікарів, психологів) було встановлено, що взаємовплив особистості та професійної діяльності носять складний та неоднозначний характер [14; 25; 103; 129; 176]. У межах зазначених професій деформація проявляється в намаганні маніпулювати людьми, авторитарності, ригідності, некритичності навіть на фоні високого професіоналізму, що суттєво знижує ефективність професійної діяльності працівника.

3. Професійний стрес представляє собою детермінанту професійної деформації особистості, при цьому «вигорання» та збереження захопленості роботою – це два полюси взаємин людини та професії в системі «людина-людина». Багатьма дослідженнями доведено, що професійна деформація, яка

поступово розвивається у працівників професій екстремального профілю діяльності, досить часто призводить до того, що при високому ступені «вигорання» зростає тенденція негативного ставлення до інших людей, спілкування з ними в однобічній комунікації шляхом критики, оцінок, тиску, від чого страждають обидві сторони. Але питання про те, що тут первинно, а що є наслідком, поки є відкритим.

4. Стосовно фахівців екстремального профілю діяльності професійну деформацію можна визначити як результат викривлення професійних та особистісних якостей під впливом негативних стрес-факторів діяльності та навколишнього середовища. Психоемоційні та фізіологічні навантаження, що зумовлені специфікою діяльності, сприяють розвитку професійної деформації особистості цих фахівців. У межах професій екстремального профілю діяльності проблему професійної деформації найбільш детально досліджено серед співробітників органів внутрішніх справ [3; 24; 29; 85; 92; 114; 175; 185].

5. Розглядаючи проблему професійної деформації в першу чергу слід враховувати специфіку професійної діяльності, яка виступає найважливішим чинником формування деформаційних змін. Діяльність фахівців рятувальних підрозділів МНС спрямована «на допомогу», в разі неможливості надання допомоги фахівці МНС відчувають безпорадність. На відміну від них діяльність працівників МВС орієнтована на додержання нормослужняної поведінки. При формуванні професійної деформації фахівців МНС визначальним є ступінь їх власної відповідальності працівників за збереження життя та здоров'я інших людей, який не обов'язково буде пропорційним стажу роботи фахівця. Зниження ступеня власної відповідальності за збереження життя та здоров'я інших людей та втрата альтруїзму – фактори, що опосередковано впливають на виникнення професійної деформації фахівців аварійно-рятувальних підрозділів МНС України.

6. Професійну деформацію в контексті специфіки діяльності МНС можна визначити як комплекс взаємопов'язаних змін окремих якостей та особистості в цілому, який залежить від ступеня власної відповідальності працівників МНС за збереження життя та здоров'я інших людей.

7. Особливості професійної деформації визначаються ступенем власної відповідальності працівників аварійно-рятувальних підрозділів за збереження життя і здоров'я інших людей. При цьому професійна деформація особистості може проявляється на трьох рівнях, а саме:

1) рівні макроаналізу (характеризує психологічну категорію професійної деформації через домінуючу специфічну відмінність професійної діяльності працівників АРП МНС України – ступінь власної відповідальності рятувальників за збереження життя та здоров'я інших людей);

2) рівні серединного аналізу (розкриває деформаційні зміни через індивідуально-особистісні характеристики працівника);

3) рівні мікроаналізу (прогнозує ризик виникнення професійної деформації на основі поведінкових особливостей при виконання завдань за призначенням у межах кожного конкретного виду діяльності працівників АРП МНС України).

РОЗДІЛ 2

ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

2.1. Структура та організація дослідження

З метою реалізації завдань роботи нами було сплановано та проведено комплекс заходів, що містив у собі вивчення особливостей професійної діяльності фахівців аварійно-рятувальних підрозділів з наступною оцінкою психологічної вартості їх діяльності. Також було проведено психодіагностичне обстеження вищевказаних фахівців з метою виявлення особливостей професійної деформації з урахуванням специфіки кожного конкретного виду діяльності у межах АРП МНС України.

Експериментальний цикл був розподілений на послідовні етапи, кожний з яких був присвячений вирішенню конкретної частини загальної задачі та був базою для наступних досліджень.

Пошуковий етап (2008 – 2009 рр.), у межах якого була визначена наукова проблема, вивчений стан її розв'язання в науково-теоретичній літературі, окреслені підходи щодо її емпіричного вирішення, розроблені принципи та методики дослідження, сформульована робоча гіпотеза.

Експериментальний етап (2009 – 2010 рр.) включав у себе підбір методик та експериментальне дослідження питань, що подані в роботі. Результати роботи на даному етапі дозволили розкрити особливості існуючих недоліків у прогнозуванні, оцінці, діагностиці та корекції професійної деформації у працівників МНС.

Теоретико-узагальнюючий етап (2010 – 2011 рр.), у межах якого проводився концептуальний аналіз, систематизація та узагальнення результатів дослідження з метою розробки прогностичної моделі ризику виникнення професійної деформації у фахівців кожного конкретного виду діяльності в межах АРП МНС України. На основі отриманих даних здійснювалась апробація та впровадження основних результатів, визначалися подальші перспективи досліджень.

Переходячи до більш детального розгляду етапів дослідження вважаємо за доцільне зупинитися на організації професійної діяльності працівників АРП МНС України та факторах, що зумовлюють виникнення професійних деформаційних змін її носіїв.

Специфіка професійної діяльності працівників аварійно-рятувальних підрозділів визначає психологічну «вартість» професійної діяльності кожного конкретного виду діяльності в межах АРП МНС України. Звичайно будь-яка професійна діяльність передбачає наявність певних навантажень, проте не кожне навантаження є таким, що викликає деформаційні зміни особистості фахівця.

Вплив особливостей кожного конкретного виду діяльності на її ефективність, як засвідчують окремі дослідження [39; 85; 89; 90; 114; 116; 125; 161; 173; 180], залежить від внутрішніх та зовнішніх факторів. До зовнішніх тради-

ційно відносять умови праці, зміст професійної діяльності та соціально-психологічні фактори. В сучасній літературі вони визначаються як організаційні фактори. У загальному вигляді це визначається характером стресора, ситуаційним фактором виникнення стресу. До ситуаційного фактору належить тривалість впливу стресора, його передбачуваність / непередбачуваність.

До внутрішніх факторів слід віднести індивідуально-психологічні характеристики: вікові та статеві особливості, особистісні якості. Їх визначають як індивідуальні фактори, тобто індивідуальні характеристики фахівців. У межах нашого дослідження до індивідуальних характеристик, у першу чергу, ми відносимо рівень власної відповідальності кожного працівника за збереження життя та здоров'я інших людей. У даному контексті особливої значущості набуває врахування певних особистісних характеристик респондентів: ступеня альтруїзму, емоційно-вольових та соціально-психологічних параметрів.

Отже, фактори професійної діяльності працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України чинять суттєвий вплив на розвиток професійної деформації, тому вважаємо за доцільне детально зупинитися на їх вивченні. Особливості представленості факторів професійної діяльності наведено в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1 – Фактори, що зумовлюють особливості професійної деформації працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України

Індивідуальні фактори	Організаційні фактори
<ul style="list-style-type: none"> ❖ <u>Соціально-демографічні:</u> <ul style="list-style-type: none"> ▪ вік ▪ стать ▪ стаж роботи ▪ сімейний стан ▪ рівень освіти ▪ етнічна та расова належність ▪ умови проживання ▪ соціально-економічний статус ▪ рівень оплати праці ❖ <u>Особистісні:</u> <ul style="list-style-type: none"> ▪ сприйняття професійної діяльності ▪ ступінь власної відповідальності за збереження життя та здоров'я інших людей ▪ індивідуально-психологічні якості ▪ мотиви вибору професії ▪ мотиваційний профіль особистості ▪ психоемоційний стан ▪ тривожність ▪ емоційне вигорання ▪ поведінкові особливості 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ <u>Умови роботи:</u> <ul style="list-style-type: none"> ▪ особливості навантаження ▪ тривалість робочого дня ❖ <u>Зміст роботи:</u> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ступінь самостійності та незалежності ▪ можливість приймати важливі рішення ❖ <u>Соціально-психологічні:</u> <ul style="list-style-type: none"> ▪ соціальна підтримка ▪ стиль керівництва ❖ <u>Зворотний зв'язок</u> ❖ <u>Стимулювання</u> ❖ <u>Рольовий конфлікт і рольова подвійність</u>

Особливості професійної діяльності та психосоціальні фактори можуть бути лише потенційними стресорами. Вони можуть викликати або не викликати стресові реакції, що буде залежати від властивостей особистості, які визначають вирішальну роль у формуванні професійної деформації через індивідуальну схильність до неї. Саме тому в межах нашого дослідження особливу увагу ми приділили індивідуальним особливостям фахівців АРП МНС з урахуванням рівня їх власної відповідальності за результати виконуваної діяльності.

Значну увагу при вивченні професійної деформації у працівників АРП МНС України ми приділяємо особливостям емоційної сфери особистості фахівця, його емоційним переживанням. Ці переживання є системоутворювальним компонентом психічного стану особистості, який залежить від особливостей модальностей, інтенсивності, тривалості та глибини емоційних переживань.

Отже, в якості внутрішніх і зовнішніх факторів, що зумовлюють особливості професійної деформації працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України, ми виділяємо ситуаційні та особистісні детермінанти. Поєднання цих детермінант у конкретній професійній діяльності визначає змістовний аспект даної професійної діяльності.

Таким чином, проведення порівняльного аналізу індивідуальних властивостей і характеристик фахівців різних професійних груп АРП з урахуванням ступеня їх власної відповідальності надало можливість диференційованого підходу до розробки прогностичної моделі ризику виникнення професійної деформації працівників АРП МНС України.

Виходячи із схеми детермінації професійної деформації у першому розділі роботи нами було визначено змістове наповнення даного визначення.

Психологічна категорія професійної деформації з урахуванням специфіки діяльності МНС розглядається нами як комплекс взаємопов'язаних змін окремих якостей та особистості в цілому, який залежить від ступеня власної відповідальності працівників МНС за збереження життя та здоров'я інших людей.

Проаналізуємо детермінанти професійної деформації, які було включено нами до емпіричної моделі.

Методологічною схемою даного дослідження стало висунуте нами положення про різні рівні аналізу механізмів розвитку професійних деформаційних змін серед працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України. Вони утворили наступну схему вивчення професійної деформації:

1) рівень макроаналізу – характеризує професійну деформацію через домінуючу специфічну відмінність професійної діяльності працівників АРП МНС України – рівень власної відповідальності рятувальників за збереження життя і здоров'я інших людей;

2) рівень середнього аналізу – розкриває деформаційні зміни крізь індивідуальні характеристики особистості;

3) рівень мікроаналізу – надає можливість розробки прогностичної моделі ризику виникнення професійної деформації на основі виявлених особливостей у межах кожного конкретного виду діяльності АРП МНС України.

Вищезазначений підхід є перспективним, оскільки дозволяє знайти сукупний вплив різних факторів у кожному конкретному випадку професійної деформації, що визначається рівнем власної відповідальності працівників аварійно-рятувальних підрозділів за збереження життя і здоров'я інших людей, забезпечити адекватні превентивні заходи та перейти від розгляду «деформації» до шляхів прогнозування її виникнення.

2.2. Характеристика груп досліджуваних

Відповідно до мети в нашому дослідженні брали участь фахівці аварійно-рятувальних підрозділів МНС України. На першому етапі емпіричного дослідження нами було проаналізовано соціально-демографічні характеристики респондентів. Дослідно-експериментальна робота проводилась на базі аварійно-рятувальних підрозділів ГУ МНС України в Луганській, Миколаївській, Одеській, Харківській, Чернігівській областях. Усього в дослідженні взяли участь 230 працівників. Вік обстежуваних складає від 26 до 42 років; 88,11% респондентів мають вищу освіту, близько 11,89% – неповну вищу або середню освіту; стаж роботи в системі МНС складає від 2 до 19 років. 55,24% особового складу мають стаж служби в МНС України від 2 до 10 років, 44,76% – від 11 до 19 років. Стаж служби на посаді начальника караулу від 0,5 до 5 років мають 65,37% обстежуваних. Стаж служби на посаді начальника караулу від 6 до 10 років мають 34,63% респондентів.

До загальної вибірки досліджуваних увійшли працівники 4 підрозділів у межах АРП МНС України:

- 1) працівники аварійно-рятувальних підрозділів МНС України;
- 2) працівники пожежно-рятувальних підрозділів МНС України;
- 3) працівники піротехнічних підрозділів МНС України;
- 4) працівники водозахисних формувань МНС України.

Попередньо визначивши перелік об'єктивних та суб'єктивних факторів, які, на наш погляд, є найбільш значущими у професійній діяльності працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України та можуть так чи інакше впливати на розвиток професійної деформації, нам необхідно було пояснити, в чому саме полягає специфіка кожного конкретного виду професійної діяльності у межах АРП МНС України.

Таким чином, у ході проведення дослідження з'явилася потреба розробки найбільш об'єктивного критерію, який відбивав би не тільки часові, технічні та інші витрати, а дозволяв би більш імовірно й точно оцінити вплив професійної діяльності працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України на розвиток у них професійної деформації.

Відомо, що найбільш впливовими на психіку людини стрес-факторами є ризик власного поранення, поранення чи загибелі колег, постраждалих, ризик роботи з трупами. При цьому ступінь власної відповідальності, на наш погляд, є своєрідним індикатором ефективності виконуваної діяльності та зумовлює ступінь психологічної вартості професійної діяльності фахівців АРП.

З метою повного та об'єктивного вивчення впливу професійної діяльності на особливості професійних деформаційних змін у фахівців АРП МНС України ми розробили критерій, який дозволяє виділити показник – коефіцієнт психологічної «вартості» кожного конкретного виду діяльності. Для вивчення психологічної «вартості» професійної діяльності працівників АРП МНС України нами було проаналізовано та систематизовано перелік стрес-факторів, які раніше були застосовані в дослідженнях Л.О.Гонтаренко, А.С. Куфлієвського, О.І. Скленя [39; 85; 161]. Нами було доповнено отриманий перелік стрес-факторів та використано для вивчення суб'єктивної оцінки фахівцями АРП МНС України впливу даних стрес-факторів на їх професійну діяльність.

На першому етапі вивчення суб'єктивної оцінки впливу стрес-факторів на власну професійну діяльність респондентам було запропоновано перелік критеріїв її напруженості. Опитуваним необхідно було визначити значущість кожного фактору (за 10-бальною шкалою) та частоту зустрічаємості даного фактору у професійній діяльності, що дозволило більш чітко визначити розроблюваний нами критерій і виділити коефіцієнт психологічної «вартості» кожного конкретного виду діяльності. Аналізуючи отримані результати, ми одержали категорії стрес-факторів, які були вказані фахівцями як найбільш значущі та проранжували їх залежно від ступеня значущості. При оцінюванні ступеня психологічної «вартості» професійної діяльності працівників АРП МНС України нами була застосована рангова шкала, що дозволила визначити рівень виразності досліджуваної властивості, у нашому випадку – коефіцієнта психологічної «вартості».

За результатами ранжування досліджувані були розподілені на чотири групи з урахуванням коефіцієнта психологічної «вартості» професійної діяльності працівників АРП МНС України.

До першої групи увійшли працівники пожежно-рятувальних підрозділів МНС України в кількості 39 осіб віком від 26 до 42 років, стаж роботи яких у системі МНС складає від 4 до 17 років: 35,23% особового складу зі стажем служби в МНС України від 4 до 10 років; 64,77% – від 11 до 17 років. Стаж служби на посаді начальника караулу від 1,5 до 5 років мають 65,10% обстежуваних, а на посаді начальника караулу від 6 до 10 років – 34,90% респондентів.

До другої групи увійшли працівники водолазних формувань МНС України у кількості 27 осіб віком від 26 до 36 років, стаж роботи яких у системі МНС складає від 4 до 17 років: 29,78% особового складу зі стажем служби в МНС України від 4 до 10 років; 70,22% – від 11 до 17 років. Стаж служби на посаді начальника караулу від 1,5 до 5 років мають 62,45% обстежуваних, а на посаді начальника караулу від 6 до 10 років – 37,55% респондентів.

Третю групу утворили працівники аварійно-рятувальних підрозділів МНС України в кількості 33 осіб віком від 26 до 42 років, стаж роботи яких у системі МНС складає від 4 до 17 років: 33,53% особового складу зі стажем служби в МНС України від 4 до 10 років; 66,47% – від 11 до 17 років. Стаж служби на посаді начальника караулу від 1,5 до 5 років мають 64,32% обстежуваних, а на посаді начальника караулу від 6 до 10 років – 35,68% респондентів.

Четверту групу склали працівники піротехнічних підрозділів МНС України в кількості 21 особи віком від 26 до 36 років, стаж роботи яких у системі МНС складає від 4 до 17 років: 28,17% особового складу мають стаж служби в МНС України від 4 до 10 років; 71,83% – від 11 до 17 років. Стаж служби на посаді начальника караулу від 1,5 до 5 років мають 62,24% обстежуваних, а на посаді начальника караулу від 6 до 10 років – 37,76% респондентів.

Результати даного розподілу представлено в таблиці 2.2.

Таблиця 2.2 – Види професій у межах аварійно-рятувальних підрозділів МНС України з урахуванням коефіцієнта психологічної «вартості»

№	Види професій	Ранг психологічної вартості	Кількість виборів (%)
1	працівники пожежно-рятувальних підрозділів МНС України	1	32,15
2	працівники водолазних формувань МНС України	2	22,53
3	працівники аварійно-рятувальних підрозділів МНС України	3	27,35
4	працівники піротехнічних підрозділів МНС України	4	17,97

Таким чином, ми отримали ієрархічну структуру психологічної «вартості» професійної діяльності працівників АРП МНС України, згідно з якою найбільший показник психологічної «вартості» професійної діяльності мають фахівці пожежно-рятувальних підрозділів МНС України (32,15%), наступний ранговий щабель посідають працівники водолазних формувань (22,53%), менший показник психологічної «вартості» професійної діяльності отримали працівники аварійно-рятувальних підрозділів МНС України (27,35%) та останнє рангове місце та, відповідно, найменший показник психологічної «вартості» професійної діяльності отримали працівники піротехнічних підрозділів МНС України (17,97%). Це дозволило нам більш адекватно оцінити вплив специфіки професійної діяльності на виникнення деформаційних змін у фахівців кожного конкретного виду професійної діяльності у межах АРП МНС України.

З метою дослідження статистичних відмінностей показників, що зумовлюють виникнення професійної деформації на макрорівні, рівні середнього аналізу та мікрорівні на наступному етапі емпіричного дослідження ми розподілили вибірку на 2 групи відповідно до специфіки діяльності працівників АРП МНС України – з більшим та меншим ступенем власної відповідальності фахівців за збереження життя та здоров'я інших людей відповідно. Результати даного розподілу наведено у таблиці 2.3.

Таблиця 2.3 – Види професій у межах АРПІ МНС України з урахуванням ступеня власної відповідальності за збереження життя та здоров'я інших людей

№	Види професій	Ступінь власної відповідальності за збереження життя та здоров'я інших людей	Кількість виборів (%)
I	1) працівники пожежно-рятувальних підрозділів МНС України; 2) працівники водолазних формувань МНС України	1	54,68
II	1) працівники аварійно-рятувальних підрозділів МНС України; 2) працівники піротехнічних підрозділів МНС України	2	45,32

До першої групи увійшли працівники пожежно-рятувальних підрозділів та водолазних формувань МНС України (54,68%); до другої групи – працівники аварійно-рятувальних та піротехнічних підрозділів МНС України (45,32%).

Виділені групи професій будуть визначати специфіку як ситуаційних та індивідуально-особистісних детермінант професійної деформації, так і специфіку їх поєднання.

2.3. Обґрунтування методів дослідження

Адекватний вибір методик вивчення та аналізу професійної деформації працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України, по-перше, має важливе практичне значення для експериментальної апробації в якості інформативних індикаторів психологічного стану і надійності діяльності працівників та, по-друге, є науково важливим з урахуванням завдань дослідження. З урахуванням вищезазначеного постає завдання: провести належне обґрунтування методик оцінки особливостей професійної деформації з урахуванням ступеня власної відповідальності працівників та розробки прогностичної моделі ризику виникнення професійної деформації у фахівців аварійно-рятувальних підрозділів кожного конкретного виду діяльності в межах системи МНС. Вибір методів дослідження проводився відповідно до основних завдань роботи.

З метою вивчення психологічної проблеми професійної деформації у працівників системи МНС та розгляду основних підходів до її дослідження в загально-світовій психологічній науці, в літературі минулих років і сучасних джерелах був використаний *метод теоретичного аналізу наукової літератури*. Аналіз літератури вітчизняних та закордонних авторів дозволив відзначити особливості професійної деформації фахівців соціальних професій типу «людина-людина», ризиконебезпечних професій, нерозривний зв'язок професійної де-

формації та стресу, емоційного та професійного вигорання, впливу специфіки професійної діяльності на особливості професійних деформаційних змін, наявність змістовних компонентів професійної деформації та досить слабку її розробленість стосовно кожного конкретного виду діяльності в межах АРП МНС України. Виявлення особливостей професійної деформації у працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України, їх відмінностей з урахуванням специфіки професійної діяльності, розробка прогностичної моделі ризику виникнення професійної деформації працівників АРП МНС України є на сьогодні одним з найбільш актуальних і невирішених науково-практичних завдань психології діяльності в особливих умовах.

Також нами було використано комплекс методів емпіричного характеру.

Метод спостереження найбільш доцільний для застосування в аварійно-рятувальних підрозділах, тому що він дозволяє розглядати працівників у реальних умовах службової діяльності. Спостереження здійснювалося систематично, у різних умовах життя та діяльності працівників МНС. Об'єктом спостереження також були колективи, в яких ці працівники проходять службу.

У залежності від етапів дослідження метод спостереження був як основним, так і допоміжним. Спостереження дозволяло нам фіксувати динаміку психічних станів працівника, його основні поведінкові та особистісні властивості у період виконання завдань за призначенням. При застосуванні методу спостереження в умовах виконання конкретних задач професійної діяльності особливу увагу було приділено змістовному контексту подій, що спостерігалися та поведінці працівників аварійно-рятувальних підрозділів.

Анкетування, як один з найбільш поширених методів дослідження, що дозволяє обстежити за обмежений час велику кількість респондентів, проводилося відповідно до заздалегідь розробленого плану і характеризувалося однорідністю питань, що ставилися великій групі осіб для отримання кількісного матеріалу про факти, що представляють інтерес для дослідження. Анкетування дозволило одержати відомості наступного змісту:

- ставлення опитуваних до своєї роботи;
- дослідження ієрархії головних стрес-факторів професійної діяльності працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України;
- суб'єктивна оцінка напруженості професійної діяльності та значущості впливу стрес-факторів, частоти їх зустрічаємості;
- виділення об'єктивних факторів, які визначають коефіцієнт психологічної «вартості» професійної діяльності при виконанні завдань за призначенням;
- суб'єктивне визначення фахівцем змісту професійної деформації працівника МНС.

Психологічна діагностика включала комплекс методик.

1) З метою вивчення особливостей самосприйняття професійної діяльності працівниками АРП МНС України на основі дослідження суб'єктивної оцінки основних стрес-факторів респондентам була запропонована анкета, що містила перелік критеріїв напруженості професійної діяльності (див. дод. А).

2) З метою вивчення емоційного ставлення до власної професійної діяльності працівників АРП МНС України крізь призму їх неусвідомлюваного сприйняття був застосований *«Колірний тест відношень»* М. Еткінда (в інтерпретації Л.Н. Собчик). Методика спрямована на вивчення емоційного ставлення досліджуваного до професійної діяльності. На 1 етапі психодіагностичної процедури респондентам було запропоновано розкласти кольорові картки (синя, зелена, червона, жовта, фіолетова, коричнева, чорна, сіра) за ступенем суб'єктивної переваги кольору.

На 2 етапі досліджуваним необхідно було добрати 1 кольорову картку за асоціацією до кожного із запропонованих експериментатором визначень. При цьому кольори могли повторюватися, тобто, респондент міг добрати один і той самий колір до запропонованих визначень, а саме:

- моя професійна діяльність;
- моє керівництво;
- мої колеги;
- найважча професійна ситуація;
- «Я – як професіонал».

За результатами обох серій експерименту було проведено якісний аналіз емоційного ставлення до власної професійної діяльності працівників АРП МНС України крізь призму неусвідомлюваного сприйняття.

3) Для дослідження індивідуально-психологічних властивостей працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС було використано *16-ти факторний опитувальник особистості Р. Кеттелла*. Даний опитувальник опубліковано Кеттеллом у 1949 р., і з того часу він широко використовується в психодіагностичній практиці як універсальний та практичний тест, що дає багатогранну інформацію про індивідуальність особистості. Запитання носять прожективний характер та відбивають звичайні життєві ситуації.

Використання 16-факторного особистісного опитувальника Р. Кеттелла дозволило нам вивчити індивідуально-психологічні властивості особистості працівників аварійно-рятувальних підрозділів з урахуванням ступеня власної відповідальності за збереження життя та здоров'я інших людей. Це було необхідним при визначенні ролі та місця деяких особистісних якостей фахівців у процесі формування та розвитку професійної деформації.

Нами було використано форму опитувальника «А», що містить 187 запитань. Час обстеження коливався від 30 до 60 хвилин. У дослідженні проведена стандартна інтерпретація за факторами: фактор А – «замкнутість – комунікативність»; фактор В – «інтелект»; фактор С – «емоційна стійкість – емоційна нестійкість»; фактор Е – «домінантність – підлеглість»; фактор F – «безтурботність – занепокоєність»; фактор G – «обов'язковість – безвідповідальність»; фактор Н – «сміливість – боязкість»; фактор І – «м'якість – твердість характеру»; фактор L – «підозрілість - довірливість»; фактор М – «мрійливість – практичність»; фактор N – «проникливість – наївність»; фактор О – «тривожність – безтурботність»; фактор Q₁ – «радикалізм – консерватизм»; фактор

Q₂ – «самостійність – залежність від групи»; фактор Q₃ – «самоконтроль – імпульсивність»; фактор Q₄ – «напруженість – розслабленість».

Серед індивідуально-особистісних факторів важливим є мотиваційна спрямованість особистості, що виявляється у наданні переваги певним мотивам як цінностям, що можуть впливати на рівень професійної деформації та її прояви.

Мотиваційна складова у структурі особистості визначає рівень стійкості до професійної деформації та розглядається як спосіб уникнення «стресового синдрому професійного вигорання». Це пов'язано з ефективністю внутрішньої мотивації, орієнтацією на самопідкріплення, підвищенням самооцінки, створенням внутрішньої ситуації успіху, використанням прийомів самомотивації, формуванням певних установок у потребово-мотиваційній сфері.

Саме тому з метою глибинного та всебічного аналізу мотиваційної сфери особистості працівників АРП МНС України у дослідженні було використано опитувальник «Виявлення мотивів вибору професійної діяльності» та опитувальник «Мотиваційний профіль особистості» В.Є.Мільмана.

4) Методика «**Виявлення мотивів вибору професійної діяльності**» була застосована для вивчення мотиваційного компонента особистості, що вплинув на формування професійно важливих якостей працівників АРП МНС України.

В опитувальнику запропоновано перелік мотивів вибору професії. Досліджуваним необхідно було оцінити, якою мірою кожний із мотивів вплинув на вибір працівником даної професії за наступною шкалою:

- «Так, даний мотив суттєво вплинув на вибір моєї професії» (такий варіант відповіді оцінювався у 5 балів);
- «Даний мотив достатньо вплинув на вибір моєї професії» (4 бали);
- «Даний мотив лише деякою мірою вплинув на вибір моєї професії» (3 бали);
- «Даний мотив майже не вплинув на вибір моєї професії» (2 бали);
- «Ні, даний мотив зовсім не вплинув на вибір моєї професії» (1 бал).

За результатами якісної обробки відповідей респондентів було побудовано ієрархію мотивів вибору професійної діяльності кожного конкретного виду професії у межах системи АРП МНС України.

5) Методика «**Мотиваційний профіль особистості**», тобто опитувальник В.Є. Мільмана (далі – МПО), спрямований на оцінку виразності базових потреб людини за А. Маслоу. В контексті нашого дослідження МПО використано з метою отримання оцінок стосовно виразності потреб підтримки життя, безпеки, комфорту, соціального статусу, досягнень, самореалізації, суспільної корисності, а також оцінки ступеня задоволеності потреб шляхом співвідношення реального та ідеального профілів потреб.

Інтерпретація отриманих даних відбувалася за допомогою шкал мотиваційного профілю, а саме:

Ж – підтримка життєзабезпечення, К – комфорт, С – соціальний статус, О – спілкування, Д – загальна активність, ДР – творча активність, ОД – суспільна корисність.

Кожна із семи мотиваційних шкал представлена в чотирьох підшкалах:

- Ж – загальножиттєва, що стосується всієї сфери життєдіяльності;
- Р – робоча (навчальна), що відноситься тільки до робочої або навчальної сфери;
- І – «ідеальний» стан мотиву, рівень спонукання, спрямування;
- Ре – «реальний» стан того, наскільки респондент оцінює даний мотив реалізованим у теперішньому, а також те, скільки зусиль ним витрачається для цього.

З метою уточнення отриманих даних у дослідженні було використано «шкали корекції». Для побудови перевіркової шкали в пунктах, де існує ймовірність, що досліджуваний під час діагностичної процедури свідомо намагається покращити свої результати, передбачене прохання уточнити свою відповідь конкретними даними.

На основі співвідношення показників всіх шкал, отриманих за результатами діагностики, можна виділити певні типи мотиваційного та емоційного профілів.

Прогресивний – характеризується помітним перевищенням рівня розвиваючих мотивів над рівнем мотивів підтримки: ($\langle\langle Д \rangle\rangle + \langle\langle ДР \rangle\rangle + \langle\langle ОД \rangle\rangle$) – ($\langle\langle П \rangle\rangle + \langle\langle ДО \rangle\rangle + \langle\langle З \rangle\rangle$) ≥ 5 балів. Даний тип переважає в осіб, які досягли певних успіхів у роботі або навчанні. Такий профіль характерний для особистості із соціально спрямованою позицією.

Регресивний – протилежний прогресивному, характеризується домінуванням загального рівня мотивів підтримки над розвиваючими мотивами. Найбільш виразно відображається в послідовному зниженні профільної лінії ліворуч-праворуч.

Імпульсивний – характеризується різкими перепадами профільної лінії із трьома вираженими піками, найчастіше за шкалами $\langle\langle ДО \rangle\rangle$, $\langle\langle ПРО \rangle\rangle$, $\langle\langle ДР \rangle\rangle$, але можуть бути й інші співвідношення. Критерій піка – кількісний показник даної шкали на 2 або більше балів перевищує сусідні з ним; якщо це крайня шкала ($\langle\langle П \rangle\rangle$ або $\langle\langle ОД \rangle\rangle$), то для того, щоб вважатися піком, вона повинна перевищувати сусідню ($\langle\langle ДО \rangle\rangle$ або $\langle\langle ДР \rangle\rangle$) не менше, ніж на 4 бали. Відображає значну диференціацію та, можливо, конфронтацію різних мотиваційних факторів усередині загальної структури особистості.

Експресивний – характеризується помітними перепадами профільної лінії з наявністю двох піків: частіше за інших зустрічаються сполучення піків за шкалами $\langle\langle ДО \rangle\rangle$ і $\langle\langle ДР \rangle\rangle$. У цьому типі відображається певна вибіркова диференціація мотиваційних факторів окремо за групами підтримуючих ($\langle\langle П \rangle\rangle$, $\langle\langle ДО \rangle\rangle$, $\langle\langle З \rangle\rangle$) та розвиваючих ($\langle\langle Д \rangle\rangle$, $\langle\langle ДР \rangle\rangle$, $\langle\langle ОД \rangle\rangle$) мотивів, названих так у зв'язку з тим, що виявляють певну кореляцію з експресивним типом акцентуації особистості (за Л.А. Гройсманом), тобто із прагненням суб'єкта до підвищення рівня самоствердження.

Сплющений – характеризується досить пласким, маловиразним профільним малюнком без виразних підйомів та спусків; наявність одного піку в даному випадку не змінює сплющеного характеру профілю в цілому. Відображає недостатню диференційованість мотиваційної ієрархії особистості, її бідність.

При інтерпретації результатів, звичайно, будується два профілі: для загальножиттєвої та для робочої (професійної) мотивації.

При проведенні дослідження ми прагнули виявити усі рівні процесів та станів, що впливають на формування та розвиток професійних деформаційних змін працівників, у їх нерозривному цілісному взаємозв'язку та взаємозалежності. Тому з метою вивчення особливостей емоційно-вольової сфери особистості було використано методика «Дослідження тривожності» Ч.Д. Спілберга (адаптований варіант Ю.Л. Ханіна) та «Дослідження особистісної тривожності» Дж. Тейлора.

6) Методика *«Дослідження тривожності»* Ч.Д. Спілберга (адаптований варіант Ю.Л. Ханіна) спрямована на виявлення особливостей особистісної та ситуаційної тривожності. Більшість відомих методик дозволяє вивчати тривожність взагалі, не беручи до уваги ситуаційних змін, впливу на особистість зовнішніх факторів, особливостей реакції особистості на зазначені фактори. Дана методика дозволяє більш повно та всебічно проаналізувати особливості тривожності особистості, порівняти рівні виразності ситуаційної та особистісної тривожності. Отримані за даною методикою результати можна використовувати в процесі підбору психологічних методів корекції емоційного стану особистості.

7) З метою вимірювання особистісної тривожності як статичної характеристики особистості була використана методика *«Дослідження особистісної тривожності»* Дж. Тейлора. Досліджуваним було запропоновано 50 запитань (у роботі було використано варіант А.В.Немчинова), на які необхідно було відповісти «так» або «ні». Тестовий матеріал було відібрано з набору тверджень Мінесотського багатоаспектного особистісного опитувальника (ММРІ). Обробка результатів дослідження здійснювалася відповідно до ключа, аналогічно процедурі ММРІ. Сумарна оцінка розглядалася як показник рівня особистісної тривоги.

8) Методика *«Рівень емоційного вигорання»* В.В. Бойко була використана для вивчення емоційного стану фахівців аварійно-рятувальних підрозділів МНС України з метою визначення ступеня сформованості або розвитку в них синдрому «емоційного вигорання».

Досліджуваним було запропоновано 84 твердження, стосовно яких вони повинні були висловити свою думку у формі відповідей «так» або «ні». Методика дозволяє діагностувати 3 фази розвитку синдрому «емоційного вигорання»: «напруга», «резистенція», «виснаження». Для кожної із зазначених фаз визначені симптоми «вигорання», розроблена методика кількісного визначення ступеня їх виразності. Нижче наведено перелік визначених симптомів на різних стадіях розвитку «емоційного вигорання».

До фази «напруга» відносяться наступні симптоми:

- переживання психотравмуючих обставин;
- незадоволеність собою;
- відчуття «загнаності в клітку»;
- тривога та депресія.

До фази «резистенція» належать такі симптоми:

- неадекватне емоційне вибіркове реагування;
- емоційно-моральна дезорієнтація;
- розширення сфери економії емоцій;
- редукція професійних обов'язків.

Фаза «виснаження» розкривається в наступних симптомах:

- емоційний дефіцит;
- емоційне відсторонення;
- особистісне відсторонення (деперсоналізація);
- психосоматичні та психовегетативні порушення.

В.В. Бойко виділяє наступну градацію в оцінці сформованості симптомів та фаз: 9 і менше балів – несформований симптом; 10-15 балів – складний симптом; 16 і більше балів – сформований симптом; 36 і менше балів – фаза не сформувалася; 37-60 балів – фаза перебуває в стадії формування; 61 і більше балів – фаза, що сформувалася.

При аналізі результатів існує три рівні отримання показників:

- 1) кількісний розрахунок виразності окремого симптому (відповідно до «ключа»);
- 2) підсумовування показників симптомів по кожній із фаз «вигорання»;
- 3) визначення підсумкового показника синдрому «емоційного вигорання» як суми показників усіх 12-ти симптомів.

Інтерпретація базується на якісно-кількісному аналізі, що проводиться шляхом порівняння результатів у межах кожної фази. При цьому важливо зазначити, до якої фази формування синдрому належать домінуючі симптоми та в якій фазі їх найбільша кількість.

У психодіагностичному висновку висвітлюються наступні питання:

- які симптоми домінують;
- якими домінуючими симптомами супроводжується «виснаження»;
- чи підлягає поясненню «виснаження» (якщо воно виявлено) факторами професійної діяльності, що входять до симптоматики «вигорання», чи суб'єктивними факторами; який симптом (чи симптоми) найбільше впливають на емоційний стан особистості;
- в яких напрямках необхідно впливати на фактори професійної діяльності, щоб знизити нервову напругу;
- які ознаки та аспекти поведінки особистості підлягають корекції, щоб синдром «емоційного вигорання» не призводив до деформаційних змін особистості фахівця.

Таким чином, оперуючи якісним змістом та кількісними показниками, підрахованими для різних фаз формування синдрому «вигорання», можна надати характеристику особистості і, що не менш важливо, запланувати індивідуальні заходи профілактики та психокорекції.

