

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАКИ УКРАЇНИ  
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ  
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА**

**на тему: ПРОГНОСТИЧНІ ТА КОРЕКЦІЙНІ МОЖЛИВОСТІ  
ПОДОЛАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ ДЕСТРУКЦІЙ  
ПСИХОЛОГІВ**

Виконала: студентка II курсу,  
групи 8.0539  
спеціальності: 053 Психологія  
освітньої програми: 053 Психологія  
Сметана Оксана Вікторівна  
Керівник: к.пед.н., доцент кафедри  
психології Маліцька Л.Б.  
Рецензент: к.псих.н., доцент кафедри  
психології Грединарова О.М.

Запоріжжя

2020

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Факультет соціальної педагогіки та психології  
Кафедра психології  
Рівень вищої освіти магістр  
Спеціальність 053 Психологія  
Освітня програма Психологія

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Завідувач кафедри \_\_\_\_\_

к.психол.н., доцент. Н.О. Губа

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2020 р.

**З А В Д А Н Н Я  
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТЦІ**

Сметані Оксані Викторовні

1. Тема роботи: Прогностичні та корекційні можливості подолання професійних деструкцій психологів.  
керівник роботи Маліцька Л.Б к.пед.н., доцент кафедри психології.  
затверджені наказом ЗНУ від «14» липня 2020 року № 1032-с
2. Строк подання студентом роботи \_\_\_\_\_
3. Вихідні дані до роботи аналіз психолого-педагогічної літератури
4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) проаналізувати чинники, що детермінують виникнення професійної деструкції у психологів на різних етапах їх професіоналізації; проаналізувати особливості формування професійних деструкцій психологів в науковій літературі; проаналізувати вікові деструкції особистості в науковій літературі; продіагностувати прояви професійних деструкцій; виявити і описати прийоми подолання професійних деструкцій.
5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень) 11 таблиць, 1 рисунок.
6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання видав	Завдання прийняв
Вступ	Маліцька Л.Б., доцент		
Розділ 1	Маліцька Л.Б., доцент		
Розділ 2	Маліцька Л.Б., доцент		
Висновки	Маліцька Л.Б., доцент		

7. Дата видачі завдання \_\_\_\_\_

### КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Збір та систематизація матеріалу	січень-березень 2020 р.	Виконано
2	Робота над вступом	березень 2020 р.	Виконано
3	Робота над першим розділом	квітень-травень 2020 р.	Виконано
4	Робота над другим розділом	вересень-жовтень 2020 р.	Виконано
5	Робота над третім розділом	жовтень 2020 р.	Виконано
6	Написання висновків	листопад 2020 р.	Виконано
7	Передзахист	листопад 2020 р.	Виконано
8	Нормоконтроль	листопад 2020 р.	Виконано

Студент \_\_\_\_\_ О.В. Сметана

Керівник роботи \_\_\_\_\_ Л.Б. Маліцька

**Нормоконтроль пройдено**

Нормоконтролер \_\_\_\_\_ О.М. Грединарова

## РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра: 78 сторінок, 11 таблиць, 1 рисунок, 70 джерел.

Об'єктом дослідження є психологічні особливості виникнення професійних деструкцій.

Предметом дослідження є прийоми та методи подолання професійних деструкцій.

Мета дипломної роботи полягає в аналізі чинників, що детермінують виникнення професійної деструкції, і пошуку можливостей на подолання професійної деструкції у психологів на різних етапах їх професіоналізації.

Методи та методики дослідження. При проведенні дослідження використовувалися такі загальнонаукові методи пізнання, як порівняльний і системний аналіз, експертне опитування, анкетування. Методи поділено на дві групи: *теоретичні* – аналіз, синтез, класифікація, узагальнення фахової літератури; *емпіричні* – внутрішній моніторинг самооцінки психологів за тестом В. Ф. Ряховського, тест-опитування «Діагностика соціально-психологічного клімату у групі», опитувальник «Діагностика комунікативного контролю за М. Шнайдером.