9) З метою дослідження ступеня «професійного вигорання» була застосована методика *«Діагностика професійного вигорання»* (К. Маслач, С. Джексон, в адаптації Н. Є. Водоп'янової).

Досліджуваним було запропоновано 22 твердження, які необхідно було оцінити за наступними варіантами відповідей: «ніколи», «дуже рідко», «іноді», «часто», «дуже часто», «щодня». Опитувальник містить у собі 3 шкали: «емоційне виснаження» (9 тверджень), «деперсоналізація» (5 тверджень), «редукція особистих досягнень» (8 тверджень).

При інтерпретації результатів тесту враховуємо, що, чим більша сума балів за кожною шкалою, тим сильніше у досліджуваного виражені різні аспекти «професійного вигорання». Ступінь сформованості «вигорання» визначається за сумою балів усіх шкал синдрому.

10) Методика діагностики особистісної установки *«альтруїзм-егоїзм»* була використана для вивчення особливостей ціннісної сфери працівників АРП МНС України. Методика спрямована на дослідження соціально-психологічної установки особистості та сприяє виявленню альтруїзму.

Досліджуваним було запропоновано 20 запитань, на які необхідно було надати відповідь «так» або «ні». Інтерпретація результатів проводилася відповідно до «ключа» за 2 шкалами: «шкала альтруїзму» та «шкала егоїзму». Якщо сума балів більше 10, то в суб'єкта більшою мірою виражений альтруїзм, бажання допомогти людям (основний мотив працівників «допомагаючих» професій). Якщо сума балів менше 10, то в суб'єкта більшою мірою виражена егоїстична тенденція.

11) Психогеометричний тест С. Делінгера (адаптація О.О. Олексієвої, Л.О. Громової) дозволяє визначити тип особистості, вивчити її індивідуально-психологічні особливості, що можуть проявлятися в типових для особистості ситуаціях. Також даний метод дозволяє отримати характеристику звичайної поведінки особистості та розробити сценарій її поведінки в непередбачуваних ситуаціях. Даний метод є актуальним при вивченні особливостей поведінки фахівців АРП МНС України в стресових ситуаціях, адже механізми психологічного захисту є своєрідними неусвідомленими формами особливостей поведінки.

Для статистичної обробки отриманих результатів нами було використано низку *математичних методів*. Статистична обробка отриманих даних проводилася за допомогою комп'ютерної програми «SPSS 17.00.» Також був застосований t-критерій Стьюдента, ϕ^* -критерій Фішера (кутове перетворення Фішера), кореляційний аналіз за r-критерієм Пірсона та регресійний аналіз.

Висновки за розділом

З метою реалізації поставлених завдань нами було розроблено модель дослідження соціально-психологічних особливостей професійної деформації фахівців аварійно-рятувальних підрозділів МНС України. На основі даної моделі опрацьовано хід емпіричного дослідження, розроблено та обґрунтовано психодіагностичний комплекс вивчення особливостей професійної деформації у рятувальників.

Методологічною основою дослідження стало висунуте нами положення про різні рівні аналізу механізмів прояву професійних деформаційних змін у фахівців аварійно-рятувальних підрозділів МНС України, згідно з яким обґрунтовано три етапи емпіричного дослідження.

Перший етап присвячений дослідженню професійної деформації у працівників АРП МНС України на рівні макроаналізу крізь домінуючу специфічну відмінність професійної діяльності працівників АРП МНС України – ступінь власної відповідальності рятувальників за збереження життя та здоров'я інших людей.

Другий етап роботи був спрямований на вивчення особливостей професійної деформації на рівні серединного аналізу, а саме – комплексне дослідження деформаційних змін з урахуванням індивідуальних характеристик фахівців АРП МНС України.

Третій етап був присвячений вивченню професійної деформації на рівні мікроаналізу. Було досліджено психоемоційний стан працівників АРП МНС України з урахуванням неусвідомленого вибору типових форм поведінки.

2. Дослідницька робота була проведена на базі аварійно-рятувальних підрозділів ГУ МНС України в Луганській, Миколаївській, Одеській, Харківській, Чернігівській областях. Усього було охоплено 230 працівників. В дослідженні взяли участь працівники 4 підрозділів МНС України:

- 1) працівники аварійно-рятувальних підрозділів МНС України;
- 2) працівники пожежно-рятувальних підрозділів МНС України;
- 3) працівники піротехнічних підрозділів МНС України;
- 4) працівники водолазних формувань МНС України.

З метою дослідження статистичних відмінностей показників, що зумовлюють виникнення професійної деформації на макрорівні, рівні серединного аналізу та мікрорівні на наступному етапі емпіричного дослідження ми розподілили вибірку на 2 групи відповідно до специфіки діяльності фахівців АРП МНС України – з більшим та меншим ступенем власної відповідальності за збереження життя та здоров'я інших людей відповідно. До першої групи увійшли працівники пожежно-рятувальних підрозділів та водолазних формувань МНС України (54,68%); до другої групи – працівники аварійно-рятувальних та піротехнічних підрозділів МНС України (45,32%).

3. При виборі методик дослідження враховувалися, насамперед, літературні дані про їх валідність, надійність та диференційованість для оцінки особистісно-середовищних факторів та психологічних особливостей особистості.

У роботі також застосовується комплекс методів математично-статистичної обробки даних, а саме: t-критерій Стьюдента, φ^* -критерій Фішера (кутове перетворення Фішера), кореляційний аналіз за r-критерієм Пірсона та регресійний аналіз. Математично-статистична обробка даних проводилася з використанням пакетів прикладних програм «SPSS-17.00.», що забезпечило розрахунок варіаційних статистичних показників.

РОЗДІЛ 3

ПСИХОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ У ПРАЦІВНИКІВ АВАРІЙНО-РЯТУВАЛЬНИХ ПІДРОЗДІЛІВ МНС УКРАЇНИ

3.1. Особливості представленості деформаційних змін у працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України на рівні макроаналізу

Детально розглянувши теоретико-методологічні засади формування професійної деформації, у тому числі серед фахівців екстремального профілю діяльності, ми дійшли висновку, що специфічні зміни, які складають основу професійної деформації, визначаються взаємовпливом професійної діяльності та індивідуальних особливостей працівників [3; 29; 85; 114; 175; 185].

Беззаперечно, основна специфічна відмінність професійної діяльності фахівців АРП МНС України – ступінь власної відповідальності за збереження життя та здоров'я інших людей – виступає найважливішим чинником формування деформаційних змін, проте психоемоційні та фізіологічні навантаження, що зумовлені об'єктивними факторами діяльності, значною мірою сприяють викривленню професійних та особистісних якостей та розвитку професійної деформації вищезазначених фахівців. Саме тому вважаємо за доцільне особливості прояву деформації у працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України досліджувати на трьох рівнях, а саме:

1) рівні макроаналізу, що характеризує особливості деформаційних змін у працівників АРП з урахуванням впливу об'єктивних чинників професійної діяльності, які зумовлюють специфіку кожного конкретного виду діяльності у межах АРП МНС України;

2) рівні серединного аналізу, що розкриває сутність деформаційних змін крізь призму особистісних властивостей фахівців;

3) рівні мікроаналізу, що на основі вивчення поведінкових особливостей дозволяє визначити ризик виникнення професійної деформації в межах кожного виду діяльності працівників АРП МНС України.

Дослідження професійної деформації на рівні макроаналізу полягає у вивченні об'єктивних факторів професійної діяльності працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України, які впливають на розвиток професійної деформації самих фахівців, та суб'єктивному ставленні працівників до даних об'єктивних факторів професійної діяльності. Тому на початковому етапі емпіричного дослідження нами було проведено детальний аналіз нормативно-правового забезпечення, що регулює професійну діяльність працівників АРП МНС України.

Наступним етапом макроаналізу стало дослідження сприйняття власної професії фахівцями кожного конкретного виду професійної діяльності в межах АРП МНС України, що включало в себе суб'єктивне тлумачення визначення та змісту психологічної категорії професійної деформації та визначення

значущості й пріоритетності професійних стрес-факторів працівниками аварійно-рятувальних підрозділів.

На основі виявлення особливостей суб'єктивного сприйняття власної професії фахівцями кожного конкретного виду діяльності АРП нами було розроблено критерій, який надає можливість більш ймовірно та точно оцінити вплив професійної діяльності на розвиток деформаційних змін у працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України.

3.1.1. Об'єктивні передумови формування професійної деформації у фахівців АРП МНС України на основі аналізу нормативно-правового забезпечення їх професійної діяльності

Спираючись на піраміду потреб особистості А. Маслоу [65], згідно з якою вищі потреби можуть спрямовувати поведінку особистості лише в тій мірі, в якій задоволені її нижчі потреби, ми проаналізували нормативно-правову базу професійної діяльності на предмет забезпечення державою соціальних гарантій працівникам АРП МНС України. Згадаємо потреби за ступенем їх домінування чи необхідності: 1) фізіологічні потреби; 2) потреба в безпеці та захисті; 3) потреба у соціальних зв'язках; 4) потреба у визнанні та оцінці (у самоповазі); 5) потреба у самоактуалізації – реалізації потенцій, здібностей та талантів особистості. Нижчі потреби в ієрархії (більш важливі – фізіологічні потреби, потреба у безпеці та соціальних зв'язках) повинні бути розумно задоволені перш, ніж потреба вищого рівня стане домінантою спонукаючих сил та поведінки особистості. Піраміда побудована на основі принципу відносного пріоритету актуалізації мотивів, тобто чим вище рівень мотиву, тим менш життєво необхідними є відповідні потреби, тим довше можна затримувати їх реалізацію. Поки не задоволені нижчі потреби, вищі залишаються відносно не важливими. З моменту реалізації нижчі потреби втрачають мотивуючу силу, а з підвищенням рівня потреб підвищується готовність до більшої активності.

Отже, нестача благ, блокада базових та фізіологічних потреб у їжі, відпочинку, соціальній безпеці приводить до того, що ці потреби стають для особистості домінуючими. Тільки коли базові первинні потреби задоволені, тоді особистість може задовольняти вищі потреби – метамотивацію (потреби в розвитку, розумінні власної діяльності, пошуку сенсу свого життя, в само-реалізації).

Під час довготривалого виконання професійної діяльності багатьом фахівцям присутні так звані «неврози існування», коли людина перестає розуміти мету свого існування. Незадоволення таких метапотреб викликає глибинну деформацію або метапатологію. Проявами метапатології можуть бути такі деформаційні процеси як апатія, цинізм та відсторонення від найближчого соціального оточення.

Невідповідність між вимогами професії до фахівця та забезпеченням гідного рівня захищеності з боку соціально-правового аспекту, на наш погляд,

створює перші передумови розвитку професійної деформації серед персоналу аварійно-рятувальних підрозділів МНС України.

Саме тому перший етап нашого дослідження було присвячено аналізу чинного законодавства з метою з'ясування забезпечення державою соціальних гарантій кожного конкретного виду діяльності в межах АРП МНС України та виявлення найбільш уразливих потреб, незадоволення яких буде вести до формування відповідних деформаційних змін особистості фахівця. Так, нормативно-правове забезпечення як гарант професійної діяльності працівника повинне сприяти задоволенню фізіологічних потреб, не може завдавати збитку соціальному статусу особистості, оскільки професійна діяльність не повинна бути руйнівною для психічного та фізичного здоров'я, а навпаки – повинна сприяти всебічному розвитку особистості працівника. Результати даного аналізу представлено у таблиці 3.1.

Аналіз нормативно-правового забезпечення працівників кожного конкретного виду професійної діяльності в межах аварійно-рятувальних підрозділів МНС України дозволив виявити низку неузгодженостей між вимогами до фахівця з боку професії та забезпеченням реалізації основних потреб особистості.

Реалізація фізіологічних потреб диференційовано забезпечується серед працівників пожежно-рятувальних та аварійно-рятувальних підрозділів МНС України (ЗУ «Про пожежну безпеку» та Угода між МНС України й Об'єднанням первинних профспілкових організацій Державної спеціальної аварійно-рятувальної служби МНС України). Оплата праці, трудових і соціальних гарантій працівників піротехнічних підрозділів та працівників водолазних формувань чинним законодавством передбачена лише в межах діяльності АРП без урахування специфіки кожного конкретного виду діяльності (Постанова Кабміну «Про затвердження Державної цільової соціальної програми розвитку цивільного захисту на 2009-2013 роки»), що створює передумови формування професійної деформації цих фахівців вже на макрорівні.

Забезпечення потреби в безпеці та захисті передбачено для працівників пожежно-рятувальних підрозділів (Постанова Кабміну «Про затвердження Державної цільової соціальної програми розвитку цивільного захисту на 2009-2013 роки», Розпорядження Кабміну України «Про затвердження плану основних заходів цивільного захисту на 2010 рік», ЗУ «Про пожежну безпеку»), працівників аварійно-рятувальних підрозділів (Постанова Кабміну «Про затвердження Державної цільової соціальної програми розвитку цивільного захисту на 2009-2013 роки»), працівників водолазних формувань (Постанова Кабміну «Про затвердження Державної цільової соціальної програми розвитку цивільного захисту на 2009-2013 роки»). Забезпечення соціального захисту окремо для працівників піротехнічних підрозділів з урахуванням специфіки їх професійної діяльності чинними нормативно-правовими актами не передбачено.

Таблиця 3.1 – Забезпечення базових потреб особистості з урахуванням нормативно-правового забезпечення професійної діяльності працівників АРП МНС України

№ з /п	Потреби	Вид спеціалізації у межах АРП МНС України (можливості задоволення та відображення у нормативних документах)			
		Пожежно-рятувальні підрозділи	Аварійно-рятувальні підрозділи	Піротехнічні підрозділи	Водолазні формування
1	Фізіологічні потреби	+	±	±	±
		(п.5 з виконання Державної цільової соціальної програми розвитку цивільного захисту на 2009-2013 роки; ст. 21, 23, 23-1, 24, 29, 30, 33, 36 ЗУ «Про пожежну безпеку» N 3745-ХІІ від 17.12.93р.)	(п.5 з виконання Державної цільової соціальної програми розвитку цивільного захисту на 2009-2013 рр.; Угода на 2006-2007 рр.)	(п.5 з виконання Державної цільової соціальної програми розвитку цивільного захисту на 2009-2013 роки)	(п.5 з виконання Державної цільової соціальної програми розвитку цивільного захисту на 2009-2013 роки)
2	Потреба в безпеці та захисті	+	+	-	±
		(Постанова Кабміну від 25 лютого 2009 р. № 156; Розпорядження Кабміну України від 2 грудня 2009 р. № 1454-р; ЗУ N 3745-ХІІ від 17.12.93р.; ст.22 ЗУ «Про пожежну безпеку» № 3745-ХІІ від 17.12.93р.)	(Постанова Кабміну від 25 лютого 2009 р. №156)		(Постанова Кабміну від 25 лютого 2009 р. №156)
3 3	Потреба в соціальних зв'язках	±	±	±	±
		(Розпорядження Кабміну України від 2 грудня 2009 р. №1454-р; Розпорядження Кабміну України від 11 лютого 2009 р. № 138-р)	(Розпорядження Кабміну України від 2 грудня 2009 р. №1454-р; Розпорядження Кабміну України від 11 лютого 2009 р. №138-р)	(Розпорядження Кабміну України від 2 грудня 2009 р. №1454-р; Розпорядження Кабміну України від 11 лютого 2009 р. № 138-р)	(Розпорядження Кабміну України від 2 грудня 2009 р. №1454-р; Розпорядження Кабміну України від 11 лютого 2009 р. №138-р)

Продовження таблиці 3.1

№ з /п	Потреби	Вид спеціалізації у межах АРП МНС України (можливості задоволення та відображення у нормативних документах)			
		Пожежно-рятувальні підрозділи	Аварійно-рятувальні підрозділи	Піротехнічні підрозділи	Водолазні формування
4	Потреба у визнанні та оцінці (у самоповазі)	± (ст.12 ЗУ «Про пожежну безпеку» № 3745-ХІІ від 17.12.93р.; Указ Президента України №830/2008)	+ (Розпорядження Кабміну України від 11 лютого 2009 р. № 138-р; Указ Президента України №830/2008)	- (Указ Президента України №830/2008)	± (Розпорядження Кабміну України від 11 лютого 2009 р. № 138-р.; Указ Президента України №830/2008)
5 5	Потреба в самоактуалізації	± (п.5 з виконання Державної цільової соціальної програми розвитку цивільного захисту на 2009-2013 роки)	+ (п.5 з виконання Державної цільової соціальної програми розвитку цивільного захисту на 2009-2013 роки; Розпорядження Кабміну України від 2 грудня 2009 р. № 1454-р; Розпорядження Кабміну України від 11 лютого 2009 р. №138-р)	± (п.5 з виконання Державної цільової соціальної програми розвитку цивільного захисту на 2009-2013 роки)	± (п.5 з виконання Державної цільової соціальної програми розвитку цивільного захисту на 2009-2013 роки)

Потреба в соціальних зв'язках реалізується серед працівників АРП найменше: Розпорядження Кабміну України «Про затвердження плану основних заходів цивільного захисту на 2010 рік» та Розпорядження Кабміну України «Про запровадження на Першому національному каналі телебачення щотижневої програми з питань цивільного захисту, пожежної безпеки та безпеки життєдіяльності» не передбачає диференційованого забезпечення потреби з урахуванням специфіки діяльності, що зумовлює розвиток професійних деформаційних змін.

Реалізація потреби в самоповазі повною мірою забезпечується серед працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України (Розпорядження Кабміну України «Про реорганізацію МНС аварійно-рятувальних та спеціальних загонів оперативно-рятувальної служби цивільного захисту в спеціальні регіональні центри швидкого реагування зазначеної Служби»), у меншій мірі – серед фахівців пожежно-рятувальних підрозділів МНС України (ЗУ «Про пожежну безпеку») та працівників водолазних формувань (Розпорядження Кабміну України «Про підготовку у 2010-2012 роках науководослідних робіт щодо визначення зон можливого затоплення від паводків (повеней) та руйнування гідроспоруд усіх відомчих водосховищ»). Забезпечення реалізації потреби у визнанні та оцінці, окрім загального для всіх фахівців у межах АРП Указу Президента України «Про День рятувальника», для працівників піротехнічних підрозділів чинним законодавством не передбачено.

Реалізація потреби в самоактуалізації забезпечується для всіх працівників АРП завдяки дії Державної цільової соціальної програми розвитку цивільного захисту на 2009-2013 роки та окремо для працівників аварійно-рятувальних підрозділів (Розпорядження Кабміну України «Про затвердження плану основних заходів цивільного захисту на 2010 рік»). Враховуючи той факт, що потреба у самоактуалізації властива лише для 3-5% особистостей, то розробка нормативно-правової бази з даного напрямку меншою мірою потребує подальшого вдосконалення.

Отже, обмежене фінансування, недостатнє матеріально-технічне оснащення, неузгодженість актів законодавства та недосконалість системи нормативно-правового забезпечення працівників кожного конкретного виду професійної діяльності в межах АРП МНС України дозволяє виокремити об'єктивні фактори, що на макрорівні викликають професійні деформаційні зміни працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України.

За результатами проведеного аналізу можна зробити висновок, що найповніше реалізація базових потреб особистості (соціальних гарантій) регламентується чинним законодавством для працівників аварійно-рятувальних підрозділів, меншою мірою – для працівників піротехнічних підрозділів. Усвідомлення фахівцем забезпечення державного соціального захисту відповідним чином характеризує внутрішній стан особистості у професії. Так, фахівці аварійно-рятувальних та піротехнічних підрозділів утворюють групу, що характеризується меншим ступенем власної відповідальності за збереження життя та здоров'я інших людей. При цьому потреби піротехніків найменш за-

безпечуються. Цілком ймовірно, що їх ступінь власної відповідальності виступає відповідною реакцією на забезпечення соціального захисту з боку держави. Тому вірогідно, що посиленню соціальної значущості професії у державі сприятиме підвищення рівня власної відповідальності цих фахівців, що можливе лише після вдосконалення нормативно-правової бази, яка регламентує їх діяльність.

Працівники пожежно-рятувальних підрозділів та водолазних формувань утворюють групу з високим рівнем власної відповідальності за збереження життя та здоров'я інших людей, при цьому нормативно-правове регулювання професійної діяльності водолазів не диференційоване, тобто специфіка їх діяльності не відображається чинним законодавством, хоча саме рятувальники-водолази працюють у найбільш незвичних для людини ізоляційних умовах. Тому припущення, що саме ці фахівці в процесі реалізації своєї професійної діяльності будуть зазнавати найбільш глибоких деформаційних змін особистості, є мотивованим.

3.1.2. Контент-аналіз суб'єктивного тлумачення професійної деформації працівниками АРП МНС України з урахуванням ступеня відповідальності

Відповідно до специфічної особливості професійної діяльності у межах АРП МНС України – ступеня власної відповідальності за збереження життя та здоров'я інших людей – у попередньому розділі нами було сформовано дві групи досліджуваних з більшим та меншим ступенем власної відповідальності відповідно. Першу групу утворили працівники пожежно-рятувальних підрозділів та водолазних формувань МНС України, другу – фахівці аварійно-рятувальних та піротехнічних підрозділів МНС України.

Аналізуючи суб'єктивне тлумачення професійної деформації представниками обох груп, можна сказати, що респонденти 1-ої групи професійну деформацію визначають як загострення усвідомлення власної значущості для своєї професії та суспільства в цілому, збереження життя та здоров'я іншої людини для них наближається до місії. При цьому простежується «образ» на безпосереднє керівництво, керівництво відповідних щаблів державної влади щодо недооцінювання як соціальної значущості діяльності, так і матеріального забезпечення даних професій та, відповідно, їх недостатньо високого рейтингу в суспільстві. У площині індивідуально-особистісних перетворень це викликає зниження самооцінки, зниження рівня домагань, втрату впевненості у собі, упередженість.

На думку фахівців аварійно-рятувальних та піротехнічних підрозділів, феномен професійної деформації полягає в тому, що людина починає з посиленим інтересом цікавитися будь-якими зовнішніми подіями, що відбуваються у світі та їх наслідками. Фахівець навіть у позапрофесійній сфері починає більшою мірою застерігати інших людей щодо можливих потенційних небезпек в інших видах діяльності та у побуті, при цьому він більш спокійно та деякою мірою байдуже (це залежить від рівня професійної деформації особис-

тості) ставиться до горя інших людей, власний больовий поріг також знижується. Серед особистісних властивостей загострюються якості: акуратність, педантичність тощо.

Отже, високий ступінь власної відповідальності фахівців пожежно-рятувальних підрозділів та водолазних формувань МНС України, в порівнянні з фахівцями 2-ої групи, потенційно сприяє більш високим вимогам до ефективності та результативності професійної діяльності рятувальників. Аналіз суб'єктивного тлумачення професійної деформації та уявлення респондентів 1-ої групи вказує на високий ступінь власної значущості для своєї професії, оскільки вони вважають, що їх діяльність наближена до місії. Як показав аналіз нормативно-правової бази, задоволення потреби в самоактуалізації цих фахівців диференційовано не передбачено чинними нормативно-правовими актами. З цього можна зробити висновок, що розбіжності між суб'єктивними уявленнями та реально існуючою картиною створює передумови більш глибоких деформаційних процесів саме у фахівців 1-ої групи, основа яких закладена вже на макрорівні.

3.1.3. Особливості сприйняття професійної діяльності фахівцями АРП МНС України на основі дослідження суб'єктивної оцінки основних стрес-факторів

Питання всебічного вивчення сприйняття професійної діяльності працівниками АРП МНС України з погляду дослідження проблеми професійної деформації містить у собі значний інформаційний ресурс. Майже постійно фахівці перебувають у стані психоемоційної напруги через необхідність бути завжди готовим до виконання діяльності в непередбачуваних умовах. Окрім цього, під час виконання професійних обов'язків персонал АРП потерпає від дії стрес-факторів, що постійно супроводжують професійну діяльність. Тому, аналізуючи особливості професійної деформації працівників АРП на рівні макроаналізу, вважаємо за доцільне приділити особливу увагу вивченню впливу екстремальних факторів на особистість фахівця, а саме дослідженню стрес-чинників за ступенем значущості для працівників на основі їх суб'єктивного сприйняття.

Вивчення особливостей сприйняття професійної діяльності фахівцями АРП МНС України було проведено на основі дослідження суб'єктивної оцінки основних стрес-факторів за допомогою опитувальника «Дослідження стрес-факторів професійної діяльності». Перелік стрес-факторів було допрацьовано автором на основі отриманих результатів досліджень А.С. Куфлієвського, О.І. Скленя [85; 161].

З метою вивчення основних стрес-факторів, що чинять негативний вплив на особистість фахівця та визначення їх значущості або ваги, респондентам було запропоновано анкетування, що містило у собі перелік 15 основних стрес-факторів, які їм необхідно було проранжувати за ступенем значущості впливу на професійну діяльність. В основу було покладено припущення, що найбільш впливові стрес-фактори будуть викликати деформаційні зміни. За результатами було побудовано ієрархічну структуру стрес-факторів. Особливості представленості та їх вага (ранг) наведено в таблиці 3.2.

Таблиця 3.2 – Ієрархічна структура сприйняття основних стрес-факторів професійної діяльності працівниками аварійно-рятувальних підрозділів МНС України

Стрес-фактори	1 група		2 група		Ф*
	(%)	Ранг	(%)	Ранг	
відповідальність за життя постраждалих	16,28	1	11,94	4	2,84*
висока ймовірність загибелі чи поранення постраждалих	14,47	2	10,15	5	2,67
загибель (поранення) колег	10,44	3,5	12,15	2,5	1,52
небезпека для здоров'я	10,44	3,5	12,15	2,5	1,52
необхідність роботи з трупами	7,48	5,5	13,23	1	2,72*
загроза власному життю	7,48	5,5	8,07	6	0,96
емоційна напруженість	6,21	7	2,84	11	2,73*
дефіцит часу, необхідність діяти швидко	5,17	8,5	4,02	10	1,38
нестача інформації	5,17	8,5	2,14	12	2,36*
зовнішній вигляд постраждалих	4,89	10	6,11	9	1,48
вплив незвичних умов (вогонь, дим, шкідливі домішки, гуркіт, сенсорна ізоляція)	4,52	11	7,47	7,5	2,51*
неочікуваність, раптовість	2,79	12	0,32	5	2,04*
шкідливі умови праці, що сприяють розвитку захворювань	2,33	13,5	7,47	7,5	3,05**
складність завдань	2,33	13,5	1,55	3	0,43
високий рівень вимог	0	15	0,39	4	0,09
Примітка * $p \leq 0,05$ ** $p \leq 0,01$					

За результатами проведеного дослідження нами сформовано ієрархічні структури основних стрес-факторів професійної діяльності в обох досліджуваних групах відповідно до специфіки професійної діяльності – ступеня власної відповідальності за збереження життя та здоров'я інших людей.

Особливості сприйняття професійної діяльності працівниками пожежно-рятувальних підрозділів та водолазних формувань МНС України полягають у наступному:

- 1) відповідальність за життя постраждалих (16,28%);
- 2) висока ймовірність загибелі чи поранення постраждалих (14,47%);
- 3) загибель (поранення) колег (10,40%);
- 4) безпека для здоров'я (10,40%);
- 5) необхідність роботи з трупами (7,48%);
- 6) загроза власному життю (7,48%).

Особливості сприйняття професійної діяльності працівниками аварійно-рятувальних та піротехнічних підрозділів дещо відрізняються, а саме:

- 1) необхідність роботи з трупами (13,23%);
- 2) загибель (поранення) колег (12,15%);
- 3) небезпека для здоров'я (12,15%);
- 4) відповідальність за життя постраждалих (11,94%);
- 5) висока ймовірність загибелі чи поранення постраждалих (10,15%);
- 6) загроза власному життю (8,07%).

Усі інші стрес-фактори у групах досліджуваних характеризуються меншим ступенем суб'єктивної значущості.

Отже, основну відмінність суб'єктивного сприйняття професійної діяльності фахівців у досліджуваних групах складає ступінь власної відповідальності працівників за збереження життя та здоров'я постраждалих. При цьому фахівці пожежно-рятувальних підрозділів та водолазних формувань МНС України характеризуються більшим ступенем власної відповідальності у порівнянні з респондентами 2-ої групи, до якої увійшли працівники аварійно-рятувальних та піротехнічних підрозділів МНС України (16,28% проти 11,94%, при $p \leq 0,05$).

Наступну пару достовірних відмінностей було зафіксовано стосовно впливу стрес-фактору «необхідність роботи з трупами» (7,48% у 1-ій групі та 13,23% у 2-ій групі, при $p \leq 0,05$). Можна припустити, що менший ступінь власної відповідальності працівників 2-ої групи виступає захисним механізмом психіки та передбачає в будь-який спосіб збереження психічного здоров'я особистості. Тому, на їх суб'єктивну думку, необхідність роботи з трупами виступає одним з найбільш негативних стрес-факторів.

Також відзначено достовірне розходження у виразності стрес-фактору, що викликає емоційну напруженість. Встановлено, що достовірно більше фахівців пожежно-рятувальних підрозділів та водолазних формувань, у порівнянні з фахівцями 2-ої групи, переживають емоційну напругу, що впливає на ефективність діяльності (6,21% проти 2,84%, при $p \leq 0,05$). Аналогічна тенденція спостерігається і стосовно впливу стрес-фактору «нестача інформації» (5,17% у 1-ій групі та 2,14% у 2-ій групі, при $p \leq 0,05$). Можна припустити, що інформаційний дефіцит працівників при виконанні професійних завдань сприяє розвитку у них емоційної напруги та навпаки.

Відмінності у виразності впливу наступних стрес-факторів, на нашу думку, слід також розглядати спільно, оскільки за оцінкою суб'єктивного впливу факторів спостерігається аналогічна тенденція. Це стосується факторів «вплив незвичних умов (вогонь, дим, шкідливі домішки, гуркіт, сенсорна ізоляція)» та «шкідливі умови праці, що сприяють розвитку захворювань» (7,47% проти 4,52% та 7,47% проти 2,33%). Результати достовірні на рівні $p \leq 0,05$ та $p \leq 0,01$ відповідно. Це вказує на те, що при однаковому впливі шкідливих умов праці респонденти з меншим ступенем власної відповідальності, зокрема фахівці аварійно-рятувальних та піротехнічних підрозділів, будуть переживати більший внутрішній дискомфорт, незадоволеність, психічну напругу. Як наслідок, їм важче здійснювати опір екстремальним умовам праці,

тому в такому випадку ознаки професійної деформації можуть проявлятися на соматичному рівні у вигляді професійних захворювань працівників.

Стосовно останньої пари відмінностей в оцінці суб'єктивного впливу стрес-фактору «неочікуваність, раптовість» було встановлено, що достовірно більше фахівців пожежно-рятувальних підрозділів та водолазних формувань, у порівнянні з фахівцями 2-ої групи, вважають, що ефективність професійної діяльності знижується залежно від ступеня раптовості виникнення екстремальної ситуації (2,79% проти 0,32%, при $p \leq 0,05$).

Щодо суб'єктивного сприйняття решти стрес-факторів у групах досліджуваних достовірних відмінностей виявлено не було.

Отже, аналіз сприйняття професійної діяльності працівниками аварійно-рятувальних підрозділів МНС України на основі дослідження їх суб'єктивної оцінки основних стрес-факторів дозволяє зробити висновок, що вплив стрес-факторів професійної діяльності у першій групі респондентів – фахівців пожежно-рятувальних підрозділів та водолазних формувань – викликає основні деформаційні зміни емоційно-вольової сфери особистості у формі зростаючої емоційної напруги в результаті відсутності захисних механізмів психіки через високий ступінь власної відповідальності за результати виконуваної діяльності. Менший ступінь власної відповідальності працівників аварійно-рятувальних та піротехнічних підрозділів створює передумови для формування механізмів психологічного захисту в емоційно-вольовій сфері особистості, але опір шкідливим умовам праці в них формується з більшими ускладненнями, тому, як наслідок, більші негативні зміни на соматичному рівні у формі професійних захворювань будуть розвиватися саме у фахівців 2-ої групи.

3.1.4. Характеристика неусвідомлюваного компоненту ставлення фахівців АРП МНС України до власної професійної діяльності

Вивчення емоційного ставлення до професійної діяльності на основі неусвідомлюваного сприйняття особистістю власної професії має важливе значення, оскільки явище професійної деформації більшість респондентів сприймають як феномен однострійно негативний. Саме тому, виникає ризик надання окремими представниками вибірки свідомо неправдивої інформації. Дослідження неусвідомлюваного компоненту емоційного ставлення до власної професійної діяльності працівниками АРП МНС України суттєво зменшує можливість надання респондентами свідомо викривленої інформації, отже, представляє собою суттєвий інформативний ресурс у виявленні особливостей їх професійної деформації.

З метою вивчення особливостей неусвідомлюваного компоненту сприйняття власної професійної діяльності працівниками АРП був застосований «Колірний тест відношень» М. Еткінда (в інтерпретації Л.Н.Собчик) [163]. За допомогою даної методики ми не просто дослідили ситуативну реакцію та стан респондентів, а визначили особистісні властивості емоційно-вольової сфери конкретної особи в конкретній ситуації.

Діагностична процедура була проведена у два етапи.

На 1 етапі респондентам було запропоновано розкласти кольорові картки (синя, зелена, червона, жовта, фіолетова, коричнева, чорна, сіра) за ступенем суб'єктивної переваги кольору. Отримані результати ми проранжували з урахуванням емоційної значущості кольорів для досліджуваних. Особливості представленості та їх вага (ранг) наведено в таблиці 3.3.

Таблиця 3.3 – Особливості суб'єктивної переваги кольору в групах досліджуваних з урахуванням ступеня власної відповідальності за збереження життя та здоров'я інших людей

Кольори	1 група		2 група		Ф*
	(%)	Ранг	(%)	Ранг	
синій	29,36	1	22,4	2	3,98**
зелений	24,18	2	23,8	1	0,87
червоний	14,96	4	11,5	5	2,18*
жовтий	15,12	3	14,2	4	1,03
фіолетовий	10,30	5	15,6	3	2,02*
коричневий	4,01	6	8,32	6	1,62
чорний	2,87	7	0	8	1,04
сірий	0	8	3,97	7	1,34
Примітка * $p \leq 0,05$ ** $p \leq 0,01$					

За результатами проведеного дослідження нами було проаналізовано пріоритетність кольорових виборів в обох досліджуваних групах відповідно до ступеня відповідальності за збереження життя та здоров'я інших людей.

Слід зазначити, що на неусвідомлюваному рівні емоційну перевагу досліджувані 1-ої групи надають основним кольорам: синій, зелений, жовтий, червоний. Кольори «емоційної байдужості» – фіолетовий та коричневий. Найменшу значущість та, відповідно, найнижчий ранг посідають чорний та сірий кольори. Така ієрархія кольорів характеризує емоційну сферу працівників аварійно-рятувальних підрозділів та водолазних формувань як таку, що відрізняється активністю, енергійністю, впевненістю.

Респонденти 2-ої групи до кольорів емоційної переваги віднесли кольори основної групи, а також фіолетовий колір (замість червоного), що додає до загальної активності та енергійності емоційної напруги, переживань, потреби в душевному контакті. Основний критерій, за яким було розподілено групи – ступінь власної відповідальності – у респондентів даної групи виявився нижчим, що мало підтвердження при діагностуванні неусвідомлюваного компонента емоційної сфери. Так, суб'єктивно обрані кольори «емоційної байдужості» у даній групі – червоний та коричневий, що вказує на менший ступінь розвитку вольових якостей та підтверджується об'єктивними даними. Найменшу значущість та найнижчий ранг посідають сірий та чорний кольори. Саме тому, враховуючи основний вектор спрямованості професійної діяльності фа-

хівців «на допомогу» та підвищений рівень психоемоційної напруги, можна передбачити, що фахівці 2-ої групи підлягають більшим деформаційним змінам саме в емоційно-вольовій сфері.

Порівняльний аналіз особливостей неусвідомлюваного компонента емоційної сфери дозволив виділити низку достовірних розходжень.

Так, достовірно більше фахівців пожежно-рятувальних підрозділів та водолазних формувань, у порівнянні з працівниками 2-ої групи, надають перевагу синьому кольору (29,36% проти 22,46%, при $p \leq 0,01$), що вказує на високий рівень виразності їх базової потреби в задоволенні від результатів виконуваної діяльності, схваленні, визнанні. Разом із тим вони готові сумлінно виконувати свої обов'язки, ставлячи перед собою високу планку результативності та власної відповідальності.

Також відзначені достовірні відмінності у виборі червоного кольору (14,96% респондентів 1-ої групи проти 11,57% – 2-ої групи, при $p \leq 0,05$), що характеризує працівників пожежно-рятувальних підрозділів та водолазних формувань як активних, схильних діяти та досягати успіху, більшою мірою відкритих до спілкування та схильних до нестриманості.

Також відзначено достовірне розходження у виборі фіолетового кольору (10,30% в 1-ій групі та 15,62% в 2-ій групі, при $p \leq 0,01$). Це свідчить про те, що фахівці аварійно-рятувальних та піротехнічних підрозділів при зовнішній стриманості, обмеженій потребі в соціальних зв'язках насправді воліють до душевних контактів та схильні до емоційних переживань.

На 2 етапі діагностичної процедури досліджуваним було запропоновано добрати 1 кольорову картку за асоціацією до кожного із запропонованих визначень. При цьому кольори могли повторюватися, тобто респондент міг добрати один і той самий колір до запропонованих визначень, а саме: «моя професійна діяльність», «моє керівництво», «мої колеги», «найважча професійна ситуація», «Я – як професіонал».

За результатами було проведено якісний аналіз неусвідомлюваного компоненту сприйняття власної професії працівниками АРП МНС України. Результати розподілу представлено в таблицях 3.4, 3.5, 3.6, 3.7. та 3.8.

Аналізуючи отримані результати щодо неусвідомленого ставлення фахівців АРП МНС України до власної професійної діяльності, слід одразу відзначити, що в 1-ій групі було отримано вищі показники за вибором синього, червоного та жовтого кольорів, а у 2-ій групі – зеленого. Саме з цими показниками і були пов'язані основні достовірні відмінності в результатах на статистичному рівні $p \leq 0,05$ та $p \leq 0,01$.

Отже, близько половини працівників пожежно-рятувальних підрозділів та водолазних формувань асоціюють власну професійну діяльність з червоним кольором. Можна сказати, що фахівці даної групи сприймають життя як форму високої пошукової активності та відчувають постійну потребу в досягненнях, хоча поряд із тим їх активність та потяг до лідерства неминуче пов'язані із напруженістю, певними випробуваннями та постійним станом готовності до дій.

Таблиця 3.4 – Частота кольорових асоціацій фахівців аварійно-рятувальних підрозділів з урахуванням ступеня власної відповідальності за збереження життя та здоров'я інших людей до категорії «Моя професійна діяльність»

Кольори	1 група (%)	2 група (%)	Φ^*
синій	19,51	12,02	3,23**
зелений	13,15	32,95	4,15**
червоний	47,09	35,81	3,78**
жовтий	15,10	6,35	2,88*
фіолетовий	5,15	9,75	1,72
коричневий	-	3,12	1,04
чорний	-	-	-
сірий	-	-	-
Примітка * $p \leq 0,05$ ** $p \leq 0,01$			

Асоціювання професійної діяльності пожежних-рятувальників з червоним кольором може вказувати на ознаки професійної деформації цих фахівців, адже червоний колір – це колір пожежі, полум'я та, як наслідок, неминучих втрат. І той факт, що майже половина респондентів, навіть не перебуваючи в надважкій професійній ситуації, асоціюють власну професійну діяльність саме з кольором пожежі, виступає для нас інформативним ресурсом з погляду наявної дисгармонії в емоційно-вольовій сфері та має суттєве значення при подальшому вивченні проблеми професійної деформації.

Опитувані, які увійшли до 2-ї групи, найчастіше асоціюють свою професійну діяльність із зеленим та червоним кольором. Тому, можна сказати, що їхня життєва позиція щодо власної професійної діяльності меншою мірою активна та швидше за все носить захисний характер. Найважливішим для респондентів 2-ої в їх професійній діяльності є відстоювання власної позиції.

Далі респонденти добирали кольорову асоціацію до категорії «Моє керівництво» (див. таб. 3.5).

При проведенні порівняльного аналізу частоти кольорових асоціацій до категорії «Моє керівництво» в досліджуваних групах нами було визначено низку достовірних розходжень.

Так, встановлено, що у працівників пожежно-рятувальних підрозділів та водолазних формувань, у порівнянні з представниками 2-ої групи, найчастіше керівництво асоціюється із зеленим кольором (42,77% проти 32,91%). Результати достовірні на рівні $p \leq 0,05$. Це вказує на те, що фахівці даної групи постійно відчують перед керівництвом потребу у відстоюванні власної позиції, обороні, можуть проявляти агресивність, але переважно захисного характеру.

Серед фахівців аварійно-рятувальних та піротехнічних підрозділів керівництво достовірно частіше асоціюється з коричневим кольором (32,50% проти 20,99%, при $p \leq 0,01$), що вказує на підвищений рівень емоційної напруги,

схильності до високої тривожності, яку вони відчують перед керівництвом. Керівництво для цих працівників частково блокує прагнення до психологічного та фізичного комфорту, що необхідно будь-якій здоровій особистості. Хронічний підвищений рівень психологічного дискомфорту та тривожності веде до того, що особистість починає активно використовувати психологічні механізми захисту. На нашу думку, заслуговує уваги припущення, що зниження ступеня власної відповідальності за збереження життя та здоров'я постраждалих може бути одним із захисних механізмів особистості.

Таблиця 3.5 – Частота кольорових асоціацій фахівців аварійно-рятувальних підрозділів з урахуванням ступеня власної відповідальності за збереження життя інших людей до категорії «Моє керівництво»

Кольори	1 група (%)	2 група (%)	ϕ^*
синій	5,24	9,83	1,76
зелений	42,77	32,91	2,23*
червоний	10,47	7,12	1,24
жовтий	11,74	7,19	1,37
фіолетовий	8,79	10,45	1,05
коричневий	20,99	32,50	3,41**
чорний	-	-	-
сірий	-	-	-
Примітка * $p \leq 0,05$ ** $p \leq 0,01$			

Далі ми проаналізували особливості неусвідомленого сприйняття працівниками аварійно-рятувальних підрозділів МНС України власних колег. Результати представлено у таблиці 3.6.

Таблиця 3.6 – Частота кольорових асоціацій фахівців аварійно-рятувальних підрозділів з урахуванням ступеня власної відповідальності за збереження життя постраждалих до категорії «Мої колеги»

Кольори	1 група (%)	2 група (%)	ϕ^*
синій	31,78	39,29	2,31*
зелений	9,27	6,04	1,63
червоний	44,65	34,19	2,45*
жовтий	13,14	16,39	1,97
фіолетовий	1,16	4,09	1,17
коричневий	-	-	-
чорний	-	-	-
сірий	-	-	-
Примітка * $p \leq 0,05$ ** $p \leq 0,01$			

Достовірність відмінностей було зафіксовано стосовно вибору синього та червоного кольорів. Так, наприклад, встановлено, що достовірно більше фахівців пожежно-рятувальних підрозділів та водолазних формувань, у порівнянні з фахівцями 2-ої групи, асоціюють категорію «Мої колеги» з червоним кольором, так як і категорію «Моя професійна діяльність» (44,65% проти 34,19%). Результати достовірні на рівні $p \leq 0,01$. Це вказує на те, що на неусвідомлюваному рівні працівники з вищим ступенем власної відповідальності ототожнюють власну професійну діяльність та своїх колег, яких вважають енергійними, цілеспрямованими, допитливими, самостійними у прийнятті рішень. Отже, можна припустити, що фахівці пожежно-рятувальних підрозділів та водолазних формувань чітко відокремлюють професійну сферу, до якої належать і колеги, на яких не поширюються дружні стосунки, та позапрофесійне життя чи навпаки: приятельські стосунки з колегами містять у собі виключно професійні інтереси, а перенесення професійних інтересів у позапрофесійну сферу є прямою ознакою професійної деформації.

Що стосується працівників аварійно-рятувальних та піротехнічних підрозділів, то для них категорія «Мої колеги» асоціюється із синім кольором (39,29% проти 31,78%). Результати достовірні на рівні $p \leq 0,01$. Тобто на неусвідомлюваному рівні досліджуваних даної групи колеги виступають особами, схильними до песимізму, тривожності, в більшості своїй – інтровертного типу. Для них характерна інертність реакцій та глибина переживань, конформність, нерішучість у прийнятті рішень, уникання конфліктів, пасивність. Можна припустити, що, враховуючи високий рівень психологічної напруженості при виконанні завдань за призначенням, фахівці 2-ої групи хотіли би бачити своїх колег саме такими, тому в такий спосіб віддзеркалюють деякі свої індивідуальні особливості, так би мовити, декомпенсуючи їх.

На наступному етапі досліджувані добирали кольорову асоціацію до категорії «Найважча професійна ситуація» (див. таб. 3.7).

Таблиця 3.7 – Частота кольорових асоціацій фахівців аварійно-рятувальних підрозділів з урахуванням ступеня власної відповідальності за збереження інших людей до категорії «Найважча професійна ситуація»

Кольори	1 група (%)	2 група (%)	ϕ^*
синій	5,12	2,04	1,57
зелений	12,95	26,37	3,94**
червоний	20,46	24,01	1,96
жовтий	-	-	-
фіолетовий	7,28	3,09	1,56
коричневий	13,43	9,14	1,67
чорний	38,77	32,92	2,02*
сірий	1,99	2,43	0,09
Примітка * $p \leq 0,05$ ** $p \leq 0,01$			

Аналіз отриманих результатів вказує на те, що близько 40% фахівців першої групи та значна частина досліджуваних 2-ої групи асоціюють найважчу професійну ситуацію з чорним кольором (результати достовірні на рівні $p \leq 0,05$). Як відомо, чорний колір символізує відчуття відокремлення, протиріччя, негативізму та ворожості. У професійній діяльності працівників АРП МНС України найважчою професійною ситуацією є високий ризик травмування чи поранення або смерть. Також чорний колір сигналізує про активну протидію соціальній ситуації, що склалася. Добираючи чорний колір до запропонованої категорії, фахівці пожежно-рятувальних підрозділів та водолазних формувань, так би мовити, демонструють протест та опір неминучості втрат та високим ступенем власної відповідальності за збереження життя людей намагаються запобігти втрат, забезпечуючи комфорт власного внутрішнього «Я».

Серед фахівців аварійно-рятувальних та піротехнічних підрозділів найважча професійна ситуація достовірно частіше асоціюється з зеленим кольором (26,37% проти 12,95%, при $p \leq 0,01$). Даний вибір можна пояснити пасивно-оборонною тенденцією представників групи в ситуаціях високого ризику чи неминучості втрат. При цьому деформаційні зміни респондентів групи проявляються у підвищеному рівні агресії, яка пояснюється неминучою зовні загрозою та переживається особистістю як вторинна, зовнішньозумовлена захисна реакція на професійну ситуацію, що склалася.

Останнім етапом вивчення емоційного ставлення на підсвідомому рівні було асоціювання кольору з категорією «Я – як професіонал» (див. таб. 3.8).

Таблиця 3.8 – Частота кольорових асоціацій фахівців аварійно-рятувальних підрозділів з урахуванням ступеня власної відповідальності за збереження життя інших людей до категорії «Я – як професіонал»

Кольори	1 група (%)	2 група (%)	ϕ^*
синій	24,28	23,71	0,57
зелений	12,59	9,04	1,53
червоний	11,95	15,07	1,88
жовтий	39,39	31,76	2,28*
фіолетовий	11,79	20,42	3,15**
коричневий	-	-	-
чорний	-	-	-
сірий	-	-	-
Примітка * $p \leq 0,05$ ** $p \leq 0,01$			

Аналізуючи отримані результати щодо неусвідомленого ставлення фахівців аварійно-рятувальних підрозділів МНС України до самосприйняття як професіонала, слід одразу зазначити, що представники 1-ої групи характеризуються вищими показниками за вибором жовтого кольору, а у 2-ій групі – фіо-

летнего. Саме за цими показниками й були отримані основні достовірні відмінності у результатах на статистичному рівні $p \leq 0,05$ та $p \leq 0,01$. У першій частині експерименту респонденти надали емоційну перевагу саме цим кольорам (3 рангове місце за ступенем емоційної переваги кольору).

Близько половини групи, яку утворюють працівники пожежно-аварійних та водолазних формувань, асоціюють себе як професіонала з жовтим кольором. Враховуючи той факт, що вибір жовтого кольору також асоціюється у них з власною професійною діяльністю, можна сказати, що респонденти даної групи сприймають себе як фахівців, що успішно реалізувалися у професійній сфері. Оскільки жовтий колір характерний для осіб емотивного складу, то їх домінуючою потребою є процес емоційно насиченої особистісної взаємодії. Активність заради активності, спілкування заради спілкування, життя заради життя – такими є потреби особистостей даного типу.

Опитувані, які увійшли до 2-ї групи, найчастіше асоціюють себе як професіоналів з фіолетовим кольором. У даному випадку можна сказати, що етапи професіоналізації цих фахівців проходять із більшими ускладненнями. Деформаційні зміни працівників з меншим ступенем власної відповідальності провляються ознаками дезадаптації до професійних умов. Незадовільна соціальна адаптація пояснюється більш вираженим індивідуалізмом. Попередні вибори кольорів підтверджують те, що для фахівців даної групи найважливішим у професійній діяльності є відстоювання власної позиції.

Далі нами було визначено середній ранг кольорів, які асоціювались у досліджуваних з вищерозглянутими категоріями (див. табл.3.9).

Таблиця 3.9 – Показники середнього рангу кольору, що асоціюються у працівників АРП МНС України з категоріями «Моя професійна діяльність», «Моє керівництво», «Мої колеги», «Найважча професійна ситуація», «Я – як професіонал»

Категорії	1 група ($M \pm m$)	2 група ($M \pm m$)	t
«Моя професійна діяльність»	2,21±1,13	1,21±0,43	1,69
«Моє керівництво»	2,21±1,13	6,40±1,23	2,9*
«Мої колеги»	4,00±1,59	2,6±1,00	1,67
«Найважча професійна ситуація»	6,83±2,98	2,09±1,10	2,64*
«Я – як професіонал»	2,16±0,72	2,21±1, 13	1,09

Якщо з категорією асоціюються кольори, які посідають перші місця в розкладці за перевагою, це означає, що до даної категорії досліджуваній ставиться позитивно, емоційно її сприймає, і навпаки: якщо кольори посідають останні рангові щаблі в розкладці кольорів за перевагою, то опитуваний ставиться до категорії негативно, емоційно її не сприймає. Визначивши середній ранг кольору, з яким асоціюється визначення, ми встановили, яке місце він посідав у середньому в розкладці кольорів за перевагою у досліджуваних групах. Далі було встановлено, що в обох групах фахівців аварійно-

рятувальних підрозділів МНС України спостерігаються схожі тенденції стосовно ставлення як до категорій «Моя професійна діяльність», «Мої колеги», «Я – як професіонал» – позитивне сприймання, так і до категорій «Моє керівництво» та «Найважча професійна ситуація» – негативне сприймання. За результатами достовірних відмінностей виявлено не було.

Вивчення емоційного ставлення працівників АРП до професійної діяльності на основі їх неусвідомлюваного сприйняття власної професії дозволяє зробити висновок, що специфіка професійної діяльності працівників пожежно-рятувальних підрозділів та водолазних формувань зумовлює більшу виразність у них базової потреби у задоволенні від результатів виконуваної діяльності. Професійна деформація цих фахівців проявляється в гіпертрофованому відчутті необхідності схвалення та визнання з боку інших стосовно результатів виконуваної діяльності. Це підтверджується результатами контент-аналізу суб'єктивного тлумачення професійної деформації цими працівниками, коли деформаційні зміни полягають у тому, що виконання професійної діяльності наближається до місії. При цьому великого значення для фахівців аварійно-рятувальних та піротехнічних підрозділів набуває емоційний фактор у стосунках з іншими, професійна деформація проявляється у загостренні потреби в душевному контакті з постраждалими, колегами. У разі відсутності широти стосунків вони відчують почуття внутрішнього дискомфорту, яке блокує потребу в ефективному виконанні завдань за призначенням.

Отже, отримані результати дослідження професійної деформації у фахівців аварійно-рятувальних підрозділів МНС України дозволяють виділити специфічні фактори, характерні для кожного конкретного виду діяльності у межах аварійно-рятувальних підрозділів МНС України, що створюють передумови розвитку професійної деформації на рівні макроаналізу.

Так, недосконалість нормативно-правового забезпечення, недостатній рівень забезпечення соціальних гарантій діяльності працівників піротехнічних підрозділів та водолазних формувань МНС України не забезпечує повною мірою реалізацію базових потреб особистості: потребу в безпеці та захисті, потребу в соціальних зв'язках. Оптимізація системи управління процесами цивільного захисту та більш узгоджена диференціація нормативно-правового забезпечення з урахуванням специфіки діяльності системи АРП матиме суттєвий вплив на попередження та профілактику виникнення професійних деформаційних змін серед персоналу АРП МНС України.

Вивчення особливостей самосприйняття професійної діяльності працівниками АРП МНС України, на нашу думку, представляє собою центральний конструкт при вивченні деформаційних змін працівників АРП МНС України на рівні макроаналізу. Процес самосприйняття передбачає високий рівень розвитку особистісної рефлексії, на основі якої в процесі ідентифікації з особистісними якостями формується уявлення про себе. Особливості самосприйняття працівників пожежно-рятувальних підрозділів та водолазних формувань МНС України, в порівнянні з працівниками аварійно-рятувальних та піротехнічних підрозділів, вказують на їх більш глибокі деформаційні зміни, які то-

раються площини індивідуальних характеристик особистості, що пов'язано зі специфікою діяльності – ступенем власної відповідальності фахівців за збереження життя і здоров'я постраждалих.

Специфіка діяльності зумовлює й особливості емоційного ставлення на неусвідомлюваному рівні до професійної діяльності працівниками цієї ж групи: основні деформаційні процеси у фахівців пожежно-рятувальних підрозділів та водолазних формувань простежуються в емоційно-вольовій сфері у формі емоційної напруги, в гіпертрофованому відчутті необхідності схвалення та визнання з боку інших стосовно результатів виконуваної діяльності. Це підтверджується результатами контент-аналізу суб'єктивного тлумачення професійної деформації цими працівниками, коли деформаційні зміни полягають у тому, що виконання професійної діяльності наближено до місії.

Менший ступінь власної відповідальності працівників аварійно-рятувальних та піротехнічних підрозділів за збереження людського життя зумовлює формування механізмів психологічного захисту в емоційно-вольовій сфері, що знижує ризик виникнення деформації, але недостатня активність, наполегливість та цілеспрямованість фахівців даної групи знижує також й опір шкідливим умовам праці. При цьому професійна деформація проявляється на соматичному рівні у формі професійних захворювань, загостреній необхідності в душевному контакті з постраждалими, колегами. В разі відсутності щирості стосунків вони відчувають внутрішній дискомфорт, що блокує потребу в ефективному виконанні завдань за призначенням.

Таким чином, дослідження професійної деформації у працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України на рівні макроаналізу дозволило окреслити основні об'єктивні та суб'єктивні фактори, що потенційно створюють «прокрустове ложе» та сприяють виникненню деформаційних змін у зазначених фахівців. Дана процедура була зроблена для того, щоб на наступних етапах дослідження ми мали можливість спростувати чи підтвердити вплив виділених потенційних факторів на розвиток професійної деформації у працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України.

3.2. Вивчення особливостей деформаційних змін у працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України на рівні серединного аналізу

Розглянувши категорію професійної деформації та особливості деформаційних змін у працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України з урахуванням ступеня їх власної відповідальності за збереження життя та здоров'я інших людей на рівні макроаналізу, ми переходимо до наступного етапу, який присвячено дослідженню деформаційних змін фахівців МНС України на рівні серединного аналізу. Рівень серединного аналізу професійної деформації розкриває деформаційні зміни крізь призму індивідуально-особистісних психологічних характеристик рятувальників.

На попередніх етапах роботи нами було докладно розглянуто вплив об'єктивних чинників професійної діяльності на особистість рятувальника в залежності від ступеня його власної відповідальності за збереження життя та

здоров'я людей. Окрім того, що особливості професійної деформації залежать від специфіки діяльності, індивідуальні особистісні властивості виступають своєрідними індикаторами прояву деформаційних змін. Враховуючи вплив факторів професійної діяльності, психологічний стан фахівця може набувати «позитивного» або «негативного» забарвлення, або залишатися умовно «нейтральним». При цьому «пусковими механізмами» виступають особистісні характеристики, саме тому вважаємо за необхідне детально зупинитися на їх вивченні.

Таким чином, на рівні серединного аналізу нами було досліджено індивідуальні особистісні властивості, особливості мотиваційної та емоційно-вольової сфери. На нашу думку, до основних індивідуальних психологічних характеристик особистості, що виступають індикаторами професійних деформаційних змін, належать такі: самооцінка, нейротизм, локус контролю, контактність, рівень розумового розвитку. До властивостей мотиваційної сфери відносять мотиви вступу на службу до МНС та реально існуючі мотиви, а показниками емоційно-вольової сфери виступають особливості реактивної та особистісної тривожності, емоційної стабільності, самоконтролю.

3.2.1. Дослідження індивідуально-психологічних особливостей фахівців АРП МНС України з урахуванням ступеня власної відповідальності за збереження життя і здоров'я інших людей

Як уже зазначалося, найбільш докладно феномен професійної деформації серед працівників ОВС було досліджено В.С. Медведєвим. Автором доведено, що індивідуально-особистісні характеристики виступають своєрідним внутрішнім фільтром, і за певних умов вони перетворюються на детермінанти професійної деформації. До таких індивідуально-особистісних детермінант В.С. Медведєв відніс загальні та спеціальні професійно-важливі якості. Загальні ПВЯ утворюють наступні властивості: освіченість, культурно-естетичний кругозір, світогляд, рівень домагань, комунікабельність, принциповість, воля, порядність, відповідальність, самоконтроль, емоційна врівноваженість, бентежність, рефлексія. До спеціальних ПВЯ, на думку автора, відносяться: адекватна самооцінка, гнучкість мислення, об'єктивність соціальної перцепції, професійна саморегуляція, прагнення до професійного вдосконалення, морально-вольова надійність, ригідність професійних смислових установок [110]. Враховуючи те, що професійна деформація фахівців ОВС формується з урахуванням специфіки професійної діяльності, а саме стажу роботи працівника, цілком ймовірно, що з часом саме ПВЯ зазнають значних викривлень. Але специфіка діяльності фахівців аварійно-рятувальних підрозділів МНС України не може бути зведена лише до часового параметру, тому перелік індивідуально-особистісних властивостей, що під час виконання професійної діяльності зазнають змін, не може бути зведений лише до ПВЯ. Саме тому вважаємо за доцільне розпочати дослідження рівня серединного аналізу професійної деформації з розгляду основних індивідуально-особистісних психологічних характеристик.

З метою визначення впливу ряду особистісних якостей на процес формування та розвитку професійної деформації у працівників АРП МНС України на рівні серединного аналізу було використано 16-ти факторний опитувальник особистості Р. Кеттелла [67]. Використання даного особистісного опитувальника дозволило

вивчити індивідуальні особливості працівників аварійно-рятувальних підрозділів з урахуванням специфіки кожного конкретного виду діяльності.

Отримані дані надають можливість розглянути особливості виразності та розвитку індивідуально-психологічних властивостей фахівців з урахуванням ступеня власної відповідальності за збереження життя та здоров'я інших людей. Дані результати представлено у таблиці 3.10.

Таблиця 3.10 – Показники виразності основних особистісних факторів у працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України з урахуванням ступеня власної відповідальності за збереження життя інших людей

Фактор	1 група (M±m)	2 група (M±m)	t
A	5,14±0,33	8,34±0,33	2,74*
B	6,56±0,21	6,79±0,42	0,61
C	8,35±0,45	6,17±0,34	2,01*
E	7,82±0,17	5,43±0,18	2,18*
F	4,25±0,19	4,93±0,38	0,48
G	9,32±0,44	8,69±0,38	1,09
H	8,13±0,39	6,12±0,52	2,47*
I	3,47±0,13	3,81±0,24	0,93
L	4,76±0,28	6,30±0,43	2,59*
M	3,92±0,22	3,64±0,11	0,35
N	4,78±0,20	6,54±0,19	2,05*
O	7,61±0,15	6,25±0,17	1,78
Q1	5,99±0,66	5,46±0,35	0,72
Q2	8,43±0,52	6,14±0,22	2,82*
Q3	8,27 ±0,38	7,79 ±0,17	1,09
Q4	9,39±0,29	5,82± 0,48	3,17**
Примітка *p≤0,05 **p≤0,01			

На основі отриманих результатів були розроблені усереднені особистісні профілі фахівців двох груп: 1) працівників пожежно-рятувальних підрозділів та водолазних формувань; 2) працівників аварійно-рятувальних та піротехнічних підрозділів. Результати їх представленості зображено на рисунку 3.1.

За результатами порівняльного аналізу виразності основних особистісних факторів у досліджуваних групах нами було отримано низку достовірних розходжень.

Першу пару розходжень було зафіксовано стосовно виразності фактору А, що є показником рівня спрямованості особистості на спілкування, взаємодію з іншими. Фактор визначає домінування екстравертованості чи інтровертованості в структурі особистості. Показник фактору А достовірно вищий у 2-ій групі респондентів (t=2,74, при p≤0,05), тобто фахівці аварійно-рятувальних та піротехнічних підрозділів більшою мірою відкриті для спіл-

кування, з легкістю встановлюють міжособистісні контакти, готові до співпраці, пристосування, у малих групах легко обіймають статус лідера, характеризуються екстернальним локусом контролю та нижчим ступенем власної відповідальності за збереження життя та здоров'я інших людей.

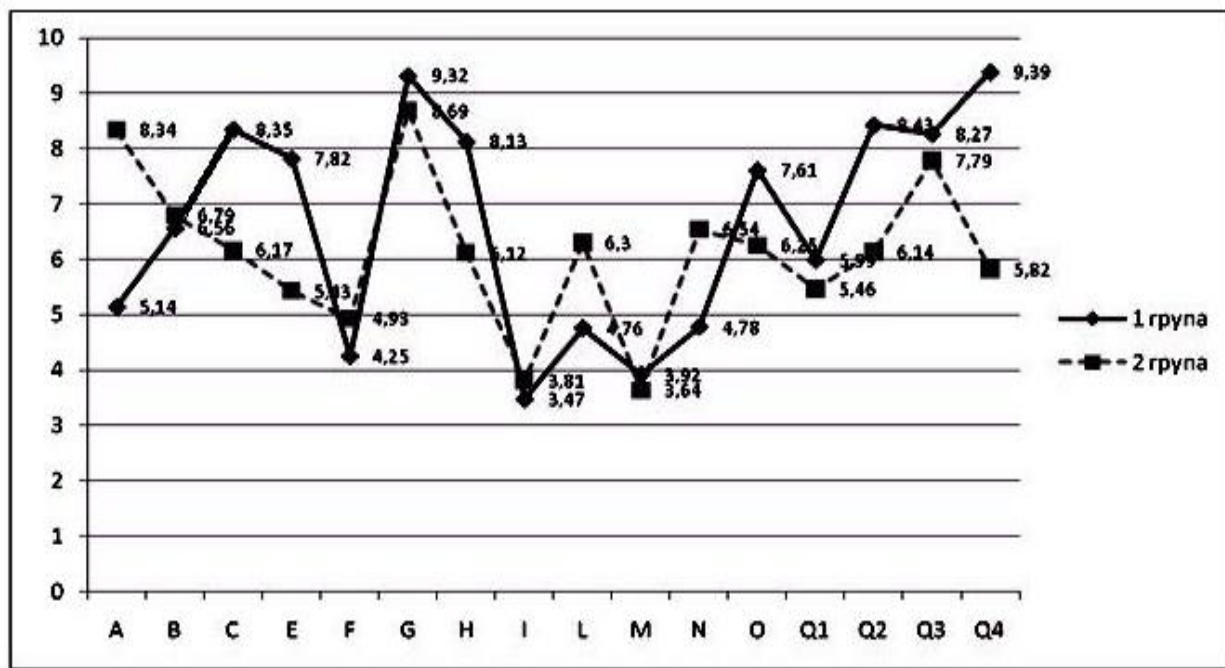


Рис. 3.1 – Усереднені особистісні профілі в групах працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України

Працівники 1-ої групи характеризуються інтернальним локусом контролю, вони обережні в прояві почуттів, переживають більші труднощі у встановленні міжособистісних контактів, схильні до замкненості, відокремлення, автономії. Гіпертрофія даної властивості, тобто ознаки професійної деформації, будуть проявлятися у посиленні недовіри до інших людей, відчуженості від колективу, надмірної самокритичності. Враховуючи той факт, що водолази працюють у ситуації обмеженої контактності, низький рівень розвитку фактору А вказує на схильність даних фахівців до гіпертрофії даної якості. Тому розвиток у них комунікабельності, мотивації до співпраці та взаємодії буде визначати адаптивність поведінки в ситуації стресу.

За фактором В, що характеризує рівень інтелекту, достовірних відмінностей між групами досліджуваних зафіксовано не було. В обох групах респонденти характеризуються високим рівнем інтелектуального розвитку, а нижчий середньогруповий показник рівня інтелекту 1-ої групи залежить від низки інших особистісних показників, наприклад, рівня тривожності чи фрустрації, тому фактор В доцільно розглядати не окремо, а аналізуючи весь інтелектуальний блок факторів.

Показник за фактором С – емоційна стійкість – достовірно вищий у групі пожежно-рятувальних підрозділів та водолазних формувань ($t=2,01$, при

$p \leq 0,05$), це свідчить про їх витриманість, емоційну зрілість, спокійність, стійкість в інтересах, працездатність. Такі фахівці здатні працювати на межі власних можливостей, проявляючи найвищі моральні якості: альтруїзм, гуманність, відповідальність, при цьому вони більшою мірою орієнтовані на реальність.

Фахівці аварійно-рятувальних та піротехнічних підрозділів схильні до більш динамічних змін у настрої, знаходяться під впливом почуттів, вони імпульсивніші. Можна передбачити, що їх менший ступінь власної відповідальності за збереження життя та здоров'я інших людей виступає суб'єктивним захисним механізмом психіки, у разі невикористання якого проявляються такі деструктивні якості як роздратованість, швидка втомлюваність, низький рівень толерантності, що є ознаками викривлення моральної сфери особистості.

Слід зазначити, що фактор С виступає професійно важливою якістю для рятувальників усіх підрозділів, тому що емоційна стійкість є головним компонентом у боротьбі зі стресовими ситуаціями, що постійно наповнюють професійну діяльність працівників АРП МНС України.

Наступні достовірні розходження було відмічено у виразності фактору Е, що відображає підпорядкованість чи домінантність особистості ($t=2,18$, при $p \leq 0,05$). Встановлено, що працівники пожежно-рятувальних підрозділів та водолазних формувань МНС України відрізняються самостійністю у прийнятті рішень, наполегливістю, незалежністю, високим рівнем відповідальності. У професійних ситуаціях такого роду домінантність може провокувати конфліктність із керівництвом, відмову від визнання зовнішньої влади. На відміну від них представники 2-ої групи схильні до більшої підпорядкованості, вони проявляють більшу послужливість, шанобливість, готовність брати провину на себе.

Фактор F «стриманість-експресивність» характеризується низьким рівнем виразності в обох досліджуваних групах. Цілком ймовірним є припущення, що стриманість рятувальників у прояві емоцій у професійній сфері, схильність до збентеження, хвилювання за майбутнє, песимізм у сприйманні дійсності поступово можуть поширюватися на позапрофесійне життя та деформувати всі сфери життєдіяльності особистості. Достовірних відмінностей у показниках не виявлено.

Також було встановлено, що за фактором G, який вказує на ступінь нормативності поведінки та виступає фактором професійної спрямованості, достовірних розходжень не зафіксовано. Високі середньогрупові оцінки характеризують працівників АРП МНС України як добропорядних, відповідальних, наполегливих у досягненні мети фахівців, які проявляють професійну спрямованість особистості.

Наступну пару відмінностей було виявлено стосовно фактору Н «боязкість-сміливість», що відображає ступінь активності у соціальних контактах ($t=2,47$, при $p \leq 0,05$). Фахівці пожежно-рятувальних підрозділів та водолазних формувань з високими показниками за фактором мають генетичну схильність до ризиконебезпечних професій: вони наполегливі, соціабельні. Високий рівень їх власної відповідальності за результати виконуваної діяльності формує

уміння витримувати емоційні навантаження, швидко приймати рішення в екстремальних ситуаціях.

Працівники аварійно-рятувальних та піротехнічних підрозділів характеризуються підвищеною чутливістю до загрози, слабкою соціабельністю. Менший ступінь їх власної відповідальності зумовлює труднощі у прийнятті самостійних рішень. Враховуючи те, що фахівці-водолази працюють у надзвичайно складних умовах з мінімальним рівнем контактності в системі «людина-людина», слабка соціабельність може виступати ознакою, за наявності якої можна передбачити подальший розвиток професійної деформації цих фахівців.

За оцінками фактору І «жорстокість-чуттєвість», що визначає ступінь емоційної витонченості особистості, достовірних відмінностей не визначено. На нашу думку, специфіка професійної діяльності у межах будь-якого силового відомства з часом відображається на особистості її носія. Такі риси як організованість, дисциплінованість, акуратність проходять крізь призму особистості та проявляються у всіх сферах життєдіяльності, тому в них раціональний компонент домінує над емоційним. Таким фахівцям не притаманні риси художнього сприйняття світу, витонченості. Негативним проявом даного фактору може бути зниження рівня емпатії, співпереживання та розуміння інших людей, формальне ставлення до професії, що деформує особистісну сферу фахівця.

Наступну пару відмінностей було виявлено стосовно фактору L «довірливість-підозрілість» ($t=2,59$, при $p \leq 0,05$). При цьому працівники аварійно-рятувальних та піротехнічних підрозділів з високими оцінками за даним фактором відрізняються обережністю, автономністю в соціальній поведінці та намаганням перекласти відповідальність за власні помилки на оточуючих. Досліджувані 1-ої групи відрізняються більшою відкритістю, щирістю, терпимістю. Якщо вчасно не буде вжито відповідних корегуючих заходів, то викривлення даних якостей у процесі професійної діяльності може призвести до формування чи посилення відчуття власної незначущості, зниження самооцінки, схильності до конформізму фахівців з меншим ступенем власної відповідальності за збереження життя та здоров'я інших людей.

Фактор М «практичність-мрійливість» орієнтований на вимірювання особливостей уяви. Отримані результати знаходять своє відображення в таких поведінкових особливостях респондентів як практичність, врівноваженість, орієнтація на зовнішню реальність. У непередбачуваних умовах, коли професійна ситуація вимагає кмітливості та швидкого реагування, вищезазначені якості можуть частково блокувати необхідність швидкого прийняття рішень. У досліджуваних групах відмінностей за середньогруповими показниками виявлено не було.

Показник за фактором N – ставлення особистості до колег, постраждалих та оточуючої дійсності – достовірно вищий у групі аварійно-рятувальних та піротехнічних підрозділів ($t=2,05$, при $p \leq 0,05$). Це свідчить про їх більшу тактовну майстерність у стосунках з іншими, дипломатичність, емоційну витриманість, здатність знаходити вихід із складних ситуацій. У процесі професій-

ної деформації дана якість може трансформуватися в надмірну обережність, іноді ненадійність. Фахівцям пожежно-рятувальних підрозділів та водолазних формувань властива більша відвертість, природність, вони будуть хорошими виконавцями, але недостатньо розвинене вміння аналізувати мотиви інших вказує на їхню прямолінійність та невимушеність.

За фактором О «спокійність-тривожність» достовірних відмінностей виявлено не було. Але слід звернути увагу, що у групі фахівців пожежно-рятувальних підрозділів та водолазних формувань тривожність має вищий ступінь прояву. Це може бути ситуативним проявом хвилювання під час діагностичної процедури, але враховуючи те, що реактивна та особистісна тривожність, як правило, корелюють між собою, можна передбачити, що респондентам даної групи властиві такі якості як стурбованість, іпохондричність, сором'язливість, почуття провини та незадоволеності собою. Негативні наслідки професійної діяльності при високому ступені їх власної відповідальності проявляються у тому, що будь-які невдачі розглядаються ними як внутрішній конфлікт, розвиток професійної деформації буде проявлятися у гіпертрофії самокритичності аж до самобичування.

Респонденти 2-ої групи навпаки більш спокійні, холоднокрівні, вони значно легше переживають невдачі. Помірний ступінь власної відповідальності проявляється в тому, що фахівці даної групи майже не переживають почуття провини та каяття у професійній діяльності, що сприяє збереженню психологічної стабільності та внутрішньої рівноваги у даних фахівців.

Фактор Q1 «консерватизм-радикалізм» визначає наявність інтелектуальних інтересів, сприймання змін, схильності до аналітичного мислення, експериментаторства. Але специфіка професійної діяльності фахівців МНС не передбачає серед професійно важливих якостей домінування вищезазначених властивостей. Високий рівень дисциплінованості, чітка регламентованість при виконанні завдань за призначенням визначають низькі оцінки за даним фактором та, відповідно, стійкі особистісні властивості даних фахівців: консервативність, сумніви щодо нових ідей та принципів, опір змінам. У даному випадку в обох досліджуваних групах простежуються ознаки професійної деформації: усталеність до традицій, відсутність постійного тренування навичок мислення може призводити до звуження аналітичних інтересів фахівців АРП МНС України.

Наступну пару відмінностей було зафіксовано стосовно виразності фактору Q2 «конформізм-нонконформізм», що є показником рівня соціабельності особистості та має постійний зв'язок з критеріями реального життя. Показник фактору Q2 має високі оцінки в обох досліджуваних групах, але достовірно вищий у 1-ій групі респондентів ($t=2,82$, при $p \leq 0,05$), тобто фахівці пожежно-рятувальних підрозділів та водолазних формувань МНС України більшою мірою у професійній діяльності орієнтовані на власні рішення, самостійність, незалежність. Якщо вони впевнені в правильності власних намірів, які не йдуть у протизвагу вимогам з боку керівництва, то соціальне схвалення чи осуд практично не впливає на реалізацію даних намірів. Можна стверджува-

ти, що таких фахівців характеризує високий ступінь усвідомлення вибору даної професії взагалі та стратегії лінії поведінки зокрема.