Наукова новизна дослідження полягає в тому, що його результати спрямовані на вдосконалення психологічної діяльності, а також процесів підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації психологів в аспекті подолання професійно обумовлених деструкцій особистості, тобто на розвиток професіоналізму психолога.

Галузь використання: навчально-виховні заклади, позашкільні навчальні заклади для дітей, загальноосвітні школи, державні установи.

ПРОФЕСІЙНІ ДЕСТРУКЦІЇ, КОНФЛІКТНІСТЬ, ПРОФЕСІЙНЕ СТАНОВЛЕННЯ, МЕТОДИКА, ТЕСТ САМООЦІНКИ.

## SUMMARY

Smetana O. V. Forecast and correctional opportunities for overcoming professional destructions.

The qualifying work consists of Introduction, 3 Chapters, Conclusion, References (70 items). The qualifying work volume is 78 pages long, 70 of them – main text. There are 11 tables and 1 illustrations.

The qualifying work gives theoretical survey and describes the experimental research forecast and correctional opportunities for overcoming professional destructions. The master thesis is composed of 3 chapters, each of them dealing with different aspect overcoming professional destructions.

The research object: the psychological features of the occurrence of professional destruction.

The research subject: the techniques and methods of overcoming professional destruction.

The research goal: analyze the factors that determine the occurrence of professional destruction, and to find opportunities to overcome professional destruction in psychologists at different stages of their professionalization.

The research tasks are:

- selection and processing of scientific and methodical literature, definition of the terminological apparatus of the thesis topic;
- finding out the impact of destruction on the effectiveness of the profession and on the social and personal development of the psychologist;
- definition of practical aspects of research of age and personal preconditions of occurrence of professional destructions: the general characteristic of age destructions, features and influence of age and personal destructions on professional formation and realization of the expert;
- analysis of methods of diagnosis of destruction and methods of overcoming professional destruction;

- organization and conduct of experimental research according to selected methods and analysis of research results;
- providing recommendations for eliminating conflict as a professional destruction among qualified professionals - psychologists.

Chapter 1 «Peculiarities of formation professional destructions of psychologists» provides theoretical analysis of the theoretical analysis and conceptual apparatus of the peculiarities of the formation of professional destruction.

In the Chapter 2 «Psychological characteristics of age districts of personality» contains a description of age-related destruction, the concept and features of personal destruction, as well as the impact of age-related and personal destruction on the professional development and implementation of professionals.

Chapter 3 «Methods of diagnosis and methods of overcoming professional destructions» explains the methods of research. Described psychological analysis of diagnostic research. Analysis of results has proved the effectiveness of implemented techniques and methods of overcoming the professional destruction of psychologists.

Key words: professional destructions, conflict, professional formation, methodology, self-assessment test.

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1.....	10
ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ВИНИКНЕННЯ ПРОФЕСІЙНИХ ДЕСТРУКЦІЙ.....	10
1.1 Поняття та сутність деструкцій,види деструкцій.....	10
1.2 Вплив деструкції на ефективність професії.....	27
1.3 Вплив професії на соціальний особистісний розвиток психолога .....	29
РОЗДІЛ 2.....	36
ПЕРЕДУМОВИ ТА НАСЛІДКИ ФОРМУВАННЯ ОСОБИСТІСНИХ ДЕСТРУКЦІЙ.....	36
2.1 Загальна характеристика вікових деструкцій.....	36
2.2 Поняття та особливості особистісних деструкцій .....	39
2.3 Вплив вікових та особистісних деструкцій на професійне ставлення та реалізацію фахівця.....	42
РОЗДІЛ 3.....	51
ПРИЙОМИ ТА МЕТОДИ ПОДОЛАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ ДЕСТРУКЦІЙ.....	51
3.1 Прогностичне дослідження особливостей формування професійних деструкцій.....	51
3.2 Діагностичні параметри оцінки деструкцій .....	57
3.3 Рекомендації щодо профілактики та подолання особистісних деструкцій.....	69
ВИСНОВКИ .....	72
СПИСОК ДЖЕРЕЛ ТА ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	75

## ВСТУП

Актуальність дослідження. В суспільстві соціально-економічні зміни висувають нові вимоги до особистості психолога. На перший план висувається здатність бути суб'єктом свого професійного розвитку, в умовах соціальної невизначеності, самостійно знаходити вирішення соціально і професійно значущих проблем. Тим часом відсутність чітких орієнтирів в області освітньої політики підсилює психоемоційні навантаження на психологів, породжує психологічний дискомфорт, провокує моральну дезадаптацію психологів. Все це в кінцевому рахунку ініціює негативні особистісні зміни психолога. Як показує аналіз психологічної практики, багато психологів проявляють пасивність, небажання що-небудь міняти в своїй роботі, з упередженням ставляться до об'єктивно назрілих нововведень. Багато в чому це обумовлено особистісними характеристиками психологів, такими як низька соціально-професійна активність, консерватизм, догматизм, байдужість.

Сьогодні викликає у будь-якої особистості неоднозначний психоемоційний стан. Економічні труднощі, сучасні соціально-інформаційні стресори мирного часу, криза соціальних та духовних цінностей, погіршення матеріального рівня життя людей призводять до психоемоційних навантажень, спричиняють психологічний дискомфорт та провокують розвиток професійних деструкцій особистості. Дуже важливим постає питання пошуку властивостей для подолання професійних деструкцій. Тому, ми вважаємо, що в умовах сьогоднішня тема магістерської дипломної роботи набуває актуальності.

Розглядаючи тему професійних деструкцій в загальному, про неї можна сказати так – “Багаторічне виконання однієї і тієї ж професійної діяльності призводить до появи професійної втоми, збіднення репертуару способів виконання діяльності, втрату професійних умінь і навичок, зниження працездатності”. Згодом вторинна стадія професіоналізації по багатьох видах



професій типу : "Людина – Техніка", "Людина – Природа" змінюється на депрофесіоналізацію, що тягне за собою розвиток професійних деструкцій. То що ж таке професійна деструкція ?

Професійна деструкція – це зміни в сформованій структурі особистості та її діяльності, що поступово накопичуються та негативно впливають на продуктивність праці і взаємодію з іншими учасниками цього процесу, а також на розвиток самої особистості як такої.

Проблему професійної деструкції розглядало багато науковців. Значний вплив на теоретико-методологічне осмислення проблеми зробили роботи, які розкривають основи методології і теорії психології – Б. Г. Ананьєв, А. А. Бодальов, Л. С. Виготський, А. Н. Леонтьєв, С. Л. Рубінштейн та ін., системної методології – П. Д. Анохін, Н. В. Кузьміна, В. І. Садовський та ін., психологічні дослідження особистості й індивідуальності – Г. М. Андрєєва, Л. І. Божович, А. Г. Ковальов, А. Н. Леонтьєв, А. В. Петровський та ін., основні теоретичні концепції психічних станів та їх дослідження в трудовій діяльності – А. А. Деркач, Е. Ф. Зеєр, Е. А. Климов, А. К. Маркова й ін., сучасні теоретичні підходи та емпіричні дослідження професійних деформацій і деструкцій особистості – С. П. Безносков, О. В. Бутиліна, Л. Н. Корнеєва, В. Д. Небиліцин, Е. Е. Симанюк та ін.

У сучасній психологічній літературі дослідження поняття професійної деструкції досить обширно розглядається в роботах Е. Ф. Зеєра, А. К. Маркової, О. Б. Полякової, М. В. Руденського, Д. Г. Трунова, А. О. Деркача та інших.

Аналіз наукових досліджень дозволяє стверджувати, що вчені здебільшого звертають свою увагу на питання професійного становлення та розвитку особистості, ігноруючи при цьому проблему появи негативної професійної позиції, що призводить до виникнення професійних деструкцій і деформації особистості.

Мета дипломної роботи полягає в аналізі чинників, що детермінують виникнення професійної деструкції, і пошуку можливостей на подолання професійної деструкції у психологів на різних етапах їх професіоналізації.