Стосовно фактору Q3 «низький самоконтроль-високий самоконтроль», який вимірює рівень внутрішнього контролю поведінки, визначаємо, що достовірних відмінностей не виявлено. Це характеризує працівників АРП МНС України з позиції соціально схвалених вольових характеристик. Наприклад, висока нормативність поведінки корелює з високим самоконтролем, наполегливістю, свідомістю. Для того, щоб відповідати таким стандартам, особистість повинна докладати неабияких зусиль, дотримуватися визначених принципів та переконань. Об'єктивність, рішучість, врівноваженість – сильні сторони таких особистостей.

Останню пару достовірних відмінностей було визначено за середньогруповими оцінками фактору Q4 «розслабленість-напруженість» ($t=3,17$, при $p \leq 0,01$). Узагальнюючи отримані результати, можна сказати, що високий рівень власної відповідальності та, відповідно, високий рівень мотивації фахівців пожежно-рятувальних підрозділів та водолазних формувань МНС України більшою мірою впливає на формування професійних деформаційних змін, які проявляються у формі напруженості, фрустрованості, роздратованості. Таким фахівцям до системи корекційних заходів емоційно-вольової сфери з профілактики професійної деформації доречним буде застосування психорегулюючих тренувань, формування навичок саморегуляції, оволодіння релаксаційними техніками тощо. Психорегулюючі тренування, спрямовані на набуття фахівцем необхідних знань, дозволять йому самостійно контролювати власний психоемоційний стан у повсякденному професійному та позапрофесійному житті. При цьому розвиток навичок саморегуляції сприятиме збереженню необхідних професійно важливих якостей фахівців аварійно-рятувальних підрозділів МНС України.

Фахівці аварійно-рятувальних та піротехнічних підрозділів МНС України характеризуються більшою емоційною стійкістю, стресостійкістю та рівновагою, але профілактика деформаційних змін в емоційно-вольовій сфері, на нашу думку, повинна стати обов'язковим елементом психологічного супроводу професійної діяльності фахівців АРП МНС України. Це пов'язано з тим, що умови сьогодення вимагають впровадження програм особистісного зростання й технік ефективної комунікативної поведінки особистості в процесі виконання завдань специфічних видів діяльності. Тому необхідно формувати у фахівців АРП МНС України позитивну мотивацію до своєї праці й настанову, спрямовану на професійну діяльність.

Узагальнюючи отримані дані, можна зробити висновок, що найважливішими компонентами особистісних профілів виступають інтелектуальний блок, емоційно-вольові особливості та комунікативні властивості, а також особливості міжособистісної взаємодії. Таким чином, за результатами індивідуально-психологічних властивостей фахівців АРП МНС України було розроблено загальні характеристики працівників обох досліджуваних груп з ура-

хуванням ступеня їх власної відповідальності за збереження життя та здоров'я інших людей.

Загальна характеристика індивідуально-психологічних особливостей працівників пожежно-рятувальних та водолазних формувань МНС України

Фахівці пожежно-рятувальних підрозділів та водолазних формувань характеризуються високим рівнем інтелектуального розвитку та консерватизму, при цьому вони не схильні до аналітичної діяльності, тому орієнтовані на зовнішню реальність та відчувають сумніви стосовно нових ідей та принципів. Високий ступінь власної відповідальності працівників за збереження життя та здоров'я інших людей знаходить своє втілення в таких поведінкових особливостях як практичність, врівноваженість, опір змінам.

Аналізуючи емоційно-вольовий компонент структури особистості, окрім схожих характеристик досліджуваних, що викликані специфікою професійної діяльності, таких як висока нормативність поведінки, відповідальність, врівноваженість, об'єктивність, наполегливість у досягненні мети, можна виділити і специфічні властивості емоційно-вольової сфери. Наприклад, для фахівців пожежно-рятувальних підрозділів та водолазних формувань більшою мірою характерна витриманість, емоційна зрілість, спокійність, стійкість інтересів, працездатність. Такі фахівці здатні працювати на межі власних можливостей, проявляючи найвищі моральні якості: альтруїзм, гуманність, відповідальність. При цьому вони більшою мірою орієнтовані на реальність. Стриманість рятувальників у прояві емоцій у професійній сфері може викликати схильність до збен-теження, хвилювання за майбутнє, песимізм у сприйманні дійсності.

Окрему роль у структурі їх особистості відіграє тривожність, що у даних фахівців має вищий ступінь прояву, тому їм більшою мірою властиві такі якості як стурбованість, іпохондричність, сором'язливість, самобичування, почуття провини та невдоволення собою. Будь-які невдачі розглядаються ними як внутрішній конфлікт, тому вони схильні до напруженості, фрустрованості, роздратованості.

Стосовно комунікативних властивостей та особливостей міжособистісної взаємодії працівників пожежно-рятувальних підрозділів та водолазних формувань можна зауважити, що інтернальний локус контролю зумовлює високий ступінь їх власної відповідальності. Обережність у прояві почуттів викликає більші труднощі у встановленні міжособистісних контактів, тому вони схильні до замкненості, відокремлення та самотійної праці. При цьому високий ступінь відповідальності сприяє розвитку наполегливості. Фахівці даної групи вміють витримувати емоційні навантаження, здатні швидко приймати рішення в екстремальних ситуаціях. Тому в професійній діяльності вони орієнтовані на власні рішення, самотійність, незалежність. Якщо представники даної групи впевнені у правильності власних намірів, які не йдуть у противагу вимогам з боку керівництва, то соціальне схвалення чи осуд практично не впливає на реалізацію даних намірів.

Можна стверджувати, що таких фахівців характеризує високий ступінь усвідомлення вибору даної професії взагалі та стратегії лінії поведінки зокрема. Їм властива більша відвертість, природність, вони будуть хорошими виконавцями, але недостатньо розвинене вміння аналізувати мотиви інших вказує на їхню прямолінійність та невимушеність.

Загальна характеристика індивідуально-психологічних особливостей працівників аварійно-рятувальних та піротехнічних підрозділів МНС України

Фахівці аварійно-рятувальних та піротехнічних підрозділів також характеризуються високим рівнем інтелектуального розвитку. В інтелектуальній сфері спостерігається оперативність мислення, високий рівень загальної культури, ерудованість. Такі фахівці демонструють конкретну уяву, критичність та консерватизм у прийнятті нового, спрямовані на практичне мислення.

Аналізуючи емоційно-вольові особистісні характеристики, окрім загальних показників, таких як високий самоконтроль, організованість, дисциплінованість, акуратність, домінування раціонального компонента над емоційним. Можна також виділити специфічні особливості емоційно-вольової сфери. Наприклад, фахівці аварійно-рятувальних та піротехнічних підрозділів схильні до більш динамічних змін настрою, знаходяться під впливом почуттів, вони більш імпульсивні, хоча при цьому значно легше переживають невдачі. Менший ступінь їх власної відповідальності проявляється в тому, що фахівці даної групи майже не переживають почуття провини та каяття у професійній діяльності, тому характеризуються більшою емоційною стійкістю, стресостійкістю та рівновагою.

Стосовно комунікативних властивостей та особливостей міжособистісної взаємодії працівників аварійно-рятувальних та піротехнічних підрозділів, можна зазначити, що вони більшою мірою відкриті для спілкування, з легкістю встановлюють міжособистісні контакти, готові до співпраці, пристосування, в малих групах легко обіймають статус лідера. Екстернальний локус контролю зумовлює нижчий ступінь власної відповідальності за збереження життя та здоров'я інших людей.

Працівники даної групи характеризуються підвищеною чутливістю до загрози, труднощами у прийнятті самостійних рішень, слабкою соціабельністю, обережністю, автономністю у соціальній поведінці та намаганням перекласти відповідальність за власні помилки на оточуючих, хоча їм властива більша тактовна майстерність у стосунках з іншими, дипломатичність, емоційна витриманість, здатність знаходити вихід із складних ситуацій. Тому у поведінці вони схильні до більшої підпорядкованості, проявляють більшу послужливість, шанобливість, готовність брати провину на себе.

Таким чином, отримані при вивченні загальних характеристик індивідуально-психологічних особливостей працівників АРП МНС України дані дозволяють зробити ряд фундаментальних висновків, що є достатньо інформа-

тивними при розробці прогнозу виникнення професійної деформації та алгоритму психокорекційної роботи з її профілактики.

1) Інтелектуальний блок: працівники аварійно-рятувальних підрозділів МНС України незалежно від специфіки професійної діяльності практично не відрізняються за особливостями когнітивної сфери.

2) Емоційно-вольовий блок: відмінності емоційно-вольової сфери фахівців АРП МНС України зумовлюють особливості протікання професійних деформаційних змін її носіїв. Наприклад, для працівників пожежно-рятувальних підрозділів та водолазних формувань – фахівців з високим ступенем власної відповідальності за збереження життя та здоров'я інших людей – характерний високий рівень емоційної стійкості, що й зумовлює домінантність та сміливість як стійкі особистісні характеристики цих працівників. Деформаційні процеси емоційно-вольового блоку можуть проявлятися у підвищеному рівні особистісної тривожності та внутрішньої напруги. Це підтверджується результатами контент-аналізу суб'єктивного тлумачення професійної деформації цими працівниками на рівні макроаналізу, коли деформаційні зміни полягають у гіпертрофованому відчутті необхідності схвалення та визнання з боку інших стосовно результатів виконуваної діяльності та проявляються в тому, що виконання професійної діяльності наближено до місії.

Загострення особистісних якостей емоційно-вольової сфери працівників аварійно-рятувальних та піротехнічних підрозділів проявляється у гіпертрофії підозрливості, передумови якої за результатами контент-аналізу суб'єктивного сприйняття професійної деформації були виявлені в даних фахівців на рівні макроаналізу.

3) Блок міжособистісної взаємодії: менший ступінь власної відповідальності працівників аварійно-рятувальних та піротехнічних підрозділів сприяє проявам конформізму в поведінковій сфері у порівнянні з представниками 1-ої групи. На рівні макроаналізу емоційне ставлення на неусвідомлюваному рівні до категорії «Мої колеги» характеризується в поведінковій сфері такими проявами як інертність реакцій, конформність, нерішучість у прийнятті рішень, уникання конфліктів. Отже, наше припущення, яке полягало в тому, що, враховуючи високий рівень психологічної напруженості при виконанні завдань за призначенням, фахівці 2-ої групи хотіли би бачити своїх колег саме такими, тому у такий спосіб віддзеркалюють деякі свої індивідуальні особливості, так би мовити, декомпенсуючи їх, на рівні серединного аналізу знаходить своє підтвердження.

3.2.2. Особливості мотиваційної сфери фахівців АРП МНС України з урахуванням ступеня власної відповідальності

Ефективність професійної діяльності багато в чому залежить від особистісних особливостей, від ступеня збігу (незбігу) вимог професії та індивідуальних характеристик особистості. Однією з найважливіших засад ефективності професійної діяльності виступає мотивація її обрання. Професійне самовизначення становить вибір, що здійснюється в результаті

аналізу внутрішніх ресурсів суб'єкта та співставлення їх з вимогами професії. Неодноразово було доведено, що саме мотиваційний компонент чинить найбільший вплив на професійну діяльність та поведінку особистості [30; 33; 47; 51].

Мотиваційна сфера професійної діяльності виконує низку функцій, основними з яких є:

- спонукаюча – активізує потребу в певному виді професійної діяльності, її виконання;
- спрямовуюча – визначає вибір та характер мети професійної діяльності;
- регулююча – визначає ієрархію ціннісних орієнтацій особистості, зміст та співставлення мотивів професійної діяльності.

При комплексному вивченні ставлення професіонала до своєї діяльності прийнято виділяти дві групи мотивів: зовнішні та внутрішні. У першому випадку превалює орієнтація на досягнення певних результатів, у другому головною є орієнтація на сам процес професійної діяльності. Між зазначеними видами мотивації існує певний взаємозв'язок:

- по-перше, зовнішня мотивація в цілому підсилює кількість, а внутрішня – якість виконуваної діяльності;
- по-друге, на внутрішню мотивацію впливають певні умови або ситуації. Внутрішня мотивація послаблюється при переході причин, що викликали цю мотивацію від внутрішніх до зовнішніх;
- по-третє, внутрішня мотивація зростає з посиленням впевненості в собі та власної відповідальності [53; 73; 179; 187].

Вивчення ієрархії мотивів особистості дозволяє отримати важливу інформацію щодо внутрішніх установок особистості, її спрямованості та прагнень. Такий інформативний ресурс може допомогти визначити особливості виконання фахівцем своїх професійних обов'язків та спрогнозувати його психологічну надійність. Таким чином, всебічний аналіз мотиваційної складової структури особистості працівників АРП МНС України дозволяє нам вивчити її взаємозв'язок з особливостями професійної деформації даних фахівців.

Вивчення особливостей мотиваційного компоненту в структурі особистості фахівців аварійно-рятувальних підрозділів МНС України було проведено нами у два етапи:

1. Вивчення та аналіз мотивів обрання професії (мотиви вступу на службу в МНС) та на цій основі – побудова ієрархії мотивів та визначення структури об'єктивних та суб'єктивних факторів, що зумовили вибір особистістю даної професії.

2. Побудова мотиваційного профілю особистості фахівців АРП МНС України, що включає в себе загальножиттєву та професійну спрямованість мотивації.

З метою вивчення ієрархічної структури мотивів респондентам був запропонований перелік мотивів вибору професійної діяльності. Даний перелік мотивів було розроблено Гонтаренко Л.О. [39].

Для оцінки мотивів вступу на службу використовувалися відповіді на

запитання про найбільш значущі обставини або причини, що спонукали працівників обрати свою професію у межах системи МНС України. Отримані результати ми проранжували за ступенем значущості мотивів при виборі професійної діяльності досліджуваних. Особливості представленості та їх вага (ранг) наведено в таблиці 3.11.

Таблиця 3.11 – Ієрархічна структура мотивів вибору професійної діяльності в групах працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України

Мотиви вибору професії	1 група		2 група		φ*
	(%)	Ранг	(%)	Ранг	
схильність до воєнізованої служби, прагнення до порядку, організованості, стабільності	15,21	1	7,45	6	2,84*
бажання зробити професійну кар'єру	13,43	2	9,14	4	1,67
прагнення роботи, пов'язаної з наданням допомоги іншим людям	9,27	3,5	4,04	10	1,78
прагнення ризику, небезпеки, можливості проявити себе	9,27	3,5	6,04	7	1,87
можливість мати пільги, стабільний заробіток	7,28	5	3,09	11	1,56
інтерес до працівників пожежно-рятувальних підрозділів	6,34	6,5	1,12	19,5	2,06*
змістовний інтерес до роботи в рятувальних підрозділах	6,34	6,5	13,34	1	3,78**
бажання чомусь навчитися по-справжньому	5,12	8,5	12,45	2	3,61**
прагнення справедливості, правди, бажання змінити суспільство	5,12	8,5	2,04	16	1,57
пошук виходу з важких економічних та побутових умов життя	4,05	10,5	1,12	19,5	1,14
прагнення «себе перебороти», змінити характер, стати більш впевненим у собі	4,05	10,5	1,67	17	1,39
хотілося носити форму	3,79	12	10,42	3	3,05**
прагнення морального задоволення від роботи	2,45	13	4,13	8,5	0,56
за прикладом друзів та знайомих, які працюють у МНС	2,14	14	4,13	8,5	1,03
прагнення отримати технічну освіту	1,99	15,5	0	21	0,25
опинився безробітним	1,99	15,5	2,43	14,5	0,09
романтична мрія	1,08	17,5	7,94	5	3,93**
військова служба в інженерних частинах та частинах цивільної оборони	1,08	17,5	1,51	18	0,08
випадковий збіг обставин	0	19	2,78	12	0,78
сильна незадоволеність колишньою роботою	0	20	2,43	14,5	1,19
сімейна традиція	0	21	2,73	13	1,23
Примітка *p≤0,05 **p≤0,01					

За результатами проведеного дослідження було сформовано ієрархію мотивів вибору професійної діяльності в обох досліджуваних групах з урахуванням ступеня відповідальності за збереження життя інших людей.

Слід зазначити, що серед низки мотивів, що визначають професійне спрямування фахівців АРП МНС України, можна виділити суб'єктивні (внутрішні), що виступають у вигляді стійких та стабільних установок, та об'єктивні (зовнішні), що виступають у вигляді зовнішньої стимуляції.

До домінуючих мотивів обрання професійної діяльності працівниками пожежно-рятувальних підрозділів та водолазних формувань належать наступні мотиви:

1. «Схильність до воєнізованої служби, прагнення порядку, організованості, стабільності» (15,21%);

2. «Бажання зробити професійну кар'єру» (13,43%);

3. «Прагнення роботи, пов'язаної з наданням допомоги іншим людям» та «Прагнення ризику, небезпеки, можливості проявити себе» (по 9,27% відповідно);

4. «Можливість мати пільги, стабільний заробіток» (7,28%);

5. «Інтерес до працівників пожежно-рятувальних підрозділів» та «Змістовний інтерес до роботи в рятувальних підрозділах» (по 6,34% відповідно);

6. «Бажання чомусь навчитися по-справжньому» та «Прагнення справедливості, правди, бажання змінити суспільство» (по 5,12% відповідно);

7. «Пошук виходу з важких економічних та побутових умов життя» та «Прагнення «себе перебороти», змінити характер, стати більш впевненим у собі» (по 4,05% відповідно).

Зазначені мотиви характеризують професійне спрямування респондентів 1-ої групи як таке, в якому домінують суб'єктивні, або внутрішні, мотиви, стійкі та стабільні моральні установки, які й визначають основний вектор спрямованості професійної діяльності фахівців «на допомогу», що є визначальним у специфіці діяльності рятувальних підрозділів МНС України. Дані мотиви можна означити як моральні, що опосередковано визначають високий рівень усвідомлення особистістю професійного вибору та впливають на формування позитивної професійної мотивації.

Наступними в ієрархічній структурі розмістилися мотиви, що мають менший ступінь значущості при виборі професійної діяльності респондентами, але їх аналіз дає змогу отримати цілісну характеристику мотиваційної сфери даних фахівців.

Менш значущими мотивами професійної спрямованості є наступні: «Хотілося носити форму», «Прагнення морального задоволення від роботи», «За прикладом друзів та знайомих, які працюють у МНС», «Прагнення отримати технічну освіту», «Опинився безробітним», «Романтична мрія», «Військова служба в інженерних частинах та частинах цивільної оборони».

Останнє, 21 місце, за ступенем значущості та найменшу вагу має мотив «Сімейна традиція», тобто при виборі професійної діяльності в системі МНС є малозначущим та несуттєвим орієнтація на професійні сімейні традиції.

Ієрархія мотивів вибору професійної діяльності респондентів 2-ої групи, до якої увійшли працівники аварійно-рятувальних підрозділів та піротехнічних підрозділів, виглядає таким чином.

До домінуючих мотивів обрання професійної діяльності респондентами 2-ої групи належать наступні мотиви:

1. «Змістовний інтерес до роботи у рятувальних підрозділах» (13,34%);
2. «Бажання чомусь навчитися по-справжньому» (12,45%);
3. «Хотілося носити форму» (10,42%);
4. «Бажання зробити професійну кар'єру» (9,14%);
5. «Романтична мрія» (по 5,12% відповідно);
6. «Схильність до воєнізованої служби, прагнення порядку, організованості, стабільності» (7,45%);
7. «Прагнення ризику, небезпеки, можливості проявити себе» (6,04%);
8. «Прагнення морального задоволення від роботи» та «За прикладом друзів та знайомих, які працюють у МНС» (по 4,13% відповідно);
9. «Прагнення роботи, пов'язаної з наданням допомоги іншим людям» (4,04%).

Менш значущими мотивами професійної спрямованості є наступні: «Можливість мати пільги, стабільний зарібок», «Випадковий збіг обставин», «Сімейна традиція», «Опинився безробітним», «Сильна незадоволеність колишньою роботою», «Прагнення справедливості, правди, бажання змінити суспільство», «Прагнення «себе перебороти», змінити характер, стати більш впевненим у собі», «Військова служба в інженерних частинах та частинах цивільної оборони», «Інтерес до працівників пожежно-рятувальних підрозділів», «Пошук виходу з важких економічних та побутових умов життя», «Прагнення отримати технічну освіту».

Зазначена мотиваційна ієрархія характеризує професійне спрямування респондентів 2-ої групи як таке, в якому домінують суб'єктивні (внутрішні) мотиви. Враховуючи менший ступінь власної відповідальності за збереження життя постраждалих, основний вектор спрямованості професійної діяльності цих фахівців «на допомогу» також є визначальним у специфіці діяльності працівників аварійно-рятувальних підрозділів та працівників піротехнічних підрозділів МНС України.

Основні відмінності мотиваційної ієрархії двох груп полягають у тому, що:

– по-перше, для представників 2-ої групи особливої значущості набувають мотиви, що визначають високий ступінь зацікавленості молоді значущими та відносно новими професіями рятувальника та піротехніка МНС (показники внутрішньої мотивації);

– по-друге, для представників 1-ої групи до переліку домінуючих мотивів, що зумовили вибір ними професії, увійшли мотиви «Можливість мати пільги, стабільний зарібок» (7,28%) та «Пошук виходу з важких економічних та побутових умов життя» (4,05%) (показники зовнішньої мотивації).

Таким чином, ми отримали усереднені ієрархічні структури мотивів вибору професійної діяльності: 1) фахівців пожежно-рятувальних підрозділів та

водолазних формувань МНС України і 2) фахівців аварійно-рятувальних та піротехнічних підрозділів МНС України, що і визначило напрямок подальшого дослідження.

Також при проведенні порівняльного аналізу виразності мотивів вибору професійної діяльності у досліджуваних групах нами було відзначено низку достовірних відмінностей.

Було встановлено, що достовірно більше фахівців пожежно-рятувальних підрозділів та водолазних формувань, у порівнянні з фахівцями 2-ої групи, при виборі професії більшою мірою орієнтовані на воєнізовану службу, демонструють прагнення порядку, організованості, стабільності (15,21% проти 7,45%, при $p \leq 0,05$). Проте меншість з них хотіла носити форму (3,79% проти 10,42%, при $p \leq 0,01$). Також відзначені достовірні відмінності у виразності мотиву, що вказує на бажання чомусь навчитися по-справжньому (5,12% в 1-ій групі та 12,45% в 2-ій групі). Результати достовірні на рівні $p \leq 0,01$.

Дані взаємозв'язки характеризують мотиваційну структуру вибору професійної діяльності представників 2-ої групи як більш цілісну та гармонійну. При цьому професійна спрямованість представників 1-ої групи відрізняється більшою кількістю «вузлів мотивації» (термін введено А.Н.Леонтьєвим [94]) та неузгодженістю мотиваційної структури. Така неузгодженість мотивів, їх внутрішній дисбаланс створює передумови для інтенсивного розвитку професійної деформації особистості даних фахівців.

Також відзначено достовірні відмінності у виразності мотивів, що вказують на інтерес до діяльності працівників пожежно-рятувальних підрозділів та змістовний інтерес до роботи у рятувальних підрозділах. Було встановлено, що достовірно більше фахівців пожежно-рятувальних підрозділів та водолазних формувань, у порівнянні з фахівцями 2-ої групи, схильні при виборі професії виявляти більший інтерес до діяльності пожежно-рятувальних підрозділів (6,34% проти 1,12%, при $p \leq 0,05$), проте меншість з них виявляє змістовний інтерес до роботи в рятувальних підрозділах (6,34% проти 13,34%, при $p \leq 0,01$).

Даний факт свідчить про вузькість мотивації фахівців АРП при виборі професійної діяльності. Набуваючи досвіду роботи, вони розуміють, що виконання професійної діяльності вимагає від працівників вирішення ширшого кола професійних завдань, що часто виходять за межі регламентованих професійних обов'язків. Зовнішній дисонанс у поєднанні з індивідуальними особливостями викликає професійні та особистісні зміни у формі незадоволеності роботою, що призводить до швидкого емоційного вигорання як початкового етапу професійної деформації.

Таким чином, представлені дані дають змогу відокремити мотиви, що сприяють високому рівню професійної діяльності та зумовлюють професіоналізм особистості. В якості останніх виступають моральні мотиви, яких переважно більше у досліджуваній групі працівників аварійно-рятувальних та піротехнічних підрозділів. Дані мотиви опосередковано визначають високий рівень усвідомлення професійного вибору особистості. У поєднанні з меншим ступенем власної відповідальності за збереження життя та здоров'я інших

людей, це сприяє збереженню психологічного комфорту та менш інтенсивним деформаційним процесам.

Отже, за результатами даної методики ми розглянули мотиви вибору професії, побудували ієрархії домінуючих мотивів та визначили структури об'єктивних та суб'єктивних факторів, що зумовили вибір особистістю даної професії.

Наступним етапом вивчення особливостей мотиваційної сфери фахівців аварійно-рятувальних підрозділів МНС України стала побудова мотиваційного профілю в обох досліджуваних групах, тобто вивчення та аналіз реально існуючих мотивів, що спонукають та регулюють діяльність працівників АРП МНС України. З цією метою нами було використано методику В.Е. Мільмана та досліджено структуру мотивації особистості.

Згідно даним В.Е. Мільмана, у структурі особистості працівника існують два види мотивації: продуктивна та споживча. Продуктивна мотивація (у структурі особистості представлена у вигляді цінностей) детермінує творчий розвиток особистості та сприяє включенню особистості в соціум. Даний вид цінностей орієнтує особистість на майбутнє, у них містяться передумови предметного, змістовного розвитку як окремого індивідуума, так і суспільства в цілому. Продуктивна мотивація, виходячи з її сутності, є відтворювальною, тому що вона виступає джерелом розвитку суспільно значущих матеріальних та духовних цінностей. Споживча мотивація спрямована на підтримку життєдіяльності суб'єкта та зумовлена її натуральними потребами.

Вимір мотиваційної структури В.Е. Мільмана базується на ієрархічній моделі класифікації потреб А. Маслоу, в межах якої групи потреб упорядковані в ціннісні ієрархії відповідно до їхньої ролі в розвитку особистості: фізіологічні потреби організму (низькі потреби), потреба в безпеці, потреба в соціальних зв'язках, потреба в самоповазі, потреба в самоактуалізації (високі потреби). Потреба в самоактуалізації виявляє бажання особистості саморозвитку та самовдосконалення. Самоактуалізація може стати мотивом поведінки лише тоді, коли задоволені всі інші потреби. Однак в окремих випадках самоактуалізація може набути своєрідної функціональної автономії.

А. Маслоу розглядає потреби як відносно незалежні від актуальної ситуації. Тобто реалізується принцип відносного пріоритету незадоволених потреб: людина послідовно робить основною сферою своєї життєвої активності сферу життєзабезпечення – безпеку та комфорт – приєднання до соціуму – самоствердження у соціумі – самоактуалізацію.

За В.Е. Мільманом, мотиваційна сфера особистості – це не просто ієрархія потреб, а ієрархія реалізованих людиною діяльностей, їхніх мотивів та умов, цілей та засобів. До продуктивної мотивації особистості належить самоактуалізація особистості, що детермінує творчий розвиток особистості та орієнтує особистість на майбутнє, до споживчої мотивації – підтримка життєдіяльності та соціального існування особистості, що є похідною від натуральних потреб.

Вивчення особливостей продуктивної та споживчої мотивації в досліджуваних групах дозволило отримати низку результатів, які представлено в таблиці 3.12.

Таблиця 3.12 – Мотиваційна структура особистості працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України

Мотиви		1 група (M ± m)	2 група (M ± m)	t
	Підтримка життєзабезпечення (Ж)	15,20±2,69	18,20±1,81	2,07*
	Комфорт (К)	16,80±3,43	14,40±4,95	0,89
	Соціальний статус (С)	10,00±1,23	15,20±1,12	3,22**
	Спілкування (О)	7,40±1,23	11,60±2,13	2,9*
	Загальна активність (Д)	17,25±1,54	13,11±0,56	2,85*
	Творча активність (ДР)	15,20±3,97	18,60±2,06	1,70
	Суспільна корисність (ОД)	16,00±4,18	19,40±1,73	1,70
Примітка * $p \leq 0,05$ ** $p \leq 0,01$				

За результатами порівняльного аналізу виразності мотиваційної структури у досліджуваних групах було відмічено низку достовірних відмінностей.

Першу пару відмінностей було зафіксовано стосовно виразності мотиву «Підтримка життєзабезпечення», що належить до загальножиттєвої спрямованості та характеризується споживчою тенденцією. Встановлено, що виразність даного мотиву достовірно вища у групі фахівців аварійно-рятувальних та піротехнічних підрозділів ($t=2,07$, при $p \leq 0,05$).

Наступні достовірні розходження виявлено стосовно виразності мотиву «Соціальний статус», що більшою мірою характерний для 2-ої групи досліджуваних ($t=3,22$, при $p \leq 0,01$).

Отримані дані стосовно мотиву «Спілкування» свідчать про достовірність розходжень у досліджуваних групах. Працівники аварійно-рятувальних та піротехнічних підрозділів, на відміну від респондентів 1-ої групи, більшою мірою орієнтовані на міжособистісну взаємодію, поширення соціальних контактів.

Отже, можна зробити висновок, що споживча тенденція мотиваційної структури більшою мірою виражена у групі працівників аварійно-рятувальних та піротехнічних підрозділів, тобто досліджувані даної групи стурбовані задоволенням основних натуральних потреб і таким чином підпорядковують свою діяльність. Для них характерне прагнення укріплення своєї соціальної позиції та поширення соціальних контактів.

Що стосується продуктивної тенденції у мотиваційній структурі фахівців АРП МНС України, можна сказати, що вона характеризується меншим ступенем прояву у кожній із досліджуваних груп. Встановлено, що прояв мотиву «Загальна активність» достовірно вищий у групі фахівців пожежно-рятувальних підрозділів та водолазних формувань ($t=2,85$, при $p \leq 0,05$). При цьому виразність мотиву «Творча активність» достовірно вища у 2-ій групі респондентів ($t=1,70$, при $p \leq 0,05$). За мотивом «Суспільна корисність» достовірних відмінностей у межах нашого дослідження виявлено не було.

Отже, можна зробити висновок, що мотиви, які віднесені до робочої спрямованості, не мають переваги у будь-якій із груп. Фахівці АРП МНС України професійно спрямовані, воліють бути максимально соціально корисними та намагаються реалізувати головну тенденцію професійної діяльності – прагнення допомагати людям.

Можна припустити, що високий рівень загальножиттєвої мотивації працівників аварійно-рятувальних та піротехнічних підрозділів з урахуванням меншого ступеня їх власної відповідальності за збереження життя та здоров'я інших людей викликає професійні деформаційні зміни, які проявляються у зниженні психологічної стійкості, втраті альтруїзму, замкненості, виникненні депресивних станів, агресії. Ступінь їх виразності детермінується індивідуальними особистісними властивостями самих працівників.

Отримані результати дозволяють побудувати усереднені мотиваційні профілі респондентів: 1) працівників пожежно-рятувальних підрозділів та водолазних формувань та 2) працівників аварійно-рятувальних та піротехнічних підрозділів. Результати їх представленості зображено на рисунку 3.2.

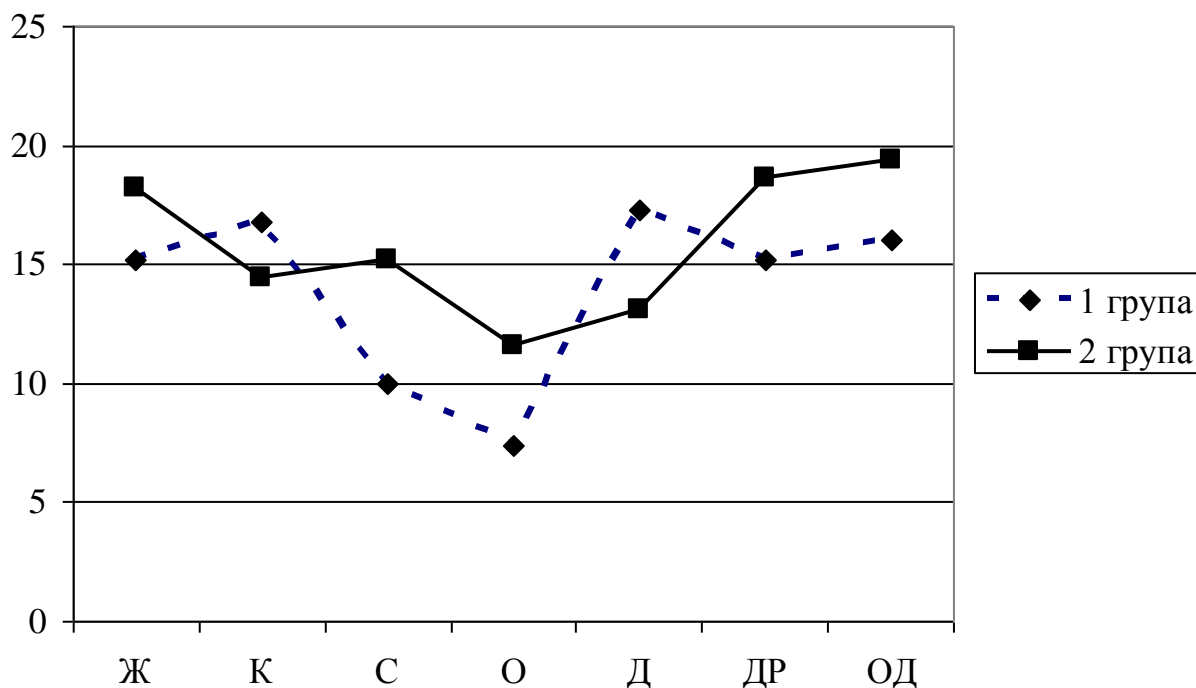


Рис. 3.2 – Усереднені мотиваційні профілі досліджуваних груп працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України

Розгляд мотиваційних профілів обох досліджуваних груп дозволяє зробити наступні висновки.

Для працівників аварійно-рятувальних та піротехнічних підрозділів (2 група) характерний більш гнучкий (без виразних «піків») мотиваційний профіль з незначним превалюванням мотивів професійної спрямованості. Загальножиттєва мотивація цих фахівців представлена меншою мірою. Перевага професійних мотивів над позапрофесійними (життєзабезпечення, комфорт, соціальний статус) вказує на те, що фахівці з меншим ступенем власної відповідальності за збереження життя та здоров'я інших людей більшою мірою живуть інтересами службової діяльності, ніж особистими інтересами.

Мотиваційний профіль працівників пожежно-рятувальних підрозділів та водолазних формувань (1 група) характеризується більшою неузгодженістю мотивів та виразністю мотиваційних «піків». Найбільшу виразність у загальножиттєвій мотивації має мотив «Комфорт», у робочій мотивації – «Загальна активність». Це свідчить про те, що, незважаючи на складні умови виконання професійних завдань та високий ступінь власної відповідальності за збереження життя людей, у позапрофесійному житті фахівці воліють до підвищеного комфорту, щоб у такий спосіб «компенсувати» його нестачу у професійній сфері.

Таким чином, вивчення мотиваційної структури особистості працівників пожежно-рятувальних підрозділів та водолазних формувань і працівників аварійно-рятувальних та піротехнічних підрозділів дозволило виявити реально діючі мотиви, які мають достатньо стійкий (не ситуативний) характер. Мотиваційна структура у поєднанні з індивідуальними характеристиками особистості надає можливість прогнозування ризику виникнення професійної деформації працівників АРП МНС України у подальшому.

Отже, дослідження особливостей мотиваційної структури працівників АРП МНС України з урахуванням ступеня власної відповідальності за збереження життя та здоров'я інших людей дозволило виявити основні відмінності, що полягають у наступному: мотиви обрання професійної діяльності в межах АРП МНС України працівниками аварійно-рятувальних та піротехнічних підрозділів належать до внутрішньої мотивації, мотиваційний профіль реально існуючих мотивів характеризується професійною спрямованістю, яка опосередковано визначає більш високий рівень усвідомлення професійного вибору та превалювання професійних інтересів над позапрофесійними. Прийняття професії сприяє тенденції виконувати професійні обов'язки найкращим чином. При цьому зрозуміло, що неможливість реалізації власних потреб не є оптимальною стратегією професіоналізації. Професійна діяльність працівників піротехнічних підрозділів виявилася найменш соціально захищеною, чинне нормативно-правове законодавство не забезпечує повною мірою реалізацію базових потреб цих фахівців. Такий дисонанс між внутрішньою професійною спрямованістю цих фахівців та зовнішньою невідповідністю викликає дисгармонію у фахівця та проявляється у вигляді деформаційних змін в структурі особистості.

Мотиви вибору професійної діяльності працівниками пожежно-рятувальних підрозділів та водолазних формувань поєднують у собі ознаки як внутрішньої, так і зовнішньої мотивації. До зовнішньої мотивації належать мотиви, спрямовані на отримання матеріальних благ та соціальних гарантій. Як показав аналіз забезпечення фізіологічних потреб, потреби в безпеці та в соціальних зв'язках на макрорівні – недосконалість забезпечення державою соціальних гарантій, особливо для працівників водолазних формувань, викликає незадоволеність професійною сферою, приводить до швидкого вигорання та сприяє розвитку деформаційних змін особистості саме у цих фахівців.

3.2.3. Аналіз емоційно-вольового компоненту в структурі особистості працівників АРП МНС України крізь призму прояву у них деформаційних змін

Екстремальні умови діяльності фахівців аварійно-рятувальних підрозділів МНС України сприяють посиленню у них нервово-психічного та емоційного напруження, тривожності, виникненню негативних психічних станів, погіршенню здоров'я тощо. Серед впливу на організм комплексу стрес-чинників провідне місце посідають нервово-емоційні навантаження.

Відповідальність за життя постраждалих, поранення чи загибель колег, ризик роботи з трупами під впливом сукупності конкретних умов та індивідуальних особливостей працівників здатні викликати емоційну нестабільність, підвищення рівня тривожності та нервово-психічної напруженості. Зазначені психічні стани не є бажаними в професійній діяльності працівників аварійно-рятувальних підрозділів, оскільки вони послаблюють ступінь власної відповідальності за результати виконуваної діяльності. В свою чергу це дезорганізує діяльність фахівця та приводить до формування професійних та особистісних деформаційних змін зазначених працівників.

Тривожність виступає одним із основних параметрів індивідуальних відмінностей та визначається як схильність особистості до переживання внутрішнього стану тривоги, що характеризується низьким порогом виникнення реакції тривоги. Зазвичай тривожність підвищується при нервово-психічних навантаженнях, а також характерна для осіб, які переживають наслідки психологічної травми. В цілому тривожність являється суб'єктивним виявом неблагополуччя особистості [83; 89; 78].

Сучасні дослідження тривожності спрямовані на розподіл ситуативної тривожності, пов'язаної з конкретною зовнішньою ситуацією, та особистісної тривожності, що є стабільною властивістю особистості, а також на розробку методів аналізу тривожності як результату взаємодії особистості та її соціального оточення. Основними складовими тривожності виступають когнітивний, емоціональний та операціональний аспекти.

Особистісна тривожність характеризує стійку схильність людини сприймати широке коло ситуацій як загрозові, реагуючи на них станом тривоги. Реактивна тривожність характеризується напругою, занепокоєністю, нервозністю. Підвищена реактивна тривожність може викликати порушення

уваги, іноді – тонкої координації, що неприпустимо в професійній діяльності фахівців аварійно-рятувальних підрозділів. Підвищена особистісна тривожність корелює з наявністю невротичного конфлікту, емоційними, невротичними зривами та психосоматичними захворюваннями.

На нашу думку, тривожність виступає пусковим механізмом розладу емоційної сфери, при цьому ситуативна тривожність прямо пропорційна особистісній, носить лінійний характер та безпосередньо впливає на ефективність діяльності.

Однак, слід зазначити, що тривожність не є цілком негативним феноменом. Природний рівень тривожності – обов'язкова особливість активної особистості. При цьому існує оптимальний індивідуальний рівень «корисної тривоги», який є необхідним для забезпечення життєдіяльності будь-якої особистості.

Враховуючи той факт, що зміст та умови реалізації діяльності фахівців АРП МНС України в ситуаціях професійного ризику вимагають підвищеної мобілізації внутрішніх ресурсів особистості, перенапруження приводить до формування ситуативної тривожності, а з часом – і стійкої особистісної характеристики. Детальне вивчення даного питання надасть можливість розробки механізму запобігання порушень психічного здоров'я та професійної деформації працівників АРП МНС України.

3.2.3.1. Оцінка прояву ситуативної та особистісної тривожності фахівців АРП МНС України з урахуванням ступеня власної відповідальності

З метою дослідження особливостей емоційної сфери працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України нами було проведено вивчення рівня особистісної та реактивної тривожності фахівців у групах працівників з більшим та меншим ступенем власної відповідальності за збереження життя та здоров'я інших людей відповідно. Дослідження було організовано у два етапи.

На першому етапі були вивчені особливості тривожності як динамічної, прив'язаної до ситуації характеристики.

На другому етапі тривожність була розглянута як відносно незалежний, константний особистісний показник.

З метою вивчення реактивної та особистісної тривожності респондентам була запропонована методика «Шкала самооцінки рівня тривожності» (Ч.Д. Спілберга, Ю.Л. Ханіна). Результати отриманих відмінностей представлено у таблиці 3.13.

За результатами порівняльного аналізу показників виразності реактивної та особистісної тривожності у групах працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України нами було виявлено наступні достовірні відмінності.

Так, рівень реактивної та особистісної тривожності достовірно вищий у першій групі досліджуваних ($t=5,18$, при $p \leq 0,05$ та $t=3,04$, при $p \geq 0,01$ відповідно).

Таблиця 3.13 – Показники виразності реактивної та особистісної тривожності у групах працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України

Вид тривожності	1 група (M±m)	2 група (M±m)	t
реактивна тривожність	29,73±2,82	22,64±4,68	5,18**
особистісна тривожність	35,5±5,01	29,79±6,02	3,04*
Примітка *p≤0,05 **p≤0,01			

Отримані результати свідчать про те, що фахівці пожежно-рятувальних підрозділів та водолазних формувань більшою мірою схильні до переживання ситуативної тривожності, тобто окремі ситуації оцінюють як більш стресові, порівняно із працівниками аварійно-рятувальних та піротехнічних підрозділів. Можна припустити, що підвищення рівня ситуативної тривожності у першій групі пояснюється природним хвилюванням під час проведення експерименту та менш розвинутими навичками саморегуляції. Завдяки більш розвинутих навичкам саморегуляції та нижчому ступеню власної відповідальності респонденти другої групи блокують природне хвилювання в ситуації експерименту (як і в будь-якій іншій непередбачуваній професійній ситуації). Успішна ауторегуляція в стресових ситуаціях для останніх є більш звичною, тому рівень їх реактивної тривожності значно нижчий.

Більш високий рівень особистісної тривожності як стійкої властивості особистості досліджуваних 1-ої групи вказує на нестабільність емоційного компоненту емоційно-вольової сфери та більший деформуючий вплив на індивідуальні особистісні властивості (знижений рівень самооцінки, знижений поріг толерантності до стресогенних аспектів професійної діяльності тощо).

Для фахівців аварійно-рятувальних та піротехнічних підрозділів, нижчий ступінь власної відповідальності, у порівнянні з респондентами 1-ої групи, впливає на зниження рівня особистісної тривожності. Це також може виступати ознакою професійної деформації особистості, що полягає у формуванні штучного «іmunітету» самими фахівцями (як захисного механізму психіки) до професійних ризик-факторів. Дане припущення знаходить підтвердження за результатами контент-аналізу вивчення суб'єктивного тлумачення професійної деформації цими фахівцями на макрорівні, коли серед домінуючих ознак, деформуючих особистість професіонала, вони виділили зниження власного больового порогу та формування «іmunітету» до чужого горя.

За показниками виразності реактивної тривожності в групах досліджуваних можна відзначити, що середньогруповий показник у 2-ій групі респондентів вказує на низький рівень її виразності, а для 1-ої групи характерний низький рівень ситуативної тривожності з тенденцією до помірної. Середньогруповий показник особистісної тривожності в групі працівників пожежно-рятувальних підрозділів та водолазних формувань характеризується помірним

рівнем прояву, а серед працівників аварійно-рятувальних та піротехнічних підрозділів – низьким з тенденцією до помірному. Зазначені результати представлено на рис. 3.3.

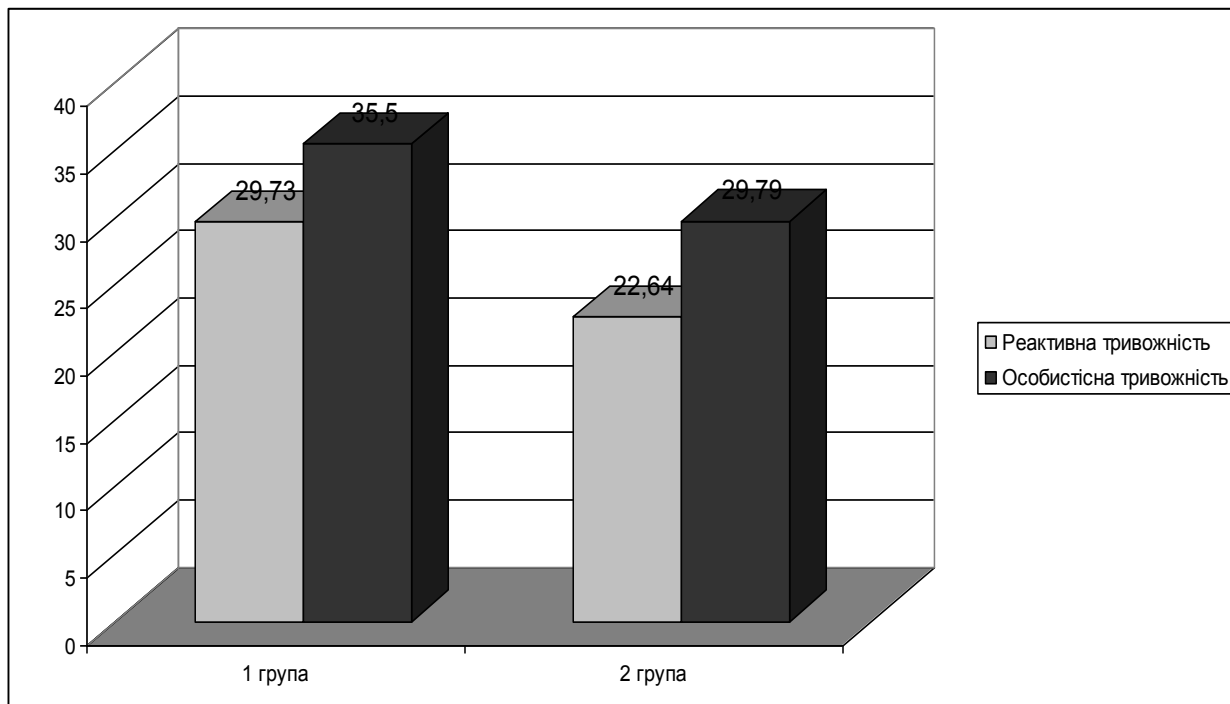


Рис. 3.3 – Порівняльні показники рівнів реактивної та особистісної тривожності у групах працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України

Наступним кроком вивчення особливостей тривожності фахівців аварійно-рятувальних підрозділів МНС України був розгляд рівнів її сформованості. Результати даного розподілу представлено в таблиці 3.14.

Таблиця 3.14 – Рівні виразності реактивної та особистісної тривожності у групах працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України

Вид тривожності	Рівень виразності	1 група (%)	2 група (%)	φ^*
	високий	0	0	-
	помірний	38,77	32,92	2,02*
	низький	61,23	67,08	2,46*
	високий	12,18	5,75	2,34*
	помірний	44,53	46,37	1,17
	низький	43,29	47,88	2,28*
Примітка * $p \leq 0,05$ ** $p \leq 0,01$				

Отримані результати свідчать про існування достовірних відмінностей за показниками тривожності між групами респондентів.

Так, встановлено, що працівникам пожежно-рятувальних підрозділів та водолазних формувань, у порівнянні з представниками 2-ої групи, властивий помірний рівень ситуативної тривожності (38,77% проти 32,92%). Результати є достовірними на рівні $p \leq 0,01$.

Низький рівень реактивної тривожності достовірно частіше зустрічається серед працівників аварійно-рятувальних та піротехнічних підрозділів (67,08% проти 61,23%, при $p \leq 0,01$).

Окремо відзначимо, що високий рівень ситуативної тривожності не характерний для нашої вибірки, що свідчить про відсутність невротизації респондентів та характеризує їх як фахівців, які адекватно реагують на зміни обставин професійної діяльності та складні умови праці.

Щодо показників особистісної тривожності було виявлено, що достовірні відмінності в групах досліджуваних спостерігаються за показниками високого та низького рівнів тривожності. Так, лише у 5,75% працівників з меншим ступенем відповідальності за збереження життя та здоров'я інших людей зафіксовано високий рівень виразності особистісної тривожності при тому, що у 1-ій групі аналогічна тенденція спостерігається в 12,18% досліджуваних. Результати достовірні на рівні $p \leq 0,01$.

Працівникам аварійно-рятувальних та піротехнічних підрозділів, у порівнянні з представниками 1-ої групи більш властивий низький рівень особистісної тривожності (47,88% проти 43,29%). Результати є достовірними на рівні $p \leq 0,01$.

Таким чином, спираючись на отримані результати, можна зробити висновок, що показники реактивної та особистісної тривожності фахівців аварійно-рятувальних та піротехнічних підрозділів не виходять за межі загальноновизначеної середньої норми, що можна пояснити стабільним емоційним станом респондентів даної групи та помірним рівнем індивідуальної «корисної тривоги», який притаманний будь-якій здоровій особистості. Також можна припустити, що ці фахівці більш ефективно виконують свої функціональні обов'язки при загальному збереженні стабільності психічного стану.

Стосовно працівників пожежно-рятувальних підрозділів та водолазних формувань зазначимо, що для даної групи більшою мірою виражена тенденція реагувати високою напругою, занепокоєністю, нервозністю на різні фактори професійного та позапрофесійного життя. При цьому високий ступінь власної відповідальності за збереження життя інших може сприяти деформаційним змінам у вигляді виникнення невротичного конфлікту, емоційних, невротичних зривів та психосоматичних захворювань у цих фахівців.

На наступному етапі дослідження з метою вимірювання особистісної тривожності як статичної характеристики особистості була використана методика «Дослідження особистісної тривожності» Дж. Тейлора. За отриманими результатами виразність особистісної тривожності виявилася достовірно вищою в 1-ій групі респондентів ($t=2,94$, при $p \leq 0,05$). Тобто отримані дані підтверджують результати попередньої методики та свідчать про те, що фахівці пожежно-рятувальних підрозділів та водолазних формувань більшою мірою

схильні до переживання тривоги. Враховуючи основний критерій, за яким було розподілено групи респондентів (ступінь власної відповідальності за збереження життя та здоров'я інших людей), можна припустити, що високий ступінь власної відповідальності в поєднанні з підвищеним рівнем тривожності як особистісної властивості буде сприяти більш вираженим деформаційним змінам, особливо в періоди «професійних криз», а саме:

- 1) «становлення професіонала» (18-23 роки);
- 2) «первинна професійна зрілість» (30-32 роки);
- 3) «професійна майстерність» (40-45, 50-55 років).

Можна передбачити, що у даних фахівців етапи професійної кризи будуть проходити із більшим загостренням, що буде проявлятися в зростанні напруги та тривожності, зниженні самооцінки, що є наслідком найбільш значущих професійних неузгодженостей фахівця: невідповідності між високим рівнем домагань та переживаннями не виправдати очікувані результати.

Середньогруповий показник особистісної тривожності в групі фахівців пожежно-рятувальних підрозділів та водолазних формувань характеризується помірним рівнем прояву з тенденцією до високого, а серед працівників аварійно-рятувальних та піротехнічних підрозділів – помірним рівнем прояву з тенденцією до низького. Отримані результати представлено на рис. 3.4.

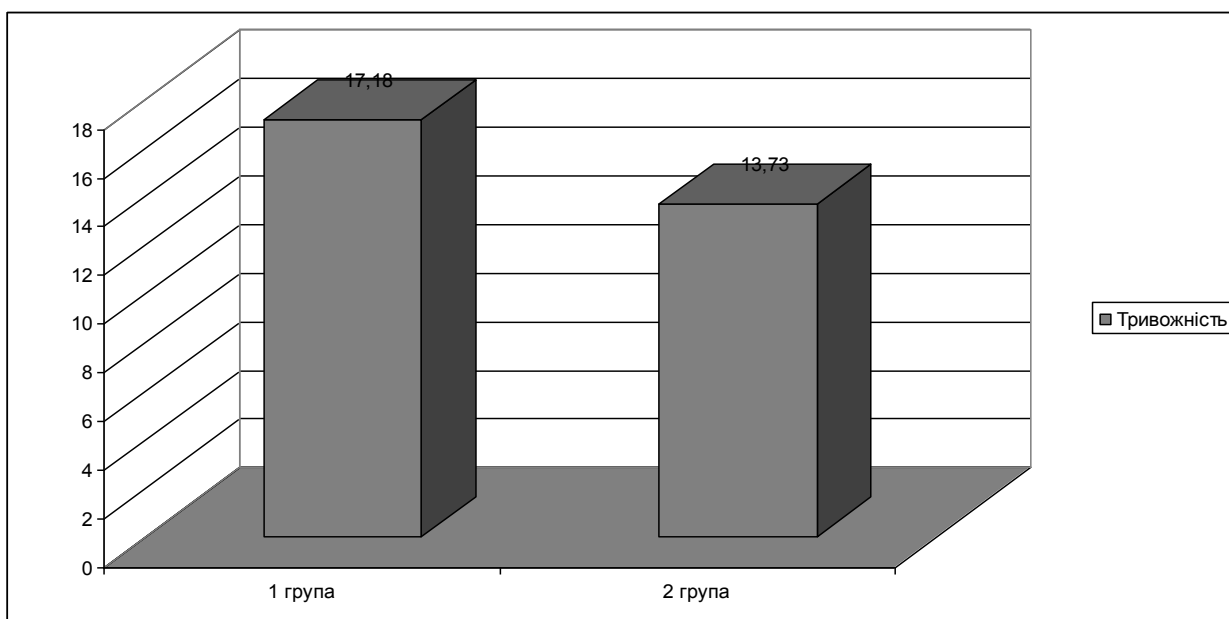


Рис. 3.4 – Порівняльні показники рівнів тривожності у групах працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України

Наступним кроком вивчення особливостей тривожності фахівців аварійно-рятувальних підрозділів МНС України став розгляд рівнів її сформованості. Результати даного розподілу представлено в таблиці 3.15.

При проведенні порівняльного аналізу рівнів виразності особистісної тривожності у досліджуваних групах було виявлено низку достовірних відмінностей.

Таблиця 3.15 – Рівні виразності тривожності в групах працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України

Тривожність	Рівень виразності	1 група (%)	2 група (%)	φ*
	дуже високий	2,03	0	0,58
	високий	11,47	7,12	1,32
	помірний (високий)	39,39	31,76	2,28*
	помірний (низький)	34,16	44,75	2,43*
	низький	10,95	16,37	2,04*
Примітка * $p \leq 0,05$ ** $p \leq 0,01$				

Так, встановлено, що фахівцям пожежно-рятувальних підрозділів та водолазних формувань, у порівнянні з працівниками з меншим ступенем власної відповідальності, властивий помірний рівень тривожності з тенденцією до високого (39,39% проти 31,76%). Результати є достовірними на рівні $p \leq 0,01$.

Помірний рівень з тенденцією до низького та низький рівень тривожності достовірно частіше зустрічається у групі працівників аварійно-рятувальних та піротехнічних підрозділів (34,16% проти 44,75% та 10,95% проти 16,37% відповідно). Результати є достовірними на рівні $p \leq 0,01$.

Стосовно високого та дуже високого рівнів тривожності у представників досліджуваних груп зазначаємо, що за даними показниками достовірних відмінностей не виявлено, тобто працівники аварійно-рятувальних підрозділів МНС України не відрізняються між собою за показниками високого рівня емоційної нестабільності та нервово-психічної напруженості.

Узагальнюючи отримані дані, можна сказати, що за показниками тривожності як стійкої особистісної характеристики більшою мірою емоційно комфортними виявилися працівники аварійно-рятувальних та піротехнічних підрозділів МНС України.

Стосовно працівників пожежно-рятувальних підрозділів та водолазних формувань, то для даної групи більшою мірою виражена тенденція реагувати високою тривожністю на різні фактори професійного та позапрофесійного життя. За результатами побудови індивідуально-особистісних профілів високий рівень особистісної тривожності був також відзначений у групі респондентів з вищим ступенем власної відповідальності за збереження життя та здоров'я інших людей.

У контексті вивчення проблеми професійної деформації підвищений рівень реактивної та особистісної тривожності працівників з більшим ступенем власної відповідальності впливає на формування конфліктності самооцінки з наявністю в ній протиріч між високими домаганнями та достатньо сильною

невпевненістю в собі. Подібний конфлікт може провокувати почуття постійної незадоволеності, нестійкості, напруженості емоційно-вольової сфери, подібна тенденція для представників даної групи була також виявлена на рівні макроаналізу. Такі зміни часто ведуть до гіпертрофії потреби в досягненнях, до того ж тривожність може набувати ненасичений характер, що є ознакою професійної деформації особистості фахівця.

Таким чином, отримані дані надають змогу зробити висновок про необхідність впровадження диференційованої програми психологічної корекції емоційно-вольового компоненту у структурі особистості фахівців аварійно-рятувальних підрозділів МНС України до діяльності в емоційно-складних стресових умовах.

3.2.3.2. Вивчення емоційного та професійного вигорання серед працівників АРП МНС України з урахуванням специфіки професійної діяльності

Першим етапом професійної деформації є синдром професійного вигорання, що характеризується втратою інтересу до професійної діяльності, апатією, легким депресивним станом. При цьому основними факторами, що впливають на формування синдрому вигорання, є тривалість та надмірне робоче навантаження в ситуаціях професійного стресу, який виступає детермінантою професійної деформації особистості. При цьому «вигорання» та збереження захопленості роботою – це два полюси взаємин людини й професії у системі «людина-людина».

У найбільш загальному виді професійне вигорання являє собою довгострокову стресову реакцію або синдром, що виникає внаслідок тривалих професійних стресів середньої інтенсивності. У зв'язку із цим синдром професійного вигорання позначається деякими авторами як «емоційне вигорання» та окремий вид професійної деформації. Це дозволяє розглядати дане явище в аспекті особистої деформації професіонала під впливом професійних стресів.

Синдром емоційного вигорання є тривимірним конструктом, що включає в себе емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію особистих досягнень. До основних характеристик синдрому емоційного вигорання належать: зниження професійної продуктивності, прагнення формалізувати роботу, зниження професійної самооцінки.

Емоційне виснаження розглядається як основна складова «професійного вигорання» та проявляється в переживаннях зниженого емоційного тону, втраті інтересу до оточуючих, байдужості або емоційному перенасиченні, появі агресивних реакцій, вибухів гніву, симптомів депресії. Друга складова – деперсоналізація – проявляється в деформації (знеособлюванні) стосунків з іншими людьми. В одних випадках це може бути підвищення залежності від оточуючих, в інших – підвищення негативізму, цинічності установок та почуттів стосовно постраждалих, колег тощо. Третій компонент вигорання – персональні досягнення (редукція особистих досягнень) – проявляється в тенденції до негативного оцінювання себе, редукції значущості власних досягнень та успіхів, обмеженні своїх можливостей, негативізмі щодо службових

обов'язків, зниженні самооцінки та професійної мотивації, знятті із себе відповідальності, відстороненні від обов'язків стосовно інших та своєї справи.

Синдром вигорання розглядається багатьма авторами як наслідок професійних стресів, як процес дезадаптації у професійній діяльності. У працівників МНС вигорання представляє собою дисфункціональний стан, який виникає під впливом тривалого психоемоційного стресу та характеризується емоційним виснаженням, знецінюванням праці, зниженням ступеня власної відповідальності працівників за збереження життя та здоров'я інших людей та зниженням ефективності професійної діяльності [25; 85; 103].

Багатьма дослідженнями доведено, що професійна деформація працівників професій екстремального профілю досить часто приводить до того, що при високому ступені «вигорання» зростає тенденція негативного ставлення до інших людей (суб'єктів діяльності), спілкування з ними в однобічній комунікації шляхом критики, оцінок, тиску, від чого, звісно, страждають обидві сторони. Але питання про те, що тут первинно, а що є наслідком, поки відкрито.

Ми розглядаємо емоційне вигорання як початковий етап професійної деформації, оскільки у фокусі проблеми емоційного вигорання перебуває відповідність / невідповідність потенційних можливостей професіонала та соціальних умов його діяльності. Тому ця проблема розглядається в комплексі «фахівець комунікативної професії – його професійне середовище». У межах нашого дослідження це відповідає первинним ознакам професійної деформації, основа яких закладається на рівні макроаналізу. Важливо відмітити аспект емоційної заразливості синдрому «вигорання», що підкреслює його соціальну природу.

Саме тому в межах вивчення проблеми професійної деформації вважаємо за необхідне зупинитися на детальному дослідженні емоційного та професійного вигорання працівників АРП МНС України.

З метою вивчення ступеня сформованості у працівників АРП емоційного вигорання респондентам була запропонована методика «Рівень емоційного вигорання» В.В. Бойко.

Вивчення симптомів та фаз синдрому «емоційного вигорання» в досліджуваних групах з більшим та меншим ступенем власної відповідальності за збереження життя та здоров'я інших людей відповідно дозволило отримати низку результатів, які представлено в таблиці 3.16.

За результатами порівняльного аналізу показників вияву синдрому «емоційного вигорання» в групах працівників з урахуванням ступеня власної відповідальності за збереження життя та здоров'я інших людей нами було виявлено наступні достовірні відмінності.

Так, рівень прояву симптому «переживання психотравмуючих обставин» достовірно вищий у другій групі досліджуваних ($t=2,03$, при $p \leq 0,05$). Аналізуючи отримані результати можна відзначити, що працівники аварійно-рятувальних та піротехнічних підрозділів сприймають свою професійну діяльність як сукупність факторів, що викликають нервово-психічну напругу. Прояв своєрідної реакції на стресові ситуації негативно позначається на психічному стані цих фахівців та на результативності їхньої діяльності. В обох досліджуваних групах симптом знаходиться на стадії формування.

Таблиця 3.16 – Особливості виразності синдрому «емоційного вигорання» в групах працівників АРП МНС України

Синдром «емоційного вигорання»		1 група (M ± m)	2 група (M ± m)	t
	переживання психотравмуючих обставин	7,57±1,24	10,06± 1,09	2,03*
	незадоволеність собою	8,10± 0,93	9,45± 1,82	1,22
	відчуття «загнаності в клітку»	9,19± 1,29	12,22± 1,69	2,17*
	тривога та депресія	9,12± 1,32	12,47± 1,47	2,63*
	неадекватне вибіркове реагування	9,87 ±1,39	10,28 ± 1,58	0,78
	емоційно-моральна дезорієнтація	12,23± 1,92	13,38±1,34	0,83
	розширення сфери економії емоцій	15,77±1,73	14,48±1,85	1,01
	редукція професійних обов'язків	11,91±1,39	15,75±1,67	2,64*
	емоційний дефіцит	17,20± 3,10	10,03 ±2,32	4,08**
	емоційна відстороненість	18,45±3,76	12,81±2,51	3,08**
	особистісна відстороненість	16,42±2,24	16,04±3,66	0,76
	психосоматичні та психовегетативні порушення	13,88±2,79	14,59±2,46	1,14
	напруга	32,25±2,23	39,80±2,12	2,82*
	резистенція	48,44±2,62	49,47±2,38	1,18
	виснаження	67,74 ± 3,6	53,62 ± 3,89	2,11*
Примітка *p≤0,05 **p≤0,01				

За показниками прояву симптому «незадоволеність собою» достовірних відмінностей не виявлено. В обох досліджуваних групах симптом знаходиться у стадії формування, тобто незалежно від ступеня власної відповідальності за збереження життя та здоров'я інших людей у фахівців АРП МНС України в однаковій мірі розвинені самокритичність, адекватність оцінювання своїх вчинків та поведінки в цілому. Вектор спрямованості професійної діяльності працівників АРП МНС України – «на допомогу» зумовлює постійне прагнення фахівців до самовдосконалення та може провокувати незадоволення собою як професіоналом. При плануванні заходів щодо корекції початкового етапу професійної деформації слід звернути увагу, що при повному формуванні симптому «незадоволеність собою» деформаційні зміни позначаються на емоційно-вольовій сфері у формі нервово-психічної напруги у зв'язку з незадоволеністю собою в професійній діяльності.

Аналізуючи рівень прояву наступного симптому – відчуття «загнаності у клітку», можна сказати, що показник достовірно вищий у 2-ій групі досліджуваних з меншим ступенем власної відповідальності за збереження життя та здоров'я інших людей ($t=2,17$, при $p \leq 0,05$). При цьому в групі пожежно-рятувальних підрозділів та водолазних формувань він знаходиться на стадії формування, а в групі аварійно-рятувальних та піротехнічних підрозділів симптом виявився повністю сформованим. Це є показником часткової безвихідності для останніх, що несе деформуючий вплив на особистість працівника.

Порівнюючи середні показники симптому «тривога та депресія», ми відзначили, що рівень виразності даного симптому достовірно вищий у 2-ій групі респондентів ($t=2,63$, при $p \leq 0,05$) та в обох групах знаходиться на стадії формування. Працівники 2-ої групи більшою мірою схильні до переживання тривоги та депресії в процесі своєї професійної діяльності. Це може бути пов'язано з тим, що спрямованість професійної діяльності «на допомогу» вимагає від професіонала повної самовіддачі. Нижчий ступінь їх власної відповідальності може сприяти розвитку внутрішньої напруги, що характерно для початкового етапу професійної деформації.

Рівень прояву фази «напруга» достовірно вищий у групі аварійно-рятувальних та піротехнічних підрозділів ($t=2,22$, при $p \leq 0,05$). Враховуючи виявлення достовірних відмінностей, середні показники свідчать про те, що дана фаза є несформованою в досліджуваних групах працівників АРП МНС України.

Аналіз фази «резистенція» синдрому «емоційного вигорання», вказує на існування достовірних відмінностей лише за показниками симптому «редукція професійних обов'язків». Встановлено, що прояв даного сформованого симптому достовірно вищий у групі фахівців аварійно-рятувальних та піротехнічних підрозділів ($t=2,64$, при $p \leq 0,05$). У процесі професійної діяльності фахівці АРП знаходяться в постійному емоційному контакті з постраждалими. Враховуючи менший ступінь власної відповідальності за збереження життя постраждалих фахівців 2-ої групи, можна припустити, що до початкових ознак професійної деформації можна віднести свідоме намагання «зберегти» свої емоції шляхом формального виконання завдань за призначенням.

За показниками симптому «неадекватне вибіркове емоційне реагування», що знаходиться на стадії формування, показники двох груп досліджуваних практично не відрізняються між собою. Незалежно від ступеня власної відповідальності за збереження життя людей фахівці аварійно-рятувальних підрозділів МНС України в однаковій мірі емоційно реагують на професійні подразники, що поступово закріплюється у формі шаблонного стилю поведінки.

Стосовно симптому «емоційно-моральна дезорієнтація», що проявляється у порушенні прояву моральних почуттів стосовно постраждалих, достовірних відмінностей зафіксовано не було. Симптом знаходиться на стадії формування. Це свідчить про те, що практично всі респонденти, які брали участь у дослідженні, починають у деякій мірі формалізувати професійну етику фахівця МНС України. Деформаційні зміни проявляються в знеособлюванні стосунків з колегами, постраждалими, керівництвом.

При вивченні особливостей симптому «розширення сфери економії емоцій» було встановлено, що даний симптом перебуває на стадії сформованості в обох досліджуваних групах, достовірних відмінностей у виразності симптому виявлено не було. Високий рівень психоемоційної напруги працівників під час виконання професійних завдань вимагає використання особистістю механізмів психологічного захисту. Одним із таких механізмів захисту може виступати розширення сфери економії емоцій як у професійній, так і у позапрофесійній сфері.

Аналізуючи загальну виразність фази «резистенція», можна сказати, що за показниками фази достовірних відмінностей між групами досліджуваних виявлено не було, тобто опір зовнішнім та внутрішнім факторам, що викликають психоемоційну напругу у працівників АРП МНС України, виражений в однаковій мірі та знаходиться на стадії формування. Можна зробити висновок, що деформаційні зміни працівників, які на даному етапі виявляються переважно у формі знеособлювання стосунків з іншими людьми, можуть охоплювати широкий спектр поведінкових особливостей: від підвищення залежності від оточуючих до посилення негативізму, цинічності установок та почуттів стосовно постраждалих, колег тощо.

Наступну пару достовірних відмінностей було зафіксовано стосовно прояву симптому «емоційний дефіцит». Даний показник достовірно вищий у 1-ій групі досліджуваних ($t=4,08$, при $p \leq 0,01$). Це свідчить про те, що при високому ступені власної відповідальності фахівці пожежно-рятувальних підрозділів та водолазних формувань більшою мірою відчують нестачу емоційних переживань. При цьому деформаційні зміни можуть проявлятися в нездатності до співчуття, емпатії, емоційної підтримки, що веде до зменшення прояву позитивних емоцій та збільшення негативних. Фахівців, яким притаманний перший етап професійної деформації, можна охарактеризувати як емоційно байдужих та холодних, але стверджувати про наявність професійної деформації можна лише в контексті кожної конкретної ситуації, тому що у професійній діяльності фахівця АРП емоційна стриманість може мати подвійне значення: в ситуаціях порятунку виступати професійно важливою якістю, а у випадках, коли працівнику потрібно виявити турботу та зацікавленість в особистості постраждалого бути просто недоречною.

Наступні достовірні розходження виявлено стосовно прояву симптому «емоційна відстороненість», що також більшою мірою характерний для 1-ої групи досліджуваних ($t=3,08$, при $p \leq 0,01$). Отримані дані підкріплюють відсутність емоційного змісту в професійній діяльності фахівців пожежно-рятувальних підрозділів та водолазних формувань. Це може проявлятися у формі зниженого емоційного тону, втраті інтересу до оточуючих, байдужості або емоційному перенасиченні. Симптом знаходиться в стадії сформованості.

Стосовно симптому «особистісна відстороненість» достовірних відмінностей виявлено не було. Симптом знаходиться в стадії сформованості. Це вказує на те, що виконання завдань за призначенням працівниками АРП МНС України відбувається автоматизовано, беземоційно, що може вказувати як на

високий рівень професіоналізації, так і на шаблонність дій, що виступає прямою ознакою професійної деформації особистості.

Аналізуючи завершальний симптом «психосоматичні та психовегетативні порушення», зазначаємо, що достовірних відмінностей між групами респондентів виявлено не було. Даний симптом відображає реакцію, викликану психоемоційним подразником на фізіологічному рівні, що проявляється в зниженому настрої, дратівливості, тривожності, які спричиняють нервово-психічну напругу. Такий стан буде блокувати ефективне виконання професійних обов'язків та знижувати якість роботи.

Аналізуючи загальні результати фази «виснаження», можна сказати, що рівень виразності фази достовірно вищий у групі пожежно-рятувальних підрозділів та водолазних формувань ($t=2,11$, при $p \leq 0,05$). Це вказує на ширший спектр деформаційних змін цих фахівців: знижений емоційний фон, байдужість чи емоційне перенасичення, що може провокувати як появу агресивних реакцій, вибухів гніву, так і симптомів депресії. Фаза «виснаження» є сформованою в обох досліджуваних групах працівників АРП МНС України.

За показниками виразності фаз синдрому «емоційного вигорання» в групах досліджуваних з урахуванням ступеня власної відповідальності за збереження життя інших людей можна відзначити, що початковий етап професійної деформації працівників АРП МНС України представлений фазою «виснаження». Останнє можна пояснити тим, що специфіка професійної діяльності працівників аварійно-рятувальних підрозділів «сприяє» емоційному виснаженню фахівців, високий ступінь власної відповідальності вимагає від них працювати на межі власних можливостей, віддаючи роботі усі сили. При цьому емоційне вигорання у працівників пожежно-рятувальних підрозділів та водолазних формувань, порівняно із представниками 2-ої групи, характеризується прогресивно зростаючою тенденцією. Можна передбачити, що і деформаційні зміни особистості будуть розвиватися за аналогічною тенденцією та проявлятися переважно симптомами фази «виснаження». Особливості виразності фаз синдрому «емоційного вигорання» представлено на рисунку 3.5.

Наступним кроком в контексті вивчення синдрому вигорання як початкового етапу професійної деформації у фахівців аварійно-рятувальних підрозділів МНС України було дослідження особливостей професійного вигорання. З метою вивчення рівнів сформованості синдрому «професійного вигорання» респондентам була запропонована методика «Діагностика професійного вигорання» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптації Н.Є.Водоп'янової).

Вивчення симптомів та фаз синдрому «професійного вигорання» в досліджуваних групах дозволило отримати низку результатів, що представлено в таблиці 3.17.

Отримані результати свідчать про існування достовірних відмінностей за показниками професійного вигорання між групами респондентів з урахуванням ступеня власної відповідальності.