Відповідно зазначеній меті виділено наступні завдання:

- підбір та опрацювання науково-методичної літератури, визначення термінологічного апарату теми дипломної роботи;
- з'ясування впливу деструкцій на ефективність професії та на соціальний особистісний розвиток психолога;
- визначення практичних аспектів дослідження вікових та особистісних передумов виникнення професійних деструкцій: загальна характеристика вікових деструкцій, особливості та вплив вікових та особистісних деструкцій на професійне становлення та реалізацію фахівця;
- аналіз методів діагностики деструкції і прийомів подолання професійних деструкцій;
- організація та проведення експериментального дослідження за підібраними методиками та аналіз отриманих результатів дослідження;
- надання рекомендацій щодо усунення конфліктності як професійної деструкції серед кваліфікованих фахівців – психологів.

Предметом дослідження є прийоми та методи подолання професійних деструкцій.

Об'єктом дослідження є психологічні особливості виникнення професійних деструкцій.

Теоретична значимість дослідження полягає в тому, що його результати розширюють наукові уявлення про закономірності розвитку професійних деструкцій психологів, про негативний вплив професіоналізації на особистість психолога. Визначення видів професійних деструкцій психолога на різних стадіях професійного становлення послужить базою для виявлення змісту, форм, методів профілактики та корекції негативних змін психолога; буде сприяти виявленню закономірностей розвитку у психолога деструктивних змін.

Практична значимість дослідження полягає в тому, що його результати спрямовані на вдосконалення психологічної діяльності, а також процесів підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації психологів в аспекті подолання професійно обумовлених деструкцій особистості, тобто на розвиток

професіоналізму психолога. Результати дослідження сприяють модернізації змісту, технологій, форм і методів психологічної допомоги та психолого-педагогічного супроводу психолога в аспекті попередження і подолання професійних деструкцій; підвищенню теоретичного рівня викладання психолого-педагогічних дисциплін в частині, що стосується розкриття змісту стратегій подолання критичних періодів професійного розвитку психолога; збагачують зміст психолого-педагогічної освіти в педагогічних вузах і в системі перепідготовки та підвищення кваліфікації психологічних кадрів.

Експериментальна база дослідження: Державний університет економіки і технологій м. Кривий Ріг.

Методи та методики дослідження. При проведенні дослідження використовувалися такі загальнонаукові методи пізнання, як порівняльний і системний аналіз, експертне опитування, анкетування. Методи поділено на дві групи: *теоретичні* – аналіз, синтез, класифікація, узагальнення фахової літератури; *емпіричні* – внутрішній моніторинг самооцінки психологів за тестом В. Ф. Ряховського, тест-опитування «Діагностика соціально-психологічного клімату у групі», опитувальник «Діагностика комунікативного контролю за М. Шнайдером.

Апробація результатів дослідження. Основні положення даного дослідження були викладені в тезах, опублікованих у матеріалах Всеукраїнської науково-практичної конференції „Інтеграційні можливості сучасної психології та шляхи її розвитку”, яка була проведена 15-16 жовтня 2020 року на базі Запорізького національного університету, а також опубліковано у інтернет-виданні «Світ економічної науки» (випуск № 26).

Структура і обсяг роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, списку використаних джерел, викладена на 76 сторінках машинописного тексту. Список використаних джерел налічує 70 найменувань.

## РОЗДІЛ 1

### ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ВИНИКНЕННЯ ПРОФЕСІЙНИХ ДИСТРУКЦІЙ

#### 1.1 Поняття та сутність деструкції, види деструкцій

У феномені професійної деформації знаходить відображення фундаментальний принцип психології - принцип взаємозумовленості діяльності і свідомості.

Будь-яка професійна діяльність вже на стадії освоєння, а надалі при її виконанні впливає на людину в цілому. Багато з його властивостей виявляються незатребуваними, інші, що сприяють успішності праці, «експлуатуються» роками. Окремі з них можуть поступово трансформуватися в «професійно небажані» якості; одночасно поволі розвиваються професійні акцентуації - надмірно виражені якості і їх поєднання, що негативно позначаються на діяльності і поведінці фахівця. Відбувається те, що називають деструкцією [4, 14], тобто руйнуванням як нормативно схвалюваної структури професійної діяльності, так і самої особистості професіонала.