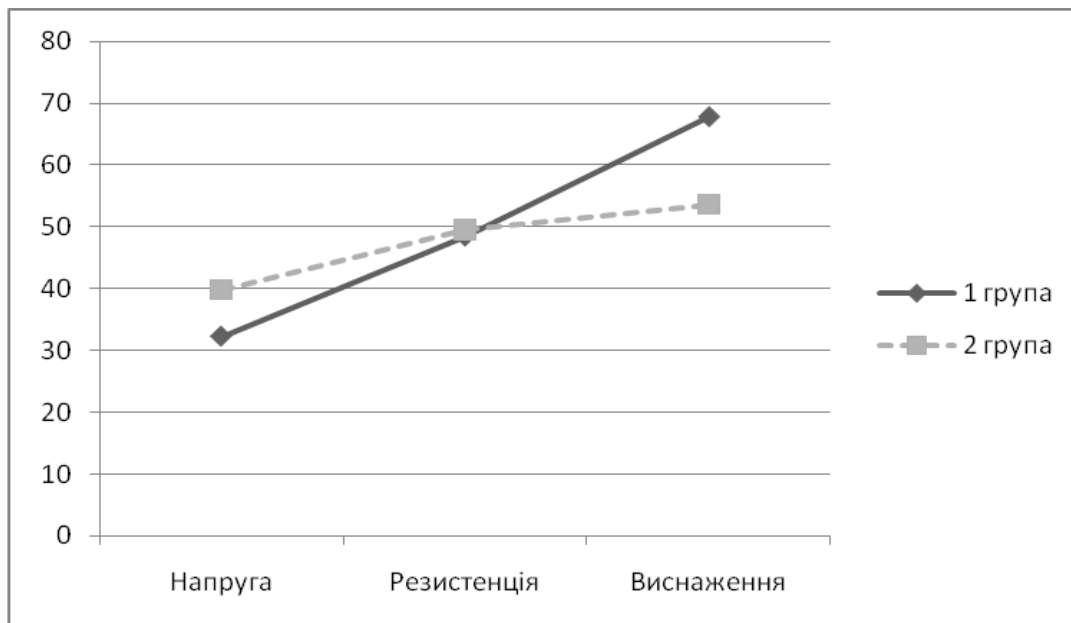


Рис. 3.5 – Порівняльні показники сформованості фаз синдрому «емоційного вигорання» в групах працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України

Таблиця 3.17 – Рівні виразаності синдрому «професійного вигорання» в групах працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України

Фази «професійного вигорання»	1 група (%)	2 група (%)	ϕ^*
напруга	32,02	36,92	2,02*
резистенція	20,10	19,79	0,83
виснаження	47,88	43,29	2,28*
Примітка * $p \leq 0,05$ ** $p \leq 0,01$			

Так, встановлено, що для працівників аварійно-рятувальних та піротехнічних підрозділів, у порівнянні з представниками 1-ої групи, більшою мірою характерна фаза «напруга» (36,92% проти 32,02%). Результати є достовірними на рівні $p \leq 0,05$. Це свідчить про те, що деформаційні зміни фахівців з меншим ступенем власної відповідальності проявляються у формі негативно оцінювання себе як професіонала. Зняття із себе відповідальності за результати виконуваної діяльності «сприяє» зниженню їх самооцінки та професійної мотивації.

Домінування фази «виснаження» достовірно частіше характерно для працівників пожежно-рятувальних підрозділів та водолазних формувань (47,88% проти 43,29%, при $p \leq 0,05$). Високий ступінь власної відповідальності за збереження життя інших людей сприяє появі емоційного дефіциту, втраті інтересу до соціального оточення, яке виходить за межі професійної сфери. У такий спосіб емоційне перенасичення в професійній діяльності балансується емоційною байдужістю у позапрофесійній сфері.

Стосовно показників фази «резистенція», було відзначено, що достовірні відмінності в групах досліджуваних відсутні. Отримані результати свідчать про те, що прагнення формального ставлення до колег та професійної діяльності не характерне для нашої вибірки, що вказує на високий ступінь альтруїзму працівників АРП МНС України, як центральної установки ціннісної сфери представників «допомагаючих» професій.

Таким чином, за результатами дослідження особливостей емоційного та професійного вигорання працівників АРП МНС України з різним ступенем власної відповідальності за збереження життя та здоров'я інших людей можна зробити наступні висновки.

Емоційне вигорання виступає початковим етапом професійної деформації працівників АРП МНС України, складовою професійного вигорання та характеризується прогресивно зростаючою тенденцією. Можна передбачити, що й деформаційні зміни особистості будуть розвиватися за аналогічною тенденцією та проявлятися переважно симптомами домінуючих фаз.

Так, наприклад, професійні деформаційні зміни в групі працівників аварійно-рятувальних та піротехнічних підрозділів представлено переважно симптомами фази «напруга» емоційного та професійного вигорання, яка проявляється у схильності до переживання тривоги та депресії. Оскільки спрямованість професійної діяльності «на допомогу» вимагає від професіонала повної самовіддачі, менший ступінь їх власної відповідальності впливає на формування у них внутрішньої напруги.

Для фахівців з вищим ступенем власної відповідальності професійні деформаційні зміни представлені переважно фазою «виснаження» синдромів емоційного та професійного вигорання, а саме: знижений емоційний фон, байдужість чи емоційне перенасичення, які сприяють як появі агресивних реакцій, вибухів гніву, так і симптомів депресії.

3.2.4. Характеристика індивідуально-психологічних особливостей фахівців АРП МНС України в залежності від особистісної установки «альтруїзм-егоїзм»

Враховуючи специфічну відмінність професійної діяльності працівників АРП МНС України – ступінь власної відповідальності фахівців за збереження життя та здоров'я інших людей, а також основний вектор спрямованості професійної діяльності зазначених фахівців «на допомогу», вивчення блоку індивідуально-особистісних характеристик особистості вважаємо за доцільне завершити, розглядаючи проблему крізь призму домінуючих ціннісних орієнтацій суб'єкта. Це характеризується перевагою в його життєдіяльності особистих інтересів та потреб відносно до інтересів інших людей. У першу чергу до даних ціннісних орієнтацій належить особистісна установка «альтруїзм-егоїзм».

Потреба всебічного вивчення питань альтруїстично-егоїстичної спрямованості особистості була окреслена російськими вченими К.Муздибаєвим, С. Нартовою-Бочавер. Дослідження цих учених хоча й заповнюють певним чином деякі прогалини, проте не охоплюють проблему в цілому. У своєрідній

формі розумно-егоїстична схема моральності була відтворена в деяких еволюціоністських теоріях поведінки людини, зокрема, в концепції «взаємного альтруїзму» (Р. Тріверса), згідно з якою альтруїстична поведінка належить до особистого інтересу індивіда. У вітчизняних дослідженнях проблема альтруїзму-егоїзму залишалася поза межами психологічного аналізу. Тим часом з'ясування цього питання становить не лише теоретичний інтерес, а й має практичне значення. Наявність елементів альтруїзму, безкорисливості у поведінці людини ставить серйозні проблеми перед такими теоретичними напрямками у психології як психоаналіз та біхевіоризм. Конкретні дослідження джерел та психологічних механізмів альтруїзму-егоїзму у перспективі відкривають можливість впливати на такі процеси як моральне та патріотичне виховання, суспільна підтримка, взаємодопомога в екстремальних ситуаціях у професійній чи позапрофесійній сферах.

Формування особистісної установки «альтруїзм-егоїзм» у фахівців аварійно-рятувальних підрозділів відбувається у ситуації конфлікту інтересів, коли задоволення особистого інтересу перешкоджає інтересам іншої людини. Слід звернути увагу, що егоїзм слід відрізняти від себелюбства, тобто природного відчуття самозбереження й благовоління до самого себе. При себелюбстві турбота людини про власне благо може не суперечити благу інших людей або й поєднуватися з прагненням блага іншим людям, до загального блага. Егоїзмом називають зарозумілість або самовдоволення, при якому поблажливість до себе може здійснюватися за рахунок інших. Також не слід ототожнювати егоїзм з індивідуалізмом, при якому інтерес особистості визнається пріоритетним у відношенні до колективного (групового або громадського) інтересу, при цьому соціальні інститути та групи є засобом або умовою досягнення його блага, свободи та особистісного розвитку як вищої мети [9; 34].

У розмаїтті професійних стосунків егоїзм може виявлятися по-різному. По-перше, як «диктаторський егоїзм», який виражається в переконанні, що «всі повинні служити моїм інтересам». По-друге, він може проявлятися як «егоїзм власної винятковості», згідно з яким визнається, що «всі повинні дотримуватися моральних принципів, крім мене, якщо це мені не вигідно». По-третє, «анархічний егоїзм», згідно з яким «усім дозволено переслідувати власні інтереси, як їм заманеться». При цьому перші дві формули суперечать фундаментальним моральним вимогам – «золотому правилу» та «заповіді любові». З погляду «золотого правила» в них порушені принципи рівності та взаємності. З погляду «заповіді любові», вони допускають використання індивідом інших людей як засіб у досягненні власних цілей. Ставлення до себе як до безумовної цінності при ставленні до інших виключно як до засобу досягнення власних цілей представляє собою крайній егоїзм і, якщо точніше, називається «егоцентризмом». Третя формула «усім дозволено переслідувати власні інтереси, як їм заманеться» може бути визнаною як морально прийнятною, але при певному коригуванні вона повинна бути доповнена другою частиною («... якщо вони не порушують інтереси інших»)[34].

Оскільки егоїзм становить загрозу загальним і громадським інтересам, у межах моральності історично створюються різні соціально-нормативні та культурні обмежувачі, противаги егоїзму. Найбільш елементарним обмежувачем є етикет як нормативно-естетична культура формального та статусного спілкування. Обмежуючим фактором індивідуального егоїзму виступають і норми внутрішньогрупової поведінки. У міжгрупових стосунках домінування приватних групових інтересів та виключне піклування групи про власні інтереси може призвести до так званого «групового егоїзму». Принципове нормативне обмеження егоїзму забезпечується основними моральними нормами та цінностями, визнаними у суспільстві [9].

Сукупність сьогоденних економічних, соціальних та правових умов професійної діяльності аварійно-рятувальних підрозділів МНС України не могла не розширити межі дозволеного та спровокувати зростання егоїстичної тенденції особистості.

Методика діагностики особистісної установки «альтруїзм-егоїзм» була використана для вивчення особливостей ціннісних орієнтацій фахівців аварійно-рятувальних підрозділів МНС України. Методика спрямована на дослідження соціально-психологічної установки особистості та сприяє виявленню альтруїзму. При інтерпретації результатів отримані у групах респондентів дані слід порівнювати між собою: чим вище кількісний показник, тим вищий середньогруповий рівень альтруїзму характерний для даної групи.

Вивчення особистісної установки «альтруїзм-егоїзм» у досліджуваних групах дозволило отримати наступні результати, що представлено в таблиці 3.18.

Таблиця 3.18 – Особливості представленості особистісної установки «альтруїзм-егоїзм» у групах працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України

Особистісна установка	1 група (M±m)	2 група (M±m)	t
«альтруїзм-егоїзм»	11,60±2,13	9,40±1,23	2,09*
Примітка *p≤0,05 **p≤0,01			

Отримані дані свідчать про достовірність відмінностей у досліджуваних групах. У працівників пожежно-рятувальних підрозділів та водолазних формувань (1 група) більшою мірою виражена особистісна установка «альтруїзм», а у фахівців аварійно-рятувальних та піротехнічних підрозділів (2 група) – «егоїзм» (t=2,09, при p≤0,05).

Так, фахівців з більш вираженою особистісною установкою «альтруїзм» при високому ступені власної відповідальності за збереження життя інших людей можна охарактеризувати як соціально відповідальних відповідно до інтересів інших людей і соціального цілого, а не до вузькогоїстичних інтересів, схильних дотримуватися професійних та моральних норм, з відповідаль-

ністю виконувати професійні обов'язки. Відповідальність цих фахівців слід розглядати крізь призму власних моральних зобов'язань, при цьому, невиконання за будь-яких об'єктивних причин цих зобов'язань сприяє розвитку особистісних деформаційних змін у вигляді відчуття провини, зниження самооцінки та впевненості у собі.

Стосовно респондентів 2-ої групи, зазначаємо, що для них задоволення особистого інтересу розглядається в якості вищого блага. Егоїзм проявляється у формальному ставленні суб'єкта до професійної діяльності, при цьому професійна діяльність виступає засобом досягнення самокорисливої мети. Витоки егоїзму та перетворення його у домінуючу спрямованість особистості беруть свій початок від особистісної установки у найближчому соціальному оточенні особистості, а саме – у родині, і залежить від соціально-психологічного клімату у професійному середовищі. Якщо тактика стосунків об'єктивно спрямована на закріплення таких проявів як завищена самооцінка та егоцентризм особистості, то у неї формується стійка ціннісна орієнтація, при якій враховуються лише її власні інтереси, потреби, переживання тощо. При таких ціннісних орієнтаціях професійна деформація буде проявлятися в підвищеній концентрації на власному «Я», себелюбстві та повній байдужості до внутрішнього світу інших людей або соціальної групи, що може призвести до формування таких негативних якостей як відчуження, переживання суб'єктом самотності, замкненості. Слід зауважити, що егоїзм працівників аварійно-рятувальних та піротехнічних підрозділів (як і рівень особистісної тривожності) не можна вважати цілком негативним психоемоційним станом: прояви помірного егоїзму – вроджена властивість людини, завдяки якій забезпечується захист її життєдіяльності.

Аналіз особистісної установки, спрямованої на визначення поведінки як альтруїстично-егоїстичної, дає можливість обирати відповідний психокорекційний механізм впливу. На нашу думку, джерелом формування істинного альтруїзму виступає розвиток емпатії як професійно важливої якості працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України. Емпатія поступово послаблюється в процесі виконання професійної діяльності, тобто у фахівців виробляється так званий «іmunітет» до стресогенних ситуацій збереження життя та здоров'я постраждалих. Отримані результати можуть бути використані в практичній діяльності психологічних служб МНС України для підсилення гуманістичної спрямованості особистості.

Детально розглянувши психологічну категорію професійної деформації з урахуванням домінуючої специфічної відмінності професійної діяльності працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України – ступенем власної відповідальності працівників, а також аналізуючи деформаційні зміни крізь призму особистісних характеристик особистості, нами було визначено особливості деформаційних змін на рівні посереднього аналізу дослідження професійної деформації фахівців АРП МНС України.

Так, було встановлено, що основні відмінності між досліджуваними групами зосереджені в емоційно-вольовій сфері особистості. Саме вони й зумов-

люють особливості протікання професійних деформаційних змін її носіїв. Серед фахівців пожежно-рятувальних підрозділів та водолазних формувань деформаційні процеси проявляються в підвищеному рівні особистісної тривожності та внутрішньої напруги, для фахівців аварійно-рятувальних та піротехнічних підрозділів деформаційні зміни характеризуються гіпертрофією особистісних якостей емоційно-вольової сфери, що підтверджується результатами контент-аналізу суб'єктивного тлумачення професійної деформації цими працівниками на рівні макроаналізу.

Аналіз показників мотиваційної сфери підтверджує висновок, що забезпечення відповідних потреб на макрорівні вказує на недосконалість забезпечення державою соціальних гарантій, особливо для працівників піротехнічних підрозділів та водолазних формувань. Це створює передумови розвитку професійної деформації цих фахівців, які й отримують відповідне підкріплення за показниками мотиваційної сфери: відчуття незадоволеності професійною сферою, недостатній рівень визнання та матеріального забезпечення професійної діяльності. Саме ці показники сприяють розвитку деформаційних змін особистості.

Узагальнюючи отримані дані, можна сказати, що за показниками тривожності як стійкої особистісної характеристики та центрального конструкту емоційно-вольового блоку більшою мірою емоційно комфортними виявилися працівники аварійно-рятувальних та піротехнічних підрозділів МНС України. Стосовно працівників пожежно-рятувальних підрозділів та водолазних формувань зазначимо, що для даної групи більшою мірою виражена тенденція реагувати високою тривожністю на різні фактори професійного та позапрофесійного життя. Подібний конфлікт може провокувати почуття постійної незадоволеності, нестійкості, напруженості емоційно-вольової сфери, що також було виявлено на рівні макроаналізу. Такі зміни часто ведуть до гіпертрофії потреби у досягненнях, до того ж тривожність може набувати ненасичений характер, що є ознакою професійної деформації особистості.

За результатами дослідження особливостей емоційного та професійного вигорання працівників АРП МНС України з урахуванням ступеня власної відповідальності за збереження життя та здоров'я інших людей можна сказати, що емоційне вигорання виступає початковим етапом професійної деформації працівників АРП МНС України, складовою професійного вигорання та характеризується прогресивно зростаючою тенденцією. Можна передбачити, що і деформаційні зміни особистості будуть розвиватися за аналогічною тенденцією та проявлятися переважно симптомами домінуючих фаз.

Початковий етап професійної деформації в групі працівників аварійно-рятувальних та піротехнічних підрозділів представлено переважно симптомами фази «напруга» емоційного та професійного вигорання. Особистісна установка респондентів даної групи «егоїзм» та менший ступінь їх власної відповідальності сприяє тому, що професійні деформаційні зміни у представників 2-ої групи проявляються у вигляді схильності до переживання тривоги та депресії.

Для фахівців пожежно-рятувальних підрозділів та водолазних формувань початковий етап професійної деформації представлений переважно фазою «виснаження». Особистісна установка цих фахівців «альтруїзм» з урахуванням високого ступеня власної відповідальності зумовлює появу особистісних змін у вигляді зниженого емоційного фону, симптомів депресії, відчуженості, апатії.

Таким чином, отримані дані надають змогу зробити висновок про необхідність впровадження диференційованої програми психологічної корекції емоційно-вольового компоненту в структурі особистості фахівців АРП МНС України до діяльності в емоційно-складних стресових умовах.

3.3. Особливості прояву деформаційних змін у працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України на рівні мікроаналізу

Освоєння особистістю професійної діяльності супроводжується змінами в структурі особистості, коли, з одного боку, відбувається посилення та інтенсивний розвиток якостей, що сприяють успішному здійсненню діяльності, а з іншого боку – зміна, придушення та навіть руйнування структур, що не беруть участі в цьому процесі. Якщо ці зміни розцінюються як негативні, то їх розглядають як професійні деформації.

В основі професійної деформації особистості лежать дві причини:

1) деформація самої особистості (у цьому випадку вищі потреби особистості втрачають ціннісний характер, перестають задовольнятися: для самої людини відбувається знецінення результатів її праці, зусиль, досвіду, зникає потреба у самовдосконаленні). Причиною такої деформації часто виступають специфічні особливості професійної діяльності, які відбиваються на індивідуально-психологічних особливостях фахівців;

2) деформація поведінки (відбувається відчуження діяльності від особистості, руйнування її цілісності: маючи власні мотиви, людина змушена здійснювати далекі їй цілі, маючи мету, вона не має бажання її досягти).

На наступному етапі відповідно до мети та завдань роботи нами було вивчено та проаналізовано особливості професійної деформації працівників АРП МНС України на рівні мікроаналізу. Рівень мікроаналізу професійної деформації включає в себе дослідження поведінкових особливостей при виконанні завдань за призначенням у межах кожного конкретного виду діяльності та на їх основі – прогнозування ризику виникнення професійної деформації.

3.3.1. Оцінка психоемоційного стану фахівців АРП МНС України з урахуванням неусвідомленого вибору типових форм поведінки

Вивчення особливостей професійних деформаційних змін працівників АРП МНС України на рівні мікроаналізу включає у себе дослідження змін у поведінковій сфері особистості.

Саме тому наступним етапом нашого дослідження було вивчення типових форм поведінки працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС

України, що проявляються в типових для особистості ситуаціях. З цією метою нами було застосовано психометричний тест С. Делінгера (в адаптації О.О. Олексієвої, Л.О. Громової). За допомогою даної методики ми визначили тип особистості та її поведінкові особливості, що надало ресурс для подальшої розробки прогностичної моделі ризику виникнення професійної деформації у працівників АРП МНС України.

Вивчення особливостей неусвідомлених форм поведінки з урахуванням специфіки діяльності рятувальників представлено в таблиці 3.19.

Таблиця 3.19 – Особливості типової поведінки працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України з урахуванням ступеня власної відповідальності за збереження життя та здоров'я інших людей

Геометрична фігура	1 група		2 група		φ*
	(%)	Ранг	(%)	Ранг	
квадрат	39,30	1	25,79	3	3,45**
трикутник	25,72	2	30,56	1	2,14*
прямокутник	10,12	4	12,35	4	1,42
коло	18,41	3	26,18	2	2,23*
зигзаг	6,4 5	5	5,12	5	0,56
Примітка * $p \leq 0,05$ ** $p \leq 0,01$					

При проведенні порівняльного аналізу рівнів виразності типової поведінки в досліджуваних групах нами було відзначено низку достовірних відмінностей.

Першу пару відмінностей було відзначено стосовно частоти зустрічаємості геометричної фігури – квадрат. Було встановлено, що достовірно більше фахівців пожежно-рятувальних підрозділів та водолазних формувань, в порівнянні з фахівцями 2-ої групи, на неусвідомлюваному рівні асоціюють себе з такою «формою особистості» як квадрат (39,30% проти 25,79%, при $p \leq 0,01$). Це вказує на їх витривалість, терпіння та методичність, що сприяє формуванню професіонала в обраній сфері діяльності. «Квадратів» відрізняє також сильна потреба у владі, що в поєднанні з високим ступенем власної відповідальності характеризує їх як працівників, схильних до працелюбності, старанності, готових завжди досягати поставленої в роботі мети.

Наступні достовірні відмінності було зафіксовано в частоті обирання геометричної фігури – трикутник. Частіше таку форму обирають фахівці аварійно-рятувальних та піротехнічних підрозділів (30,56% проти 25,72%). Результати достовірні на рівні $p \leq 0,05$. Дана форма символізує лідерство, і саме у цьому «фахівці-трикутники» бачать своє призначення у професійній діяльності. Отже, респонденти 2-ої групи енергійні, сильні особистості, які ставлять перед собою чіткі цілі та, як правило, досягають їх. Менший ступінь їх власної відповідальності дає можливість більш швидко та адекватно аналізувати ситуацію в цілому, вони концентруються на головному, на суті проблеми та знаходять ефективне для даних умов рішення.

Також було виявлено, що менша кількість працівників пожежно-рятувальних підрозділів та водолазних формувань (18,41%), у порівнянні з фахівцями 2-ої групи (26,18%), обирають в якості «свої форми» коло. Результати достовірні на рівні $p \leq 0,01$. Слід зазначити, що «особистість – коло» характеризується гармонійністю, доброзичливістю, стабільністю. Саме тому фахівців 1-ої групи можна охарактеризувати як осіб широко зацікавлених у міжособистісних стосунках, не схильних до конфліктності, стабілізуючих сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі. Окрім того вони характеризуються високою чуттєвістю, розвиненою емпатією, здатністю до співчуття. Високий ступінь їх власної відповідальності за збереження життя та здоров'я інших людей спонукає респондентів 1-ої групи емоційно відгукуватися на переживання іншої людини, що впливає на формування початкового етапу професійної деформації у вигляді емоційного та професійного вигорання даних фахівців. Це підтверджує результати, отримані на рівні посереднього аналізу професійної деформації.

Стосовно «форм особистості» прямокутник та зигзаг достовірних відмінностей у досліджуваних групах виявлено не було. Дані форми особистості практично не характерні для нашої вибірки.

Особливості виразності виборів типових «форм поведінки» в групах працівників АРП МНС України з урахуванням ступеня власної відповідальності представлено на рис. 3.6. та 3.7. відповідно.

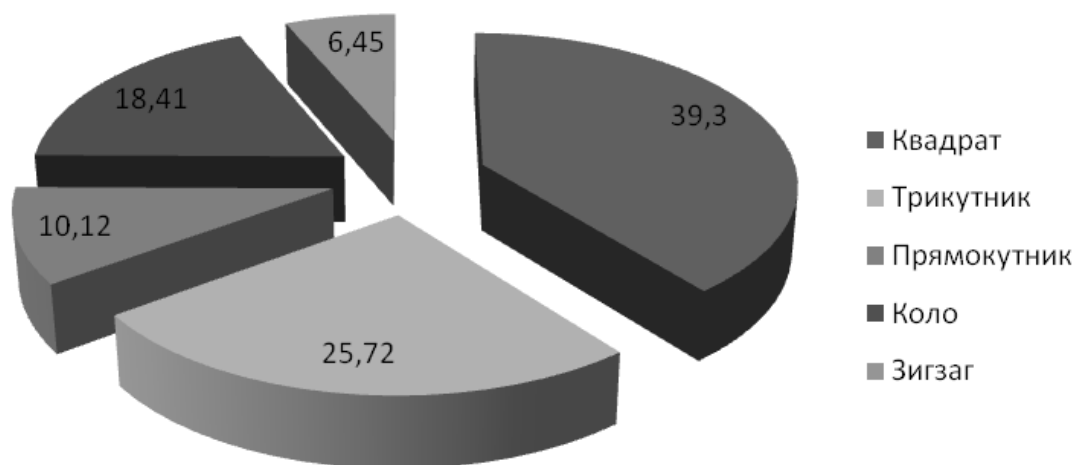


Рис. 3. 6 – Особливості виразності неусвідомлених форм типової поведінки у працівників пожежно-рятувальних підрозділів та водолазних формувань МНС України

За результатами було складено індивідуально-психологічні характеристики фахівців АРП МНС України з урахуванням ступеня власної відповідальності за збереження життя та здоров'я інших людей у залежності від обраної ними геометричної фігури. Аналіз індивідуально-психологічних особливостей працівників дозволив виділити потенційні «зони ризику» виникнення професійної

деформації. Це надало можливість розробки прогностичної моделі ризику формування професійної деформації у працівників АРП МНС України.

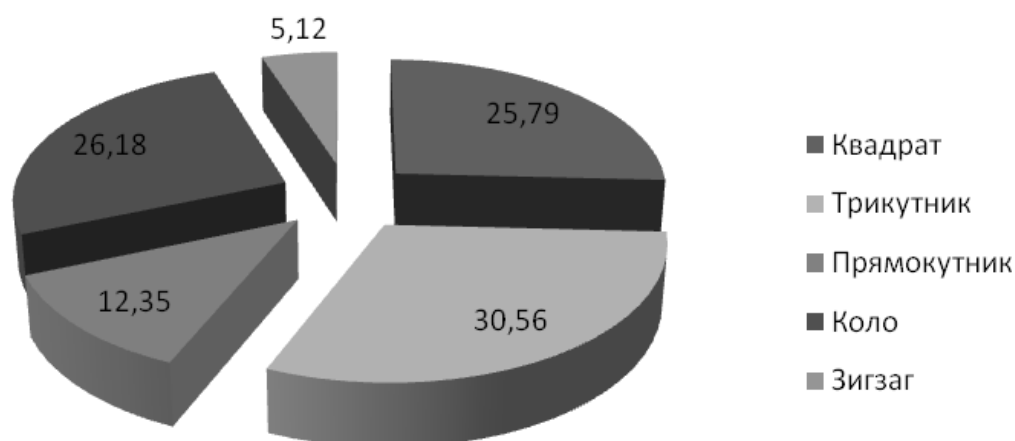


Рис. 3. 7 – Особливості виразності неусвідомлених форм типової поведінки у працівників аварійно-рятувальних та піротехнічних підрозділів

Індивідуально-психологічна характеристика працівників пожежно-рятувальних підрозділів та водолазних формувань МНС України

Близько 40% працівників пожежно-рятувальних підрозділів та водолазних формувань, які відрізняються високим ступенем власної відповідальності за збереження життя та здоров'я інших людей, ідентифікують себе з геометричною фігурою «квадрат». Індивідуально-психологічні особливості таких працівників полягають у наступному.

Яскраво виражена потреба в постійному інформаційному насиченні робить їх колекціонерами даних, вони воліють до систематизації будь-яких відомостей, до розумового аналізу, тому вважаються ерудитами у своїй сфері діяльності.

«Особистості-квадрати» занадто уважні до деталей, подробиць, що виступає професійно важливою якістю в діяльності фахівців пожежно-рятувальних підрозділів та водолазних формувань МНС України, адже дана особливість безпосередньо визначає особливості поведінки фахівців у непередбачуваних ситуаціях. При цьому у стресових ситуаціях «квадрати» схильні демонструвати стриманість, нерішучість, безпристрасність. Їх професійна та позапрофесійна сфера відрізняються організованістю, планомірністю, впорядкованістю, тому непередбачувані ситуації, що є невід'ємною частиною їх професійної діяльності, здатні легко «вибивати їх із сідла».

Підвищений інтерес до деталей, потреба в додатковій, уточнюючій інформації блокує оперативність та швидкість у прийнятті рішень фахівцями з високим ступенем власної відповідальності за збереження життя та здоров'я інших людей. Коли професійна ситуація вимагає швидкого прийняття рішення, яке пов'язане із ризиком, «квадрати» свідомо чи несвідомо відстрочують його прийняття, не бажаючи втратити власний «статус-кво».

У такий спосіб деформаційні зміни особистості будуть розвиватися з підвищеною інтенсивністю. «Квадрати» неефективно діють в аморфній ситуації, тому фахівці даної групи можуть бути прекрасними виконавцями, але рідко бувають ефективними керівниками.

Крім того високий ступінь власної відповідальності за збереження життя та здоров'я постраждалих у поєднанні з особистісною раціональністю, емоційною сухістю та частковою холодністю блокує потребу швидко встановлювати контакти з різними людьми.

Індивідуально-психологічна характеристика працівників аварійно-рятувальних та піротехнічних підрозділів МНС України

Стосовно працівників аварійно-рятувальних та піротехнічних підрозділів можна сказати, що майже кожний третій респондент ідентифікує себе з геометричною фігурою «трикутник» (30,56%), вибір якої є втіленням низки психологічних характеристик респондентів.

Домінуюча потреба – бути правим та керувати ситуацією, вирішувати не тільки за себе, але і за інших – характеризує «трикутника» як особистість, яка постійно перебуває в стані суперництва, конкуренції з іншими. Установка в будь-якій справі – орієнтація на перемогу та успіх. У ситуаціях ризику вони здатні швидко адаптуватися та приймати рішення, нетерплячі до тих, хто схильний коливатися у прийнятті рішень. Респонденти даної групи схильні глибоко аналізувати професійні ситуації, концентруватися на ядрі проблеми та швидко знаходити шляхи її вирішення. Вони є потенційно успішними та надійними фахівцями.

Фахівці з даним типом поведінки добре адаптуються до керівних посад, при меншому ступені власної відповідальності вони можуть прекрасно представити керівництву значущість власної діяльності та діяльності своїх підлеглих, можуть з легкістю переконати інших у правоті своїх поглядів.

Їх відрізняє впевненість у собі, рішучість, орієнтація на вирішення проблеми, енергійність. Протилежним полюсом виразності даних якостей, тобто деформаційними ознаками особистості, виступає імпульсивність, нестриманість та егоцентризм. Тому у сфері міжособистісних стосунків відстоювання власних інтересів може деформувати моральну сферу особистості цих фахівців, оскільки їх не турбують засоби досягнення поставленої мети. З цього можна зробити висновок, що професійна деформація таких працівників полягає в тому, що на шляху досягнення своєї мети вони можуть нехтувати моральними нормами та йти «по головах», змушуючи таким чином усіх інших обертатися навколо себе, без цього їхнє життя втрачає свою гостроту. Особливо це стосується «трикутників», яких вчасно ніхто не зупинив.

Отже, фахівці аварійно-рятувальних та піротехнічних підрозділів, на відміну від працівників 1-ої групи, відрізняються більшою впевненістю в собі, здатністю до швидкого прийняття рішень, особливо у ситуаціях ризику. Якщо справою честі для «особистості-квадрата» є досягнення найвищого рівня ефективності виконання завдань за призначенням, то «особистість-трикутник»

намагається у такий спосіб досягти більш високого соціального статусу, тобто «зробити кар'єру».

Враховуючи високу організованість та схильність до розумового аналізу працівників пожежно-рятувальних підрозділів та водолазних формувань, можна зауважити, що профілактичні заходи з попередження розвитку професійної деформації повинні стати невід'ємною частиною їх професійної діяльності. Планомірність та дотримання правил внутрішнього розпорядку цих фахівців сприяють більш ефективному виконанню завдань за призначенням. Тому до системи корекційних заходів слід включити моделювання непередбачуваних ситуацій ризику з метою відпрацювання навичок ефективної поведінки.

3.4. Вивчення взаємозв'язку між компонентами, що визначають рівень професійної деформації у фахівців аварійно-рятувальних підрозділів МНС України

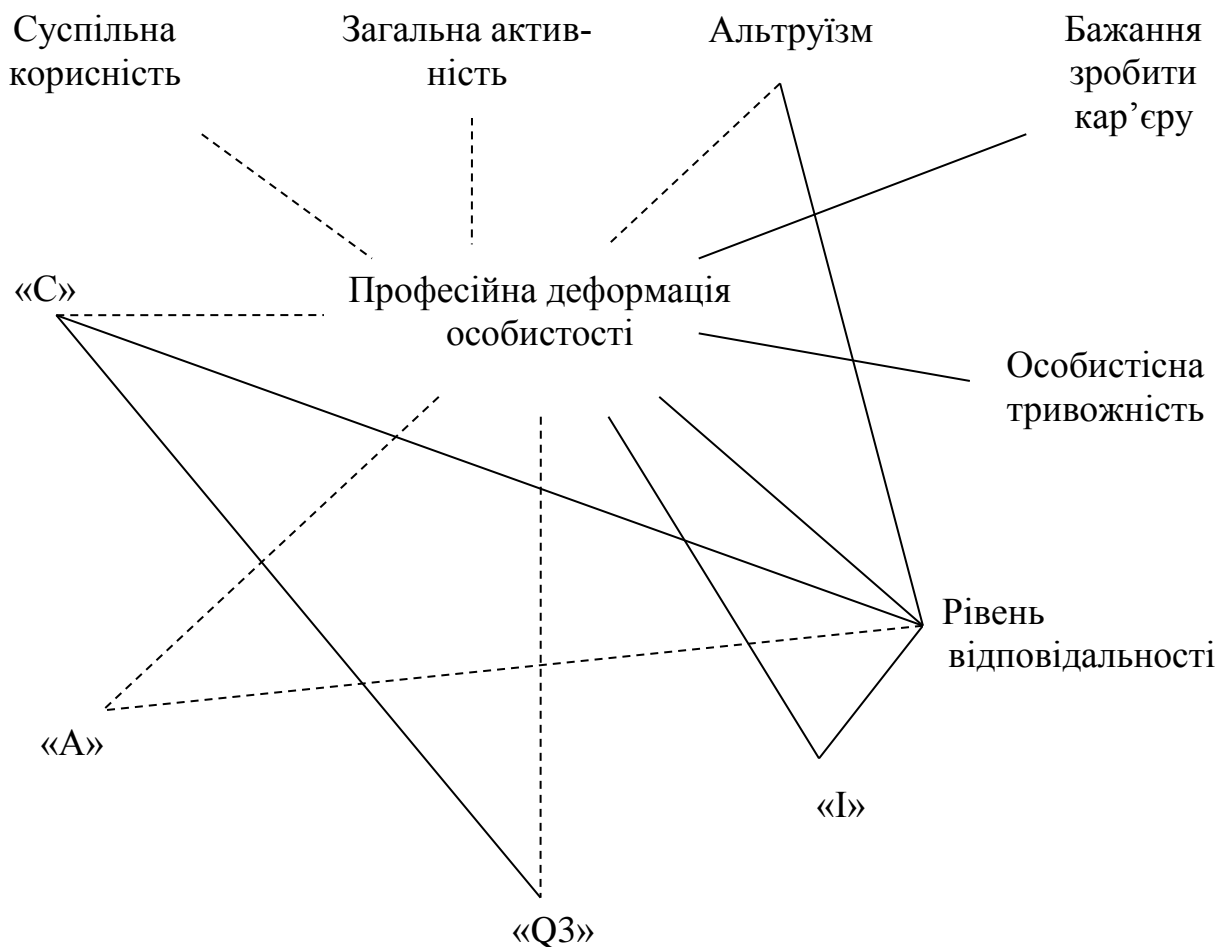
З метою вивчення особливостей взаємозв'язків між компонентами, що визначають рівень професійної деформації фахівців АРП МНС України нами було проведено кореляційний аналіз за допомогою r -критерію Пірсона. Аналізуючи взаємозв'язки психологічних компонентів, що зумовлюють розвиток професійної деформації на рівні середнього аналізу та мікроаналізу, ми відзначили існування низки достовірних кореляційних зв'язків (рис. 3.8.).

На рисунку 3.8. зображено особливості взаємозв'язків психологічних компонентів на рівні середнього аналізу та мікроаналізу, що визначають рівень професійної деформації у працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України.

Вивчення детермінант професійної деформації ми вважаємо за доцільне розпочати з індивідуальних особистісних властивостей особистості. Встановлено, що прямий кореляційний зв'язок з професійною деформацією характерний лише для фактору І («жорстокість-чуттєвість») ($r=0,42$, $p\leq 0,05$), тобто зворотній взаємозв'язок професійної деформації спостерігається з особистісним фактором С («емоційна стабільність-емоційна нестабільність») ($r=-0,71$, $p\leq 0,05$), фактором А («замкненість-контактність») ($r=-0,28$, $p\leq 0,05$), особистісним фактором Q3 («низький самоконтроль-високий самоконтроль») ($r=-0,70$, $p\leq 0,05$).

З вищезазначеного можна зробити висновок, що результат впливу професійної діяльності проявляється у працівників АРП гіпертрофією таких особистісних властивостей як самовпевненість, суворість, «імунітет» до людського горя, іноді проявляється черствість у ставленні до оточуючих. Високий рівень професійної деформації зумовлює труднощі у встановленні міжособистісних контактів, що ускладнює процес міжособистісної взаємодії у системі «людина-техніка-людина».

Показник фактору С утворив взаємозв'язки з особистісним фактором Q3 («низький самоконтроль-високий самоконтроль») ($r=0,48$, $p\leq 0,05$) та рівнем відповідальності ($r=0,56$, $p\leq 0,05$). Останній показник залежить від особистісного фактору А ($r=-0,40$, $p\leq 0,05$) та альтруїзму ($r=0,62$, $p\leq 0,05$).



Примітка:

- пряма кореляція;
- зворотня кореляція.

Рисунок 3.8 – Структура взаємозв'язків психологічних компонентів, що визначають рівень професійної деформації

Це свідчить про те, що низький рівень толерантності працівників сприяє розвитку роздратованості, яка призводить до швидкої втомлюваності, втрачається здатність до співчуття, розвивається емоційна байдужість. Для позапрофесійної діяльності характерна невпорядкованість, знижується й самоконтроль особистості.

Також рівень професійної деформації пов'язаний зі ступенем власної відповідальності за збереження життя та здоров'я інших людей ($r=0,74$, $p \leq 0,05$), особистісною тривожністю ($r=0,71$, $p \leq 0,05$) та альтруїзмом ($r=-0,49$, $p \leq 0,05$).

Отримані дані свідчать про те, що професійно деформована особистість з високим ступенем власної відповідальності за збереження життя та здоров'я інших людей характеризується схильністю до хвилювань, частою зміною настрою, чуттєвістю до схвалень оточуючих, що пропорційно впливає на зниження рівня альтруїзму, як домінуючої установки ціннісної сфери працівників АРП МНС України.

За результатами кореляційного аналізу також було встановлено низку взаємозв'язків з показниками мотиваційної сфери, а саме: прямий зв'язок спостерігається між професійною деформацією та бажанням зробити кар'єру ($r=0,58$, $p\leq 0,05$), зворотній взаємозв'язок характерний для мотивів професійної спрямованості: суспільна корисність ($r=-0,60$, $p\leq 0,05$) та загальна активність ($r=-0,42$, $p\leq 0,05$).

При цьому професійна деформація у мотиваційній сфері проявляється у тому, що бажання зробити кар'єру у системі МНС набуває найбільшої значущості та суто корисливого змісту, оскільки мотив приносити користь суспільству при цьому знижується, інші мотиви професійної та позапрофесійної сфери втрачають силу, що приводить до викривлення мотиваційної сфери у цілому.

Отримана корелюграма взаємозв'язків дозволяє зробити висновок, що головними компонентами, які зумовлюють рівень та особливості розвитку професійної деформації фахівців АРП є показники емоційно-вольової сфери, мотиваційні складові та ступінь власної відповідальності працівників.

Можна зробити висновок, що потенційно у меншій мірі підлягають професійній деформації ті рятувальники, які відрізняються високим рівнем стійкості емоційно-вольової сфери, домінуванням внутрішньої мотивації та високим ступенем власної відповідальності за збереження життя та здоров'я постраждалих.

Кореляційна структура психологічних особливостей працівників АРП МНС України дозволила виділити основні взаємозв'язки між компонентами професійної деформації у працівників АРП МНС України з метою подальшої розробки прогностичної моделі ризику виникнення професійної деформації та алгоритму психокорекційної роботи з її профілактики.

3.5. Розробка прогностичної моделі ризику виникнення професійної деформації у працівників АРП МНС України

Дослідження питання професійної деформації фахівців є досить складним та неоднозначним. Перш за все головною перепорою на шляху вирішення цієї проблеми є неможливість визначення рівня професійної деформації суб'єкта діяльності, який би мав конкретну градацію (від низького до високого). Проведений вище теоретичний та практичний аналіз проблеми професійної деформації фахівців аварійно-рятувальних підрозділів МНС України дозволив встановити можливість розгляду рівня професійної деформації крізь призму власної відповідальності фахівця АРП. Отже, отримані в роботі результати вказують на пряму залежність у фахівців рятувальних підрозділів професійної деформації від ступеня власної відповідальності за збереження життя та здоров'я інших людей. Таким чином, чим вище відповідальність суб'єкта діяльності за здоров'я й життя постраждалих та колег, тим вище вірогідність виникнення у нього ознак професійної деформації.

Окрім ступеня відповідальності безпосередньо впливати на розвиток професійної деформації особистості можуть і її індивідуально-психологічні

особливості. Саме їх виразність та поєднання зумовлюють схильність конкретного фахівця до розвитку в нього деформаційних змін під впливом негативних стрес-факторів професійної діяльності.

Проведений теоретико-методологічний аналіз проблеми професійної деформації підтверджує важливість прогнозування її виникнення у конкретного суб'єкта діяльності, адже її наявність у фахівця може свідчити про загальне зниження ефективності його професійної діяльності та негативно відображатися на його психічному стані. Важливість прогностики в такому питанні доводити не має сенсу, адже вона є очевидною: саме за її допомогою ще на етапі професійно-психологічного відбору можна визначити тих кандидатів, які можуть бути більш схильними до деформаційних змін та трансформацій. Це є запорукою прогнозування і психологічної надійності фахівця аварійно-рятувального підрозділу МНС України.

Розробка прогностичної моделі ризику виникнення професійної деформації у фахівця АРП МНС України було виконано за допомогою множинного регресійного аналізу (МРА). Додамо, що окрім прогнозування та оцінки ступеня його вірогідності МРА дозволяє визначити й те, які показники («незалежні змінні») найбільш важливі для прогнозування, а якими змінними можна знехтувати та виключити їх з прогностичної моделі.

При проведенні МРА нами були використані дані, що були отримані під час проведення дослідження на серединному та мікрорівнях аналізу професійної деформації фахівців аварійно-рятувальних підрозділів МНС України. За результатами оцінювання ці дані були віднесені до 1 групи досліджуваних, головною відмінністю яких стала висока власна відповідальність за збереження життя постраждалих та колег. Результатом проведення МРА стала прогностична модель ризику виникнення професійної деформації фахівця МНС України (1).

$$Y = \text{Constant} + 0,627(-C) + 0,766 I + 0,544 Q3 + 0,471 (-СК) + 0,671 OT + 0,268 (-AE) + e; \quad (1)$$

де Y – рівень надійності професійної діяльності фахівців-рятувальників;

Constant = 34,96;

e – помилка прогнозування;

C – емоційна стійкість;

I – жорстокість – чуттєвість;

Q3 – самоконтроль;

СК – суспільна корисність;

OT – особистісна тривожність;

AE – альтруїзм-егоїзм.

Спираючись на отримані результати (див. табл. 1), формула 1 набуває такого вигляду:

$$50,16 = 34,96 + 0,627(-C) + 0,766 I + 0,544 Q3 + 0,471 (-СК) + 0,671 OT + 0,268 (-AE) + 0,11; \quad (2)$$

Слід зауважити, що вірогідність помилки при складанні прогнозу за представленою формулою складає 0,11%. Отже прогнозування професійної деформації у потенційних кандидатів на службу аварійно-рятувальних підрозділів за наданою формулою можна вважати цілком достовірним.

Аналізуючи отриману математичну модель та дані, які представлені в таблиці 1, можна відмітити, що найбільш впливовими при складанні прогнозу виникнення та розвитку професійної деформації стали наступні показники:

1) Фактор С: «емоційна стабільність-емоційна нестабільність», який можна охарактеризувати як динамічне узагальнення зрілості емоцій. З цього боку професійній деформації будуть скоріше піддаватися его-слабкі працівники, у яких вже на етапі профвідбору проявляється швидке роздратовування, незадоволеність власним життям, здоров'ям, нестабільність інтересів, низька толерантність до фрустрації.

2) Фактор І: «жорстокість-чуттєвість», що відображає відмінності у чуттєвому світосприйманні особистості. Оскільки фактор І визначається як генетично запрограмована особистісна риса, то можна передбачити, що деформаційні зміни швидше торкнуться осіб з природно низьким рівнем емоційності. При цьому їх досить легко відрізнити навіть по зовнішнім ознакам: вони фізично більш розвинені, мають атлетичну будову тіла, рідко хворіють, зовні більш агресивні у порівнянні з високо емоційними особами.

3) Фактор Q3: «низький самоконтроль-високий самоконтроль» вимірює рівень внутрішнього контролю поведінки, інтегрованість особистості. Працівники з низьким самоконтролем, тобто ті, діяльність яких невпорядкована та імпульсивна, швидше за інших будуть піддаватися розвитку професійної деформації. З цього боку, розвиток вольових характеристик особистості виступає однією з найбільш важливих складових для прогнозу успішності професійної діяльності. Він позитивно пов'язаний із частотою вибору у лідери та ступенем активності у вирішенні групових проблем.

4) Показник суспільної корисності, що виступає провідним компонентом мотиваційної сфери фахівця АРП МНС України. Тому, правильне виявлення професійних мотивів та схильностей фахівця виступає важливим прогностичним фактором задоволення професією, а отже мінімізує ризик виникнення особистісних деформаційних змін. Якщо мотив приносити користь суспільству не має значної суб'єктивної ваги для працівника, то ризик виникнення емоційного вигорання як початкового етапу професійної деформації – неминучий.

5) Тривожність як центральний компонент емоційно-вольової сфери виступає пусковим механізмом формування професійної деформації фахівця. Тривожна особистість відчуває свою нестійкість, напруженість у складних ситуаціях, які постійно характерні для професійної діяльності рятувальника. Стан постійної напруги емоційно-вольової сфери сприяє негативним змінам і у ціннісній сфері особистості – деформується установка «на допомогу», що є типовою для професійної діяльності рятувальника, відповідно, знижується рівень альтруїзму.

Таким чином, отримані дані дозволяють говорити, що найбільш впливовими компонентами, які здебільшого зумовлюють прогностичну цінність визначення виникнення професійної деформації є емоційно-вольовий та мотиваційний блоки. Представлена прогностична модель є досить достовірною, а отже може бути рекомендована для використання на етапі професійно-психологічного відбору кандидатів на службу до підрозділів МНС та їх подальшого психологічного супроводу з метою попередження виникнення в них ознак професійної деформації.

Висновки за розділом

Отримані результати дослідження професійної деформації серед фахівців аварійно-рятувальних підрозділів МНС України дозволили виділити специфічні особливості, характерні для кожного конкретного виду діяльності, що створюють передумови розвитку професійної деформації на рівні макроаналізу, середнього аналізу та мікроаналізу.

1. На рівні макроаналізу недосконалість нормативно-правового забезпечення, недостатній рівень забезпечення соціальних гарантій зумовлює найбільшу вразливість до формування деформаційних змін саме у працівників піротехнічних підрозділів та водолазних формувань МНС України, оскільки чинним законодавством не забезпечується у повній мірі реалізація їх базових потреб.

Аналіз особливостей самосприйняття власної професійної діяльності працівниками пожежно-рятувальних підрозділів та водолазних формувань МНС України, у порівнянні з працівниками 2-ої групи, вказує на їх більш глибокі деформаційні зміни, які стосуються площини індивідуально-особистісних характеристик особистості. Це пов'язано зі специфікою діяльності, а саме – ступенем власної відповідальності фахівців за збереження життя і здоров'я інших людей.

Специфічні особливості діяльності зумовлюють і характер ставлення фахівців до професійної діяльності на неусвідомлюваному рівні: основні деформаційні процеси фахівців пожежно-рятувальних підрозділів та водолазних формувань простежується в емоційно-вольовій сфері у вигляді емоційної напруги, гіпертрофованому відчутті необхідності схвалення та визнання з боку інших стосовно результатів виконуваної діяльності. Це підтверджується результатами контент-аналізу суб'єктивного тлумачення професійної деформації цими працівниками, коли деформаційні зміни полягають у гіпертрофії сприйняття значущості власної професійної діяльності, оскільки її виконання наближено до місії. Менший ступінь власної відповідальності працівників 2-ої групи зумовлює формування механізмів психологічного захисту в емоційно-вольовій сфері, що знижує ризик виникнення деформації, але недостатня активність, наполегливість та цілеспрямованість фахівців даної групи знижує також й опір шкідливим умовам праці, при цьому професійна деформація проявляється на соматичному рівні у вигляді професійних захворювань.

2. На рівні серединного аналізу нами було досліджено індивідуально-психологічні властивості фахівців, особливості мотиваційної та емоційно-вольової сфери рятувальників. Працівники аварійно-рятувальних підрозділів МНС України обох досліджуваних груп практично не відрізняються за показниками інтелектуального блоку. Основні відмінності особистісних показників зосереджені у характеристиках емоційно-вольової та поведінкової сфери фахівців АРП МНС України, які й зумовлюють характер прояву у них професійних деформаційних змін. Менший ступінь власної відповідальності фахівців аварійно-рятувальних та піротехнічних підрозділів сприяє загостренню особистісних якостей емоційно-вольової сфери та проявам конформізму у поведінковій сфері, у порівнянні з фахівцями пожежно-рятувальних підрозділів та водолазних формувань МНС України.

Основні відмінності мотиваційної структури працівників АРП МНС України полягають у наступному: мотиви обрання професійної діяльності у межах АРП МНС України працівниками аварійно-рятувальних та піротехнічних підрозділів належать до внутрішньої мотивації. Мотиваційний профіль реально існуючих мотивів характеризується більшою професійною спрямованістю, яка опосередковано визначає високий рівень усвідомлення професійного вибору та превалювання професійних інтересів над позапрофесійними. У разі дисонансу між внутрішньою професійною спрямованістю та зовнішньою невідповідністю у структурі особистості виникають деформаційні зміни. Мотиви обрання професійної діяльності працівниками пожежно-рятувальних підрозділів та водолазних формувань поєднують у собі ознаки як внутрішньої, так і зовнішньої мотивації, що швидше приводить до формування у них першого етапу професійної деформації – емоційного, а потім і професійного вигорання.

3. Дослідження відмінностей типових форм поведінки працівників АРП МНС України при виконанні завдань за призначенням на рівні мікроаналізу дозволило розробити узагальнені індивідуально-психологічні характеристики працівників обох досліджуваних груп з урахуванням ступеня їх власної відповідальності. За результатами аналізу даних характеристик можна зробити висновок, що деформаційні зміни фахівців пожежно-рятувальних підрозділів та водолазних формувань МНС України будуть розвиватися з підвищеною інтенсивністю на відміну від фахівців 2-ої групи, які характеризуються меншим ступенем власної відповідальності.

4. Кореляційна структура психологічних особливостей дозволила виділити основні взаємозв'язки між компонентами професійної деформації у працівників АРП МНС України та надала інформативний ресурс для розробки прогностичної моделі ризику виникнення у рятувальників професійної деформації. Таким чином, психологічна надійність фахівців-рятувальників залежить від показників емоційно-вольової сфери – особистісної тривожності, емоційної стійкості, самоконтролю; індивідуально-особистісних показників – жорстокості – чуттєвості, суспільної корисності та особистісної установки «альтруїзм-егоїзм». Зазначені компоненти слід сприймати як визначальні в

процесі прогнозування виникнення професійної деформації у працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України під впливом умов професійної діяльності.

ВИСНОВКИ

У монографії представлено теоретичне узагальнення та вирішення наукової проблеми, що полягає в розкритті особливостей професійної деформації у працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України.

1. На основі аналізу наукових джерел було розглянуто підходи до вивчення професійної деформації у працівників соціальних професій, фахівців екстремального профілю діяльності, в тому числі фахівців МНС України. Встановлено, що на формування та розвиток професійної деформації найбільший вплив чинить специфіка самої діяльності.

Специфічною особливістю професійної діяльності фахівців аварійно-рятувальних підрозділів МНС України, яка відрізняє її від інших професій екстремального профілю діяльності, визначено рівень власної відповідальності рятувальників за збереження життя та здоров'я інших людей, який зумовлює особливості виникнення та розвитку в даних фахівців професійної деформації.

Важливою відмінністю професійної діяльності фахівців АРП виступає розширення межі класичного розподілу професійних сфер та віднесення професійної діяльності фахівців аварійно-рятувальних підрозділів МНС України до сфери «людина-техніка-людина». Тому психологічну категорію професійної деформації в межах діяльності МНС визначено як комплекс взаємопов'язаних змін окремих якостей та особистості в цілому, що залежить від ступеня власної відповідальності фахівців АРП МНС за збереження життя та здоров'я життя інших людей.

2. З метою реалізації завдань монографії розроблено модель дослідження соціально-психологічних особливостей професійної деформації фахівців аварійно-рятувальних підрозділів МНС України. На основі даної моделі опрацьовано структуру емпіричного дослідження, розроблено та обґрунтовано психодіагностичний комплекс вивчення особливостей професійної деформації у рятувальників.

Вивчення особливостей професійної деформації проведено на трьох рівнях:

– рівні макроаналізу, що характеризує особливості деформаційних змін у рятувальників на основі домінуючої специфічної відмінності професійної діяльності працівників АРП МНС України (ступеня власної відповідальності рятувальників за збереження життя та здоров'я інших людей);

– рівні серединного аналізу, в основі якого постає комплексне дослідження деформаційних змін з урахуванням індивідуально-особистісних характеристик фахівців АРП МНС України;

– рівні мікроаналізу, що характеризує професійну деформацію на основі поведінкових особливостей рятувальників.

3. Дослідження особливостей професійної деформації у фахівців аварійно-рятувальних підрозділів проведено в межах двох груп, розподіл яких від-

бувся згідно із задалегідь визначеним коефіцієнтом «психологічної вартості» конкретного виду діяльності (більшим та меншим ступенем власної відповідальності за збереження життя та здоров'я інших людей відповідно).

4. Виділено специфічні особливості, характерні для кожного конкретного виду діяльності, які створюють передумови розвитку професійної деформації на рівні макроаналізу, серединного аналізу та мікроаналізу.

На рівні макроаналізу проаналізовано вплив суб'єктивних чинників професійної діяльності, які створюють передумови формування деформаційних змін. Недосконалість нормативно-правового забезпечення, недостатній рівень забезпечення соціальних гарантій зумовлює найбільшу вразливість до формування деформаційних змін у фахівців піротехнічних підрозділів та водолазних формувань МНС України, оскільки чинним законодавством не забезпечується повною мірою реалізація їх базових потреб.

На основі аналізу особливостей самосприйняття власної професійної діяльності встановлено, що більш глибокі деформаційні зміни, які стосуються площини індивідуально-особистісних характеристик особистості, характерні для працівників з вищим ступенем власної відповідальності за збереження життя та здоров'я інших людей. Менший ступінь власної відповідальності працівників аварійно-рятувальних та піротехнічних підрозділів зумовлює формування механізмів психологічного захисту в емоційно-вольовій сфері, що знижує ризик виникнення деформації, але, поряд з цим, у них також знижується й опір шкідливим умовам праці, при цьому професійна деформація проявляється на соматичному рівні у вигляді професійних захворювань.

На рівні серединного аналізу встановлено, що основні відмінності особистісних показників зосереджені в характеристиках емоційно-вольової та поведінкової сфер фахівців АРП МНС України, які й зумовлюють характер протікання у них професійних деформаційних змін. Менший ступінь власної відповідальності фахівців аварійно-рятувальних та піротехнічних підрозділів сприяє загостренню особистісних якостей емоційно-вольової сфери та проявам конформізму в поведінковій сфері, у порівнянні з фахівцями пожежно-рятувальних підрозділів та водолазних формувань МНС України. Особливості мотиваційної сфери фахівців пожежно-рятувальних підрозділів та водолазних формувань сприяють більш інтенсивному формуванню в них першого етапу професійної деформації – емоційного, а потім і професійного вигорання.

На рівні мікроаналізу вищий ступінь власної відповідальності фахівців пожежно-рятувальних підрозділів та водолазних формувань МНС України зумовлює розвиток у них деформаційних змін з підвищеною інтенсивністю, у порівнянні з фахівцями аварійно-рятувальних та піротехнічних підрозділів МНС України, які характеризуються меншим ступенем власної відповідальності.

5. На основі визначення основних взаємозв'язків між компонентами професійної деформації у працівників АРП МНС України розроблено прогностичну модель виникнення у рятувальників професійної деформації. За результатами розробленого алгоритму доведено, що психологічна надійність

фахівців-рятувальників залежить від показників емоційно-вольової сфери (особистісної тривожності, емоційної стійкості, самоконтролю) та індивідуально-особистісних показників (жорстокості – чуттєвості, суспільної корисності та особистісної установки «альтруїзм-егоїзм»). Зазначені компоненти слід сприймати як визначальні у процесі прогнозування виникнення професійної деформації у фахівців аварійно-рятувальних підрозділів МНС України під впливом умов професійної діяльності.

Проведене дослідження не вичерпує всіх аспектів заявленої проблеми. ***Перспективними напрямками подальших наукових пошуків*** є розробка диференційованих програм психопрофілактики професійної деформації у фахівців аварійно-рятувальних підрозділів МНС України на перших етапах їх професіоналізації. Програма профілактики повинна бути створена на основі розробленої прогностичної моделі виникнення у рятувальників професійної деформації з урахуванням специфіки кожного конкретного виду діяльності у межах АРП МНС України.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Александров Ю.В. Вплив специфіки трудової діяльності працівників органів внутрішніх справ на розвиток професійної деформації / Ю.В. Александров // Наукові записки Харківського військового університету. Соціальна філософія, педагогіка, психологія. – 2002. – № 15 – С. 190-194.
2. Александров Ю.В. Зміна особистісних якостей у працівників ОВС внаслідок розвитку професійної деформації / Ю.В. Александров // Педагогіка і психологія професійної освіти. – 2002. – № 4. – С. 180-183.
3. Александров Ю.В. Професійна деформація працівників органів внутрішніх справ: дис. ... кандидата психол. наук : 19.00.06 / Александров Юрій Васильович. – Х., 2006. – 165 с.
4. Ананьев Б.Г. Проблема «человеческого фактора» в управлении / Б.Г. Ананьев // Психологические проблемы социальной регуляции поведения. – 1976. – С. 41 – 63.
5. Антипов В.В. Психологическая адаптация к экстремальным ситуациям / В.В. Антипов – М. : ВЛАДОС, 2004. – 173 с.
6. Аргайл М. Психология счастья / Майкл Аргайл ; [пер. с англ. М. Кларины]. – М. : Прогресс, 1990. – 326 с.
7. Аронсон Э. Современные технологии влияния и убеждения: эпоха пропаганды / Эллиот Аронсон, Энтони Пратканис ; [пер. с англ. Е.Волков, И. Волкова]. – Санкт-Петербург : Прайм-Еврознак, 2008. – 218 с.
8. Асеев В.Г. Нормативное управление социальным развитием / Владимир Григорьевич Асеев. – М. : Профиздат, 1988. – 418 с.
9. Багмет І.М. Індивідуальні та гендерні відмінності альтруїзму-егоїзму особистості : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.01 «Загальна психологія, психологія особистості, історія психології» / І.М. Багмет. – Одеса, 2004. – 18 с.
10. Балл Г.О. Орієнтири сучасного гуманізму (в суспільній, освітній, психологічній сферах) / Балл Георгій Олексійович. – Житомир : Волинь, 2008. – 243 с.
11. Балабанова Л.М. Категория нормы в исследовании и регуляции функциональных состояний человека: дис. ... доктора психол. наук: 19.00.02 / Балабанова Любовь Матвеевна. – Х., 2001. – 429 с.
12. Бандурка А.М. Психология управления / Бандурка А.М., Бочарова С.П., Землянская Е.В.. – Харьков : ООО Фортуна, 1998. – 463 с.
13. Барко В.І. Теоретико-психологічні засади управління персоналом органів внутрішніх справ : дис. ... доктора психол. наук: 19.00.06 / Барко Вадим Іванович. – К., 2004. – 448 с.
14. Безносков С.П. Профессиональная деформация личности / Сергей Петрович Безносков. – Санкт-Петербург : Речь, 2004. – 270 с.
15. Безпека у надзвичайних ситуаціях. Терміни та визначення основних понять: ДСТУ 3891-99. – К.: Держстандарт України, 1999. – 21 с.

16. Блинов А.О. Искусство управления персоналом : учеб. пособие [для экон. колледжей и вузов] / А.О. Блинов, О.В. Василевская. – Москва : ГЕЛАН, 2007. – 410 с.
17. Бодалев А.А. Общая психодиагностика : [учебник] / Алексей Александрович Бодалев. – Санкт-Петербург : Речь, 2000. – 438 с.
18. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности : [учеб. пос. для вузов] / Вячеслав Алексеевич Бодров. – Москва : ПЕР СЭ , 2001. – 511 с.
19. Божович Л.И. Проблемы формирования личности : избр. психол. тр.; [под ред. Д.И. Фельдштейна] / Лидия Ильинична Божович. – Москва : Междунар. пед. акад. , 1995. – 209 с.
20. Большой толковый психологический словарь [пер. с англ. А.Ребер]. – М. : ООО «Издательство «Вече», 2001. – 560 с.
21. Борисова Е.М. О роли профессиональной деятельности в развитии личности : психология формирования и развития личности ; [под ред. Л.И. Анцыферовой] / Елена Михайловна Борисова. – Москва : Наука, 1981. – 112с.
22. Бреслав Г.М. Основы психологического исследования [уч. пос. для студ. выс. уч. зав.] / Гершон Моисеевич Бреслав. – Москва : Смысл, 2010. – 492 с.
23. Брушлинский А.В. Психология личности: новые исследования: [монография] / Брушлинский А.В., Деркач А.А., Абульханова К.А. – Москва : Ин-т психологии РАН, 1998– 304 с.
24. Буданов А.В. Работа с сотрудниками органов внутренних дел по профилактике профессиональной деформации / Анатолий Валентинович Буданов. – Москва : Акад. ВМД России, 1997. – 133 с.
25. Булатевич Н.М. Синдром емоційного вигорання вчителя: дис. ... кандидата психол. наук : 19.00.04 / Булатевич Наталія Миколаївна. – К., 2004. – 195 с.
26. Бурлачук Л.Ф. Словарь-справочник по психодиагностике / Л.Ф.Бурлачук, С.М. Морозов. – СПб.: Питер, 2001. – 339 с.
27. Вареник В.В. Інженерно-психологічне забезпечення професійного відбору до державної пожежної охорони України: дис. ... кандидата психол. наук : 19.00.03 / Вареник Володимир Володимирович. – К., 2001. – 16 с.
28. Василевська Т.Е. Відповідальність як духовно-моральний вимір особистості: дис. ... кандидата філос. наук : 09.00.07 / Василевська Тетяна Едуардівна. – К., 1996. – 164 с.
29. Васильев В.Л. Юридическая психология : [учеб. для студ. выс. уч. зав.] / Владислав Леонидович Васильев. – Санкт-Петербург : Питер, 2009. – 613 с.
30. Васильев И.А. Мотивационно-эмоциональная регуляция мыслительной деятельности : дис. ... доктора психол. наук : 19.00.01 Васильев Игорь Александрович. – М., 1998. – 234 с.
31. Великий тлумачний словник сучасної української мови [уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел]. – К. : ВТФ Перун, 2003. – 1427 с.

32. Віктимологічні аспекти протидії насильству у військових : [зб. наукових праць / наук. ред. Балашов В.О.]. – Київ, 2007. – 172 с.
33. Вилюнас В.К. Психологические механизмы мотивации человека / Витис Казиса Вилюнас. – Москва : изд-во Моск. ун-та, 1990. – 283 с.
34. Виноградова Л.В. Когнитивные аспекты субъективного отражения эмоционально трудных жизненных ситуаций: дис. ... кандидата психол. наук: 19.00.01 / Виноградова Лариса Витальевна. – К., 1995. – 184 с.
35. Витт Н.В. Речь и эмоции : [учеб. пос.] / Надежда Владимировна Витт. – Москва : Наука, 1984. – 76 с.
36. Водопьянова Н.Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова. – Санкт-Петербург : Питер, 2005. – 336 с.
37. Выготский Л.С. Психология / Лев Семенович Выготский. – Москва : Апрель пресс, 2000. – 1006 с.
38. Геллерштейн Л.С. К вопросу о профессиональной типологии : [психотехника и психофизиология труда] / Лев Соломонович Геллерштейн. – Москва : МГУ, 1930. – 502 с.
39. Гонтаренко Л.О. Професіографічний аналіз діяльності працівників чергово-диспетчерської служби екстреного виклику МНС України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / Л.О. Гонтаренко. – Харків, 2008. – 22 с.
40. Гранат Н.Л. Вопросы психологии коллектива сотрудников органов внутренних дел : [учеб. пос.] / Гранат Н.Л., Коровин А.Н., Лобзов А.С. – Москва : Акад. МВД, 1981. – 281 с.
41. Гребенюк Г.А. Психодиагностическое исследование индивидуальных особенностей управленческой деятельности : на материале компьютер. тестов и тренажеров : дис. ... кандидата психолог. наук : 19.00.01 / Гребенюк Григорій Анатолійович. – М., 1994. – 244 с.
42. Гречко С.М. Системний підхід до виховання дисциплінованості у курсантів вищих військових навчальних закладів: дис. ... кандидата пед. наук: 20.02.02 / Гречко Сергій Михайлович. – Хм., 1998. – 181 с.
43. Гришина Н.В. Психологические проблемы самореализации личности / Наталия Владимировна Гришина. – Санкт-Петербург : изд-во СПб. ун-та, 1997. – 156 с.
44. Гройсман А.Л. Клиническая психология, психосоматика и психопрофилактика / Алексей Львович Гройсман. – Москва : Магистр-Пресс, 2002. – 451 с.
45. Губерева О.С. Психологічні особливості формування професійної компетентності працівників ОВС : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : 19.00.06 «Юридична психологія» / О.С. Губерева. – Харків, 2005. – 19 с.
46. Державна цільова соціальна програма розвитку цивільного захисту на 2009-2013 роки. – К.: Держстандарт України. – 2009. – С. 8-12.

47. Деякі аспекти впливу особистісної мотивації спеціальних підрозділів МВС України на психологічну готовність до дій в особливих умовах : матеріали Міжнар. наук.-практ. конференції [«Психологічна безпека особового складу силових структур та персоналу екстремальних професій»], (Харків, 18 лист. 2009 р.) / М-во внутр. справ, Харк. акад. внутр. військ МВС України. – Х. : Харк. акад. внутр. військ МВС України, 2009. – 275 с.

48. Джерела фізичного походження природних надзвичайних ситуацій. Номенклатура та показники впливів уражальних факторів : ДСТУ 4934:2008. – [Чинний від 2008-07-01]. – К. : Держспоживстандарт України 2008. – 8 с. – (Національний стандарт України).

49. Дикая Л.Г. Психическая саморегуляция функционального состояния человека (системно-деятельностный подход) / Лариса Григорьевна Дикая. – Москва : изд-во «Институт психологии РАН», 2003. – 318 с.

50. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників МНС України 07.10.04 наказ № 100. – К.: МНС України. – 96 с.

51. До проблеми формування та розвитку сприятливої службової мотивації правоохоронців : матеріали наук.-практ. конф. [«Соціально-психологічне забезпечення правоохоронної діяльності»], (Харків, 24 квітня 2009 р.) / М-во внутр. справ, Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : Харк. нац. ун-т внутр. справ, 2009. – 304 с.

52. Дорошенко М.М. Індивідуально-психологічні особливості військовослужбовців з граничними нервово-психічними розладами : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : 20.02.02 «Військова педагогіка та психологія» / М.М. Дорошенко. – Київ, 2000. – 19 с.

53. Дунець Л.М. Психологічні умови формування професійної мотивації слухачів вищого військового навчального закладу : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : 20.02.02 «Військова педагогіка та психологія» / Л.М. Дунець. – Харків, 2000. – 19 с.

54. Дьяченко М.И. Готовность к деятельности в напряженных ситуациях : психол. аспект / Дьяченко М.И. , Кандыбович Л.А. , Пономаренко В.А. – Минск : изд-во «Университетское», 1985. – 206 с.

55. Екстремальна психологія: / [Євсюков О.П., Куфлієвський А.С., Лебедєв Д.В. та ін..] ; за заг. ред. О.В. Тімченка. – [підручник] – К. : Август Трейд, 2007. – 502 с.

56. Євсюков О.П. Психологічне прогнозування професійної надійності фахівців аварійно-рятувальних підрозділів МНС України: дис. ... кандидата психол. наук : 19.00.09 / Євсюков Олександр Петрович. – Х., 2007. – 192 с.

57. Забродин Ю.М. Психология личности и управление человеческими ресурсами : [учеб.-метод. пособие] / Юрий Михайлович Забродин. – Москва : КноРус, 2002. – 358 с.

58. Закон України «Про аварійно-рятувальні служби» в редакції від 21.12.2000 р. № 2117 – III.

59. Закон України «Про захист населення і територій від надзвичайних ситуацій техногенного та природного характеру» від 08.06.2000 №1809-III // Голос України. – №131-132 від 25.07.2000.

60. Закон України «Про захист населення і територій від надзвичайних ситуацій техногенного та природного характеру» в редакції від 08.06.2000 р. №1809-III.

61. Закон України «Про пожежну безпеку» від 17.12.1993. зі змінами 12.09.2002 р. №138-IV.

62. Зеер Э.Ф. Психология профессий : [для студ. выс. уч. зав.] / Эвальд Фридрихович Зеер. – Москва : Мир, 2008 – 329 с. – (5-е изд., перераб., доп.).

63. Зивзах М.В. Психологические дезадаптационные реакции у сотрудников органов внутренних дел (диагностика, психокоррекция и профилактика) : дис. ... кандидата психол. наук : 19.00.09 / Зивзах Маркел Вячеславович. – Х., 2007. – 186 с.

64. Зиньковская С.М. Системное изучение человеческого фактора в опасных профессиях : дис. ... доктора психол. наук : 19.00.01 / Зиньковская Светлана Михайловна. – М., 2007 – 328 с.

65. Ильин Е.П. Эмоции и чувства : [серия «Мастера психологи»] / Е.П.Ильин, А.С. Кочарян. – Санкт-Петербург : Питер, 2002. – 752 с.

66. Калинин В.К. Эмоционально-волевая регуляция поведения и деятельности / Владимир Константинович Калинин. – Москва: Наука, 1976. – 149 с.

67. Капустина А.Н. Многофакторная личностная методика Р. Кеттелла / Александра Николаевна Капустина. – Санкт-Петербург : Речь, 2001. – 99 с.

68. Карпов А.В. Психологический анализ трудовой деятельности : [учеб. пособие] / Анатолий Викторович Карпов. – Ярославль : ЯрГУ, 1988. – 76 с.

69. Кирьянова Е.М. Проявления риска в деятельности специалистов опасных профессий : автореф. дис. на соискание уч. степени канд. псих. наук : спец. 19.00.09 «Психология деятельности в особых условиях» / Е.М. Кирьянова. – Москва, 2003. – 18 с.

70. Климов Е.А. Психология профессионала : [избранные психологические труды] / Евгений Александрович Климов. – Москва : МОДЭК, 2003. – 454 с.

71. Ключ П.П. Тактична і психологічна підготовка особового складу пожежної охорони : [підручник] / Ключ П.П., Палюх В.Г., Росоха В.О. – Харків : Основа, 2002. – 228 с.

72. Ковальов В.В. Взаємодія слідчого з працівниками експертної служби МВС України: дис. ... кандидата юрид. наук : 12.00.09 / Ковальов Василь Володимирович. – К., 2007. – 227 с.

73. Ковальчишина Н.І. Зміни у мотиваційній сфері особистості слідчих на ранніх стадіях професіоналізації : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : 19.00.06 «Юридична психологія» / Н.І.Ковальчишина. – Харків, 2008. – 18 с.

74. Козяр М.М. Психологічні аспекти травматизму та підготовка особового складу пожежно-рятувальної служби МНС України / М.М. Козяр, Б.О. Білінський, Н.В. Ступницький // Пожежна безпека. – 2004. – № 4. – С.4549.
75. Коновалова В.О. / Юридична психологія: [підручник] / Коновалова В.О., Шепітько В.Ю. –Х. : Право, 2008. – 240 с.
76. Конфликтология / [авт. текста О. В. Аллахвердова] – СПб. : Лань, 1999. – 443 с.
77. Корнеева Л.Н. Профессиональная психология личности: [хрестоматия] / Л.Н. Корнеева // Психологические основы профессиональной деятельности: / [сост. В.А. Бодров]. – М.: ПЕР СЭ; Логос, 2007. – С. 301-311.
78. Корольчук В.М. Психологія стресостійкості особистості: дис. ... доктора психол. наук : 19.00.06 / Корольчук Валентина Миколаївна. – К., 2009. – 388 с.
79. Корольчук М.С. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах : [навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів] / М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк – К. : Ніка-Центр, 2006. – 580 с.
80. Корольчук М.С. Теорія і практика професійного психологічного відбору: [навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів] / М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк. – К. : Ніка-Центр, 2006. – 536 с.
81. Крайнюк В.М. Психологія стресостійкості особистості : [монографія] / Валентина Миколаївна Крайнюк – Київ : Ніка – Центр, 2007. – 432 с.
82. Крапивина В.О. Лабораторний практикум по психодіагностиці / О.В. Крапивина, Б.И. Тенюшев. – Т. : изд. дом ТГУ им. Г.Р. Державина, 2009. – 234 с.
83. Куфлієвський А.С. Індивідуально-психологічні фактори, які сприяють успішності навчально-службової діяльності курсантів університету / А.С. Куфлієвський // Проблеми екстремальної та кризової психології. –2010. – №.6. – С. 254-259.
84. Куфлієвський А.С. Соціально-психологічні детермінанти розвитку синдрому «вигорання» серед працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / А.С. Куфлієвський. – Харків, 2006. – 22 с.
85. Куфлієвський А.С. Соціально-психологічні детермінанти розвитку синдрому «вигорання» серед працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України: дис. ... кандидата психол. наук : 19.00.09 / Куфлієвський Андрій Станіславович. – Х., 2006. – 165 с.
86. Куфлієвський А.С. Формування професійної мотивації рятувальників МНС України / А.С. Куфлієвський // Проблеми екстремальної та кризової психології. – 2009. – №6. – С. 61-73.
87. Лазарус Р. Теория стресса и психофизиологические исследования / Р. Лазарус // Эмоциональный стресс. – Л., 1970. – С. 127-208.

88. Лебедев Д.В. Аналіз механізмів виникнення поведінки, що відхиляється, у професійній діяльності фахівців-водолазів аварійно-рятувальних підрозділів МНС / Д.В. Лебедев // Девіантна поведінка: соціологічний, психологічний, юридичний аспекти: матеріали круглого столу., (16 квітня 2008 р., м. Харків) – Х.: Вид-во Харк. нац. ун-ту внутр. справ, 2008. – С. 111-114.

89. Лебедев Д.В. Соціально-психологічні детермінанти помилкових дій у професійній діяльності фахівців водолазних формувань аварійно-рятувальних підрозділів МНС України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / Д.В. Лебедев. – Харків, 2009. – 22 с.

90. Лебедева С.Ю. Психологічне забезпечення професійної та функціональної надійності фахівців снайперських груп спеціальних підрозділів МВС України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / С.Ю. Лебедева. – Харків, 2005. – 23 с.

91. Лебедева С.Ю. Психологічне забезпечення професійної та функціональної надійності фахівців снайперських груп спеціальних підрозділів МВС України: [монографія] / С.Ю. Лебедева, О.В. Тімченко. – Х. : ХНАДУ, 2005. – 326 с.

92. Левитов Н.Д. Психологическое состояние беспокойства и тревоги / Н.Д. Левитов // Вопросы психологии. – 1969. – 131-138 с.

93. Лэнгле А. Портрет: [пер. с нем. Я.А. Дюковой, А.К. Судакова, В.К. Загвоздкина] / А. Лэнгле, В. Франкл. – Москва : РОССПЭН, 2011. – 214с.

94. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. / Алексей Николаевич Леонтьев. – Москва : Политиздат, 1975. – 302 с.

95. Лефтеров В.О. Особистісно-професійний розвиток фахівців екстремальних видів діяльності: дис. ... доктора психол. наук : 19.00.06 / Лефтеров Василь Олександрович. – К., 2008. – 428 с.

96. Лефтеров В.О. Психологічні детермінанти загибелі та поранень працівників органів внутрішніх справ: [монографія] / В.О. Лефтеров, О.В. Тімченко. – Д. : ДІВС МВС України, 2002. – 324 с.

97. Лефтеров В.О. Психологічні тренінгові технології в органах внутрішніх справ: [монографія у 2-х т.] / Василь Олександрович Лефтеров. – Донецьк : ДЮІ, 2007. – 242 с.

98. Ломов Б.Ф. Деятельность оператора в системе «человек-машина» / под ред. Б.Ф. Ломова / Основы инженерной психологии. – Москва: Высшая школа, 1986. – С. 169-196.

99. Ломов Б.Ф. К проблеме деятельности в психологии / Б.Ф. Ломов // Психологический журнал. – 1981. – № 5. – С. 3-22.

100. Лысенко В.И. Посттравматические стрессовые расстройства / Лысенко В.И., Тимченко А.В., Яковенко С.И. – К. : «Чернобыльинтеринформ», 1988. – 31 с.

101. Максименко С.Д. Генеза здійснення особистості / Сергій Дмитрович Максименко. – Київ : вид-во ТОВ «КММ», 2006. – 240 с.

102. Максименко С.Д. Психологічні механізми зародження особистості / С.Д. Максименко // Проблеми сучасної психології. – 2010. – №9. – С. 3-18.
103. Малишева К.О. Синдром емоційного вигорання психолога-консультанта: психологічні чинники, профілактика та корекція : дис. ... кандидата психол. наук : 19.00.04 / Малишева Каріне Олегівна. – К., 2003. – 205 с.
104. Марковець О.Л. Психологічні особливості професійного стресу та попередження його виникнення у майбутніх вчителів : дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / Марковець Олена Леонідівна. – К., 2005. – 246 с.
105. Медведєв В.С. Кримінальна психологія: [підручник] / Володимир Степанович Медведєв. – Київ : Атіка, 2004. – 368 с.
106. Медеведєв В.С. Вітчизняна юридична психологія: віхи становлення / В.С. Медеведєв // Проблеми пенітенціарної теорії та практики: [щорічний бюлетень Київського інституту внутрішніх справ]. – 2002. – №7.
107. Медведєв В.С. Вітчизняна юридична психологія на межі тисячоліть / В.С. Медведєв // Вісник Київського національного університету ім. Тараса Шевченка. Соціологія. Психологія. Педагогіка. – 2002. – №12.
108. Медведєв В.С. Практична психологія в органах внутрішніх справ України: сьогодення та перспективи / В.С. Медеведєв // Практична психологія та соціальна робота. – 2002. – №4.
109. Медведєв В.С. Преодоление профессиональной деформации / В.С. Медведєв // Актуальные проблемы морально-психологической подготовки личного состава органов внутренних дел. – М.: Академия МВД РФ, 1992.
110. Медведєв В.С. Проблеми професійної деформації співробітників ОВС (теоретичні та прикладні аспекти): Монографія / Медведєв В.С. – К.: Національна академія внутрішніх справ України. – 1996. – 192 с.
111. Медведєв В.С. Професійна деформація співробітників пенітенціарних установ: [навч. посібник] / Володимир Степанович Медведєв. – Київ : Українська академія внутрішніх справ Київський ін-т внутрішніх справ, 1996. – 80 с.
112. Медведєв В.С. Профессиональная деформация личности как проблема органов внутренних дел / В.С. Медведєв // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 1996, №1 (3). – С. 15-17.
113. Медведєв В.С. Психологічна служба пенітенціарної установи у третьому тисячолітті / В.С. Медведєв // Проблеми пенітенціарної теорії і практики. –К., 2000. – №5. – С. 130-135.
114. Медведєв В.С. Психологія професійної деформації співробітників органів внутрішніх справ: дис. ... доктора психол. наук : 19.00.06 / Медведєв Володимир Степанович – К., 1999. – 412 с.
115. Медведєв В.С. Шляхи попередження та подолання професійної деформації працівників УВПУ / В. С. Медведєв // Проблеми пенітенціарної теорії і практики. – К., 1996. – № 1. – С. 42-47.
116. Миронець С.М. Негативні психічні стани та реакції працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України в умовах надзвичайної ситуації:

дис. ... кандидата психол. наук : 19.00.09 / Миронець Сергій Миколайович. – Х., 2007. – 250 с.

117. Миронець С.М. Структура професійно важливих якостей рятувальників МНС України / С.М. Миронець // Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – 2003. – № 5 – С. 151.

118. Моніторинг надзвичайних ситуацій: [підручник] / [Абрамов Ю. О., Грінченко Є. М., Коротинський П. А., Миронець С. М.]. – Х. : Вид-во АЦЗУ, 2005. – 530 с.

119. Наенко Н.И. Психологический анализ состояний психической напряженности : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня дис. кандидата психол. наук : спец. 19.00.01 «Загальна психологія, психологія особистості, історія психології» / Н.И. Наенко. – Москва, 1970. – 24 с.

120. Наказ МНС України № 89 від 23.02.2004 р. «Про затвердження Інструкції з організації психологічного забезпечення службової діяльності аварійно-рятувальних служб». – К.: МНС України, 2004. – 44 с.

121. Наказ МНС України № 187 від 23.11.2004 «Про затвердження Концепції психологічного забезпечення службової діяльності працівників апаратів та підрозділів Міністерства України з питань надзвичайних ситуацій». – К.: МНС України, 2004. – 3с.

122. Несімко О.Д. Формування економічної культури в умовах ринкової трансформації / О.Д. Несімко. – 2006. – № 1. – С. 335–345.

123. Никифоров Г.С. Психологические основы самоконтроля (в системах «человека – машина») : автореф. дис. на соискание учен. степени доктора психол. наук : 19.00.03 «Психология труда, инженерная психология, эргономика» / Г.С. Никифоров. – Л., 1978. – 48 с.

124. Новиков В.С. Физиология экстремальных состояний: [учеб. пособ.] / Новиков В.С., Горанчук В.В., Шустов Е.Б. – Санкт-Петербург : Наука, 1998. – 244 с.

125. Оніщенко Н.В. Організаційно-правові та індивідуально-психологічні умови ефективності професійної діяльності працівників слідчих підрозділів МВС України : дис. ... кандидата психол. наук : 19.00.06 / Оніщенко Наталія Вікторівна. – Х., 2006. – 170 с.

126. Осьодло В.І. Психодіагностика та корекція функціональних станів операторів у динаміці професійної діяльності : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня кандидата психол. наук : 19.00.03 «Психология труда, инженерная психология, эргономика» / В.І. Осьодло. – К., 2001. – 19 с.

127. Папкин А.И. Личная профессиональная безопасность сотрудников органов внутренних дел: [учебное пособие] / Анатолий Иванович Папкин. – Москва : ВИПК МВД России, 2006. – 149 с.

128. Перелигіна Л.А. Закономірності структурної організації серцево-судинної системи в умовах дії на організм різних видів опромінення : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора біол. наук : 03.00.11 «Цитологія, клітинна біологія та гістологія» / Перелигіна Ліна Анатоліївна. – К., 1996. – 36 с.

129. Петренко О.В. Психологічні особливості професійної деформації в умовах військово-професійної діяльності: дис. ... кандидата психол. наук : 19.00.07 / Петренко Олександр Віталійович. – К.: 1998. – 185 с.
130. Петровський А.В. Психологічний словник / А.В. Петровський, М.Г. Ярошевський. – М.: Политиздат, 1990. – 494 с.
131. Платонов К.К. Профессиональное утомление / Константин Константинович Платонов. – Москва : Медицина, 1970. – 168 с.
132. Плахотный А.Ф. Проблемы социальной активности, свободы и ответственности в социалистическом обществе / Алексей Федорович Плахотный. – Харьков : Высшая школа, 1985. – 225 с.
133. Постанова Кабінету Міністрів України від 10 травня 1994 р. №299 «Про затвердження Положення про Цивільну оборону України» / Офіційний вісник України, 2000. – № 45. – стор. 87. – стаття 1940. – код акту 17118/2000.
134. Постанова Кабінету Міністрів України від 22 серпня 2000 р. №1313 «Про затвердження Програми запобігання та реагування на надзвичайні ситуації техногенного і природного характеру на 2000-2005 роки» / Офіційний вісник України, 2000. – № 45. – стор. 87. – стаття 1940. – код акту 17118/2000.
135. Почуття відповідальності як психологічний чинник ефективної службової діяльності працівників органів внутрішніх справ : матеріали наук. практ. конф. [«Соціально-психологічне забезпечення правоохоронної діяльності»], (Харків, 24 квітня 2009 р.) / М-во внутр. справ, Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : Харк. нац. ун-т внутр. справ, 2009. – 304 с.
136. Про затвердження переліку професійних захворювань : постанова Кабінету Міністрів України, 8.11.2000 р., № 1662 / Офіційний вісник України, 2000. – № 45. – стор. 87. – стаття 1940. – код акту 17118/2000.
137. Про затвердження Порядку комплектування та професійної підготовки основного особового складу аварійно-рятувальних служб і типової форми контракту, що укладається з рятувальниками під час прийняття їх на роботу : постанова Кабінету Міністрів України, 12.10.2001 р., № 1334 / Офіційний вісник України, 2001. – № 42. – стор. 56. – стаття 1885. – код акту 20157/2001.
138. Про правові засади цивільного захисту: закон України, 24.06.2004 р., № 1859-IV // Відомості Верховної Ради України, 2004. – № 39. – с. 1498. – ст. 488.
139. Про систему реагування на надзвичайні ситуації на водних об'єктах : указ Президента України, 15.06.2001 р., N 436/2001 // Офіційний вісник України, 2001 р. – № 25. – стор. 21. – стаття 1108. – код акту 19151/2001.
140. Потапчук Є.М. Соціально-психологічні основи збереження психічного здоров'я військовослужбовців: дис. ... доктора психол. наук : 19.00.09 / Потапчук Євген Михайлович. – Хм., 2004. – 429 с.
141. Потапчук Є.М. Теорія та практика збереження психічного здоров'я військовослужбовців: [монографія] / Євген Михайлович Потапчук. – Хмельницький : вид-во Національної академії ДПСУ, 2004. – 323 с.

142. Приходько І.І. Феноменологія безпеки особистості у психологічних дослідженнях / І.І. Приходько // Вісник Національної академії оборони України. – 2009. – №3. – С. 149-155.

143. Психічна напруженість і особливості її прояву у рятувальників МНС України : матеріали наук. практич. конф. [«Соціально-психологічне забезпечення правоохоронної діяльності»], (Харків, 24 квітня 2009 р.) / М-во внутр. справ, Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : Харк. нац. ун-т внутр. справ, 2009. – 304 с.

144. Психологія професійної діяльності офіцера : [підручник] / В.Г.Кремень, М.В. Костицький, С.Д. Максименко, О.Д. Сафін – Хм. : Вид-во АПВУ, 1999. – 464 с.

145. Ратинов А.Р. Судебная психология для следователей / Александр Рувимович Ратинов. – Москва : Юрлитинформ, 2001. – 134 с.

146. Ромек В.Г. Психологическая помощь в кризисных ситуациях / Ромек В.Г., Контракович В.А., Крукович Е.И. – Санкт-Петербург : Речь, 2004. – 256 с.

147. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии / Сергей Леонидович Рубинштейн. – Санкт-Петербург : Питер Ком, 1998. – 256 с.

148. Руководство по реабилитации лиц, подвергшихся стрессорным нагрузкам. – М.: Медицина, 2004. – 400 с. – ISBN 5-225-0493-4.

149. Русалинова А.А. Формирование оптимального социально-психологического климата в трудовом коллективе: [метод. рекомендации] / Алла Александровна Русалинова. – Москва : ЦНИИ "Электроника", 1984. – 218с.

150. Рыбников В.Ю. Психологическое прогнозирование деятельности специалистов экстремального профиля : дис. ...доктора психол. наук: 19.00.03 / Рыбников Виктор Юрьевич. – Спб., 2000. – 433 с.

151. Савчин М.В. Основы юридичної клінічної практики: [навчальний посібник] / Савчин М.В., Навроцький В.В., Менджул М.В. – Ужгород, 2007. – 180 с.

152. Садковий В.П. Особливості прояву посттравматичних стресових розладів у працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України: дис. ... кандидата психол. наук : 19.00.09 / Садковий Володимир Петрович. – Х., 2005. – 224 с.

153. Самонов А.П. Психологические основы подготовки пожарных к деятельности в экстремальных условиях / Алексей Петрович Самонов. – Пермь : Звезда, 1999. – 600 с.

154. Самоукина Н.В. Психология профессиональной деятельности / Наталья Викторовна Самоукина. – Санкт-Петербург : Питер, 2004. – 224 с.

155. Саннікова О.П. Емоційність у структурі професійних властивостей особистості (на прикладі представників соціономічних професій) : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора психол. наук : 19.00.01 / Саннікова Ольга Павлівна. – К., 1996. – 50 с.

156. Сафін О.Д. Людський чинник в особливих умовах діяльності та праці: психологічний аспект / О.Д. Сафін // Проблеми екстремальної та кризової психології. – 2010. – №8. – С. 108-120.

157. Сафін О.Д. Психолого-акмеологічні основи професійного та особистісного самовдосконалення співробітників правоохоронних органів України: [монографія] / О.Д. Сафін, В.С. Сідак. – Київ : Вид-во НА СБ України, 2004. – 178 с.
158. Селье Г. Очерки об адаптационном синдроме / Ганс Селье. – Москва : Медицина, 1960. – 254с.
159. Селье Г. Стресс без дистресса / Ганс Селье. – Москва : Прогресс, 1979. – 253 с.
160. Симонов П.В. Высшая нервная деятельность человека: мотивационно – эмоциональные аспекты / Павел Васильевич Симонов – Москва : Наука, 1975. – 149 с.
161. Склень О.І. Психологічні особливості поведінкових стратегій подолання стресу в професійній діяльності працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.09 / Склень Олексій Іванович. – Х., 2008. – 198 с.
162. Склень О.І. Стрес-фактори професійної діяльності працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України / О. І. Склень // Актуальні проблеми психології. – 2006, – №.9. – С.331-338.
163. Собчик Л.М. Модифікований восьмиколірний тест Люшера [практикум з психодіагностики] / Людмила Миколаївна Собчик – Санкт-Петербург : Речь, 2001. – 100 с.
164. Спільний наказ Міністерства охорони здоров'я України і Державного Комітету України з нагляду за охороною праці від 23.09.94 №263/121 «Про затвердження переліку робіт, де є потреба у професійному відборі», зареєстрованого в Міністерстві юстиції України від 25.01.95 за №18/554. – К.: Міністерство охорони здоров'я. 1994. – 23с.
165. Столяренко А.М. Экстремальная психопедагогика: [учеб. пособие для вузов] / Алексей Михайлович Столяренко. – Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2002. – 607 с.
166. Суворова В.В. Психофизиология стресса / Валентина Васильевна Суворова. – Москва : Педагогика, 1997. – 208 с.
167. Теплов Б.М. Проблемы индивидуальных различий / Борис Михайлович Теплов. – Москва : Педагогика, 1961. – 535 с.
168. Техногенні надзвичайні ситуації. Терміни та визначення основних понять : ДСТУ 4933:2008. – [Чинний від 2008-07-01]. – К. : Держспоживстандарт України 2008. – 17 с. – (Національний стандарт України).
169. Тімченко О.В. Экстремальна психологія: [підручник] / Олександр Володимирович Тімченко. – Київ : ТОВ «Август Трейд», 2007. – 501 с.
170. Тімченко О.В. Оцінка напруженості праці та фізіологічна «вартість» основних видів діяльності органів та підрозділів внутрішніх справ України/ О.В. Тімченко // Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – 2001. – т. III, ч. 7. – С. 222 – 229.
171. Тімченко А.В. Проблема психологической готовности военного специалиста к экстремному действию в состоянии эмоционального стресса:

дис... кандидата психол. наук : 19.00.01 / Тимченко Александр Владимирович. – Х., 1995. – 141 с.

172. Тімченко О.В. Професійний стрес працівників органів внутрішніх справ України (концептуалізація, прогнозування, діагностика та корекція): дис. ... доктора психол. наук : 19.00.06 / Тімченко Олександр Володимирович. – Х., 2003. – 427 с.

173. Тимченко А.В. Психологические аспекты состояния, поведения и деятельности людей в экстремальных условиях и методы их коррекции / Александр Владимирович Тимченко. – Харьков, 1997. – 184 с.

174. Тихомиров О.К. Психология мышления: [учеб. пособие] / Олег Константинович Тихомиров. – Москва : АКАДЕМІА, 2002. – 211 с.

175. Ткаченко Т.С. Етико-правові проблеми професійної деформації співробітників органів внутрішніх справ : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня кандидата психол. наук : спец. 19.00.06 «Юридична психологія» / Т.С.Ткаченко. – Київ, 1997. – 16 с.

176. Толочек В.А. Современная психология труда: [учебное пособие] / Владимир Алексеевич Толочек. – Санкт-Петербург.: Питер, 2006. – 479 с.

177. Тюрін С.С. Дисциплінарна відповідальність військовослужбовців Збройних сил України : **АВТОРЕФ.** дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.07 «Теорія управління; адміністративне право і процес; фінансове право» / С.С. Тюрін. – Харків, 2002. – 19 с.

178. Форманюк Т.В. Синдром «эмоционального сгорания» как показатель профессиональной дезадаптации учителя / Т.В. Форманюк // Вопросы психологии. – 1994. – № 6 – С. 57-64.

179. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность / Хайнц Хекхаузен. – Москва : Педагогика, 1986. – 214 с.

180. Христенко В.Е. Психология жертвы: [учебное пособие] / Виталий Евгеньевич Христенко. – Харьков: Консум, 2001. – 256 с.

181. Чебикін О.Я. Історія становлення психологічних наукових шкіл на Півдні України (XIX-XX ст.): [монографія] / І.М. Пивоварчук, О.Я.Чебикін. – Одеса : Видавець Черкасов, 2007. – 230 с.

182. Череповська Н.П. Засоби психологічної безпеки та надання смислу буття людини / Н.П. Череповська // Вісник Інституту психології ім. Г.С.Костюка АПН України. – 2008. –112 с.

183. Швалб Ю.М. Социальная психология сегодня: наука и практика: Юрий Михайлович Швалб. – Санкт-Петербург : СПбГУП, 2010. – 119 с.

184. Ядов В.А. Психологические проблемы социальной регуляции / Владимир Александрович Ядов. – Москва : Прогресс, 1976. – 276 с.

185. Яковенко С.І. Соціально-психологічна допомога при надзвичайних ситуаціях та критичних інцидентах: [монографія] / В.І.Лисенко, С.І. Яковенко. – Київ: Центр соціальних експертиз і прогнозів Інституту соціології НАНУ, 1999. – 226 с.

186. Яковенко С.І. Теорія і практика психологічної допомоги потерпілим від катастроф (на прикладі постчорнобильської ситуації): дис. ... доктора психол. наук : 19.00.06 / Яковенко Сергій Іванович. – К., 1998. – 484с.
187. Якобсон П.М. Психология чувств и мотивации: [избр. психол. тр.] / Павел Максимович Якобсон. – Воронеж : НПО "МОДЭК", 1998. – 284с.
188. Appley M.H., Trumbull R. Development of stress concept //Dynamics of stress /Ed. by M.H. Appley, R. Trumbull. N.Y., 1986.
189. Gramer P. Defense Mechanisms in Psychology Today/ Further Processes for Adaptation // American Psychologist. 2000. – Vol/55/ – №6. – P. 637-646.
190. Causes, coping and consequences of stress /Ed. by C.L. Cooper, R. Payne. Chichester, 1988.
191. Cox T., Ferguson E. Measurement of subjective work environment //Work and stress. 1994. Vol.8.
192. Gaillard A.W.K., Wientjes C.J.E. Mental load and work stress as two types of energy mobilization //Work and Stress. 1994. Vol. 8.
193. Gopher D., Kimchi R. Engineering psychology //Ann. Rev. of Psycho). 1989. Vol. 40.
194. Hacker W. Arbeitstaetigkeitsanalyse: Analyse und Bewertung psychischer Arbeitsanforderungen. Heidelberg, 1995.
195. Hackman J.R., Oldham G R. Development of the job diagnostic survey // J. of Applied Psychol. 1975. Vol. 60.
196. Handbook of work and health psychology /Ed. by M.J. Schabracq, A.M. Winnibust, P.G. Schreus, C.L. Cooper. Chichester, 1996.
197. Hockey G.R.H. Cognitive-energetical control mechanisms in the management of work demands and psychological health //Attention, selection, awareness and control: A tribune of Donald Broadbent /Ed. by A. Baddely, L. Weisnkrantz. Oxford, 1993.
198. Johannsen G., Gardell B. Work-health relations as mediated through stress reactions and job socialization //Topics in health psychology /Ed. by S. Maers. Chichester, 1988.
199. Karasek R., Thcorell T. Healthy work, stress, productivity, and the reconstruction of the working life. N.Y., 1990.
200. Lazarus R.S. Psychological stress and the coping process. N.Y., 1966.
201. Leonova A.B. Basic issues in occupational stress research //Advances of psychological sciences. Vol. 1: Social, per sonal, and cultural aspects /Ed. by J.G. Adair, D. Belanger, K.L. Dion. Hove, 1998.
202. Levi L. Society, stress and disease. Vol. 4: Working life. London, 1981.
203. Marsella A.J. The measurement of emotional reaction to work: Conceptual, methodological and research issues //Work and Stress. 1994. Vol. 8.
204. Maslach C. Burnout. The Cost of Caring Englewood Cliffs. Prentice-Hall, 1982.
205. Maslach C., Jackson S.E. The Maslach Burnout Inventory. Palo Alto, CA: Parkes K.R. Consulting Psychologists Press. 1986.

206. Sauler S.L., Murphy L.R., Hurrell J.J. Prevention of work related psychological disorders: A national strategy proposed by NIOSH //Work atid well-being: An agenda for the 1990s /Ed. by G.P. Keita, S.L. Sauter. Washington (DC), 1992.
207. Schaufeli W.B. The Evaluation of a Burnout Workshop for Community Nurses // Jornal of Health and human Services Administration. 1995. V. 18. №1.
208. Shoenpflug W. Behavior economics as an approach to stress theory // Dynamics of stress /Ed. by M.H. Appley, R. TruiubuM N.Y., 1986.
209. Selye H. Stress in health and disease. London, 1976.
210. Siegrist J., Peter R. Job stressors and coping characteristics in work-related disease: Issues of validity //Work and Stress. 1994. Vol. 8.
211. Sitnonson EL, Weiser P.C. Psychological aspects and physiological correlates of work and fatigue. Springfield, 1976.
212. Spielberger CD., Reheiser B.C. The job survey: Measuring gender differences in occupational stress //J. of Soc. Behav. and Personality. 1994.V. 9.
213. Vredenburgh L.D., Carlozzi A.F., Stein L. B. Burnout in counseling psychologists: type of practice settihg and pertinent demographics // Consulting Psychology Quartely. 1999.Vol. 12. Issue 3.
214. Warr P. A conceptual framework for the study of work and mental health // Work and Stress. 1994. Vol. 8.

ДОДАТКИ

АНКЕТА

Шановний колего!

Ми звертаємося до Вас, – досвідченого фахівця, який добре знає особливості діяльності МНС України та вимоги до індивідуально-психологічних якостей, що забезпечують успішність виконання функціональних обов'язків працівників аварійно-рятувальних підрозділів. Саме тому Ви можете надати нам істотну допомогу в підготовці достовірних матеріалів, які надалі будуть використовуватися при вивченні особливостей прояву ознак професійної деформації у рятувальників МНС України.

У зв'язку із цим просимо Вас відповісти на запитання, наведені в анкеті.

I. Загальні дані

1. Вік (кількість повних років) _____
2. Спеціальне звання _____
3. Посада на цей час _____
4. Строк перебування в посаді _____
5. Ваша попередня посада та стаж за нею _____

_____ років _____ місяців

6. Загальний стаж служби _____ років _____ місяців

7. Освіта:

а) загальна _____
(який навчальний заклад закінчили, рік)

б) спеціальна _____
(який навчальний заклад закінчили, рік)

8. Участь у бойових діях (де) _____
_____ по _____

9. Участь у ліквідації наслідків великомасштабних надзвичайних ситуацій (де) _____
_____ з _____ по _____

II. Основний зміст роботи за посадою

2.1. Основне призначення Вашої професійної діяльності за посадою (потрібне підкреслити):

- а) чергування в мирний час;
- б) безпосереднє виконання спеціального завдання;
- в) навчальна діяльність;
- г) забезпечення аварійно-рятувальних робіт в умовах ліквідації наслідків надзвичайної ситуації;
- д) інше (що?) _____

2.2. Які завдання Ви виконуєте (перелічіть):

2.3. Які типові завдання у ході навчання та тренування Ви виконуєте (перелічіть): _____

2.4. Які дії найчастіше Вам доводиться виконувати в умовах надзвичайної ситуації (укажіть) _____

2.5. Виділіть (опишіть) найбільш напружені моменти у Вашій діяльності

2.6. Назвіть специфічні завдання, які відрізняють Вашу діяльність від діяльності інших фахівців МНС України _____

2.7. Перелічіть основні (специфічні, обов'язкові) дії, якими безумовно зобов'язаний володіти рятувальник для вирішення завдань в умовах ліквідації наслідків надзвичайної ситуації _____

2.8. Які основні завдання покладають на Вас (перелічіть)

- а) у повсякденній діяльності _____
- б) при проведенні аварійно-рятувальних робіт в зоні надзвичайної ситуації _____

III. Дослідження «коефіцієнту психологічної вартості» кожного конкретного виду діяльності у межах АРП МНС України

№ №	Стрес-фактор	Значу- щість факторів	Частота зустрічаємості (поставте позначку «+» у відповідній графі)					
			ніколи	дуже рідко	рідко	часто	дуже часто	зав- жди
1	складність завдань за призначенням							
2	високий рівень вимог							
3	емоційна напруженість							
4	неочікуваність, раптовість							
5	нестача інформації							
6	небезпека для власного здоров'я							
7	вплив шкідливих умов праці, що стимулюють розвиток захворювань							
8	загроза власному життю							
9	відповідальність за життя постраждалих							
10	висока вірогідність загибелі чи поранення постраждалих							
11	загибель (поранення) колег							
12	зовнішній вигляд постраждалих							
13	необхідність роботи з трупами							
14	нестача часу, необхідність діяти швидко							
15	вплив незвичних умов (вогень, задимлення, шкідливі суміші, гуркіт, сенсорна ізоляція)							

Аналізу нормативно-правового забезпечення професійної діяльності фахівців аварійно-рятувальних підрозділів МНС України

№ з /п	Потреби	Вид спеціалізації у межах АРП МНС України			
		Пожежно-рятувальні підрозділи	Аварійно-рятувальні підрозділи	Піротехнічні підрозділи	Водолазні формування
1	2	3	4	5	6
		– оптимізація системи охорони здоров'я та підвищення рівня медичного забезпечення працівників у сфері цивільного захисту (п.5 з виконання Державної цільової соціальної програми розвитку цивільного захисту на 2009-2013 роки)			
		– оплата праці особового складу державної пожежної охорони (ст. 21, 23, 23-1, 24, 29, 30, 33, 36 ЗУ «Про пожежну безпеку» N 3745-ХІІ від 17.12.93р.)	– оплата праці, трудових і соціальних гарантій між МНС України і Об'єднанням первинних профспілкових організацій Державної спеціальної аварійно – рятувальної служби МНС України (Угода на 2006-2007 роки)		
22	Потреба у безпеці та захисті	– оновлення спеціальної пожежної техніки, граничні строки експлуатації якої закінчуються в 2012 році; – створення резерву зазначеної техніки та обладнання (Постанова Кабміну від 25 лютого 2009 р. № 156 «Про затвердження Державної цільової соціальної програми розвитку цивільного захисту на 2009-2013 роки» Забезпечення пожежної безпеки арсеналів, баз (Розпорядження Кабміну України від 2 грудня 2009 р. № 1454-р «Про затвер	– забезпечення належного рівня оснащення спеціалізованих аварійно-рятувальних формувань; – оновлення аварійно-рятувальної техніки, засобів рятування, індивідуального спорядження та захисту, спеціального обладнання та приладів, граничні строки експлуатації яких закінчуються в 2012 році; створити резерв зазначеної техніки та обладнання; – технічне переоснащення підрозділів Державної спеціалізованої аварійно-рятувальної служби пошуку та рятування туристів (Пос		– технічне переоснащення підрозділів Державної спеціалізованої аварійно-рятувальної служби на водних об'єктах (Постанова Кабміну від 25 лютого 2009 р. № 156 «Про затвердження Державної цільової соціальної програми розвитку цивільного захисту на 2009-2013 роки»

Продовження додатку Б

1	2	3	4	5	6
		<p>дження плану основних заходів цивільного захисту на 2010 рік») Закон України «Про пожежну безпеку» визначає загальні правові, економічні та соціальні основи забезпечення пожежної безпеки на території України (ЗУ N 3745-ХІІ від 17.12.93р.) Соціальний захист працівників державної пожежної охорони (ст.22 ЗУ «Про пожежну безпеку» N 3745-ХІІ від 17.12.93р.)</p>	<p>танова Кабміну від 25 лютого 2009 р. № 156 «Про затвердження Державної цільової соціальної програми розвитку цивільного захисту на 2009-2013 роки»</p>		
33	Потреба у соціальних зв'язках	<p>Проведення всеукраїнських та регіональних змагань, семінарів, тренінгів, зборів тощо, спрямованих на популяризацію безпечного способу життя (Розпорядження Кабміну України від 2 грудня 2009 р. №1454-р «Про затвердження плану основних заходів цивільного захисту на 2010 рік»). Запровадження на Першому національному каналі телебачення щотижневої програми з питань цивільного захисту, пожежної безпеки та безпеки життєдіяльності (Розпорядження Кабміну України від 11 лютого 2009 р. № 138-р)</p>			
		<p>Указ Президента України №830/2008 «Про День рятувальника» Організація наукових досліджень з проблем пожежної безпеки (ст.12 ЗУ «Про пожежну безпеку» N 3745-ХІІ від 17.12.93р.)</p>	<p>Реорганізація МНС аварійно-рятувальних та спеціальних загонів оперативно-рятувальної служби цивільного захисту в спеціальні регіональні центри швидкого реагування зазначеної Служби (Розпорядження Кабміну України від 11 лютого 2009 р. N 138-р)</p>		<p>Підготовка у 2010-2012 роках науково-дослідних робіт щодо визначення зон можливого затоплення від паводків (повеней) та руйнування гідроспоруд всіх відомчих водосховищ (Розпорядження Кабміну України від 11 лютого 2009 р. № 138-р)</p>

14 Продовження додатку Б

1	2	3	4	5	6
		Підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації фахівців з питань цивільного захисту (п.5 з виконання Державної цільової соціальної програми розвитку цивільного захисту на 2009-2013 роки)	<p>Проведення регіональних етапів та фінальної частини V Міжнародного X Всеукраїнського збору– змагання юних рятувальників «Школа безпеки» (Розпорядження Кабміну України від 2 грудня 2009 р. N 1454-р «Про затвердження плану основних заходів цивільного захисту на 2010 рік» Удосконалення системи підготовки та підвищення кваліфікації рятувальників за навчальними програмами, що відповідають державним стандартам освіти, з визначенням закладів та установ, які мають право на видачу сертифіката, затвердженого зразка (Розпорядження Кабміну України від 11 лютого 2009 р. N 138-р)</p>		

Вихідні данні процедури лінійної регресії

Coefficients(a)					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	34,96	12,09	-	2,366	,489
A – Товариськість	8,190E-03	,347	,325	,491	,496
B – Інтелект	-,121	,238	,245	,319	,286
C – Емоційна стійкість	-,627	,423	,938	1,489	,223
E – Домінантність	,214	,431	,546	,432	,614
F – Розважливість	,126	,672	,601	,436	,771
G – Моральні якості	,399	,361	,444	,723	,543
H – Сміливість	,145	,421	,252	,571	,622
I – Твердість	,766	,662	,955	1,409	,745
L – Довірливість	-,387	,230	,269	,633	,733
M – Практичність	,236	,213	,191	,711	,600
N – Наївність	3,932E-02	,411	,264	,798	,365
O – Тривожність	8,190E-03	,820	,412	,375	,458
Q ₁ – Консерватизм	-,121	,333	,315	,932	,551
Q ₂ – Залежність	-,370	,347	,521	1,583	,571
Q ₃ – Самоконтроль	,544	,541	,782	1,589	,118
Q ₄ – Напруженість	,126	,511	,342	,509	,320
Підтримка життєзабезпечення	,399	,022	,559	,586	,409
Комфорт	,437	,425	,109	,245	,376
Соціальний статус	,366	,613	,421	,551	,285
Спілкування	,651	,541	,452	,836	,471
Загальна активність	4,160E-01	,388	,109	,884	,411
Творча активність	1,421E-05	,398	,461	,399	,625
Суспільна корисність	-,471	,462	,680	,550	,661
Реактивна тривожність	,278	,144	,369	,589	,093
Особистісна тривожність	,671	,327	,679	,903	,438
Альтруїзм-егоїзм	-,268	,523	,705	1,558	,209

a Dependent Variable: Y – рівень професійної деформації фахівців аварійно-рятувальних підрозділів МНС України

Наукове видання

Онiщенко Наталія Вікторівна
Старик Вікторія Анатоліївна
Тiмченко Володимир Олександрович
Христенко Віталій Євгенович

**ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ
У ПРАЦІВНИКІВ АВАРІЙНО-РЯТУВАЛЬНИХ
ПІДРОЗДІЛІВ МНС УКРАЇНИ**

Монографія

Підписано до друку 06.03.12 . Формат 60x84/16.
Папір 80 г/м². Друк ризограф. Ум.друк. арк. 9,3.
Тираж 300 прим. Вид. № 101/12. Зам.№ 558/12. Зам. № 186. Обл.вид арк. 6,2.
Відділення редакційно-видавничої діяльності
Національного університету цивільного захисту України
61023, м. Харків, вул. Чернишевська, 94

КП "Міська друкарня", 61002, Харків, вул. Артема, 44
Свідоцтво Державного комітету інформаційної політики, телебачення та радіомовлення
України про внесення суб'єкта видавничої справи до державного реєстру видавців,
виготівників і розповсюджувачів видавничої продукції,
№ 3613 серія ДК від 29.10.2009.