Коли говорять про професійну деформацію, то традиційно мається на увазі феномен поширення звичної рольової (професійної) поведінки на непрофесійні сфери [7, 48]; при цьому професійні деформації розглядаються як прояви дезадаптації фахівця [9, 87].

Відповідно до інтегративного підходу до становлення професіоналізму [3, с. 11], в процесі тривалого виконання професійної праці змінам піддаються всі рівні людини-професіонала (як індивіда, особистості, суб'єкта діяльності та індивідуальності). Виявлятися ж ці зміни будуть в найрізноманітніших ситуаціях: в поведінці (при входженні в процес професійної діяльності і при виході з нього), в самій діяльності, а також в професійному і позапрофесійному спілкуванні.

### *Феноменологія професійних деформацій і деструкцій*

Найбільшою мірою прояв професійної деформації виражено в системі «людина-людина». У науковій літературі розглядаються два види професійної деформації: деформація особистості [25, 37] і деформація діяльності [24, 81]. Тут можна помітити аналогію з поділом професіоналізму (по Н. В. Кузьміній) на професіоналізм діяльності та професіоналізм особистості [12, 54]. При розумінні всієї умовності такого поділу, в той же час в зазначених дефініціях видів професійної деформації можна відзначити конструктивні моменти для подальшого аналізу.

В якості підстави для класифікації видів професійної деформації С.П.Безносів використовує поняття «норма», по відношенню до якої оцінюються ті чи інші прояви. Підкреслюється, що доцільно розрізняти два різновиди даного поняття. З одного боку, можна говорити про «норми діяльності», що характеризує цілі, принципи, технології, методи діяльності. З іншого боку, для аналізу професійної деформації має значимість норми «професійної етики» і деонтології. Зазначені норми діяльності та професійної етики можуть бути сформульовані дуже точно і конкретно. Дослідник висловлює припущення, що порівнюючи з цими двома нормами будь-яку професійну діяльність і якість її виконання, можна виявити ознаки професійної деформації [20, 15].

В якості основної причини професійної деформації психологи називають поділ праці і вузьку спеціалізацію діяльності [1, 13]. Р. М.Грановська вважає, що професійна деформація проявляється в стереотипних діях [9, 13]. Зізнається, що професійні стереотипи розвиваються, як правило, з тих якостей, які особливо корисні для даної професії. Проте надмірно зміцнені установки можуть призводити до того, що навіть просте, очевидне і розумне рішення ігнорується фахівцем, замінюється менш раціональним, але трафаретним. Більш того, у фахівця виникає помилкове уявлення про те, що і без нових знань накопичені стереотипи забезпечують необхідну успішність діяльності. Як наслідок має місце деградація людини як фахівця.

В якості іншої причини деформації дослідники виділяють специфіку найближчого оточення, з яким змушений спілкуватися фахівець [54, 124]. Відзначається, що в одних професіях великий ризик професійної деформації, а в інших він менше, а також те, що характер і динаміка деформації залежить від індивідуальних особливостей людини.

Це можна пояснити наявністю наступних обставин. Для того, щоб стати професіоналом, людині необхідно задіяти весь арсенал своїх внутрішніх коштів і здібностей. Це не проходить безслідно, відбувається формування її суб'єктних і особистісних якостей. Наявність морально-етичних норм, «напрацьованих» в даній професії як соціальний інститут, їх поширення на більшу кількість ситуацій допомагають людині уникнути професійної деформації. При цьому необхідно враховувати, що норми діяльності взаємодіють з моральними нормами також, як суб'єкт професійної діяльності і особистість взаємопов'язані (в єдиній структурі індивідуальності [64, 85]).

Професійні деструкції, за визначенням, що дається Е.Ф.Зеером, це «поступово накопичені зміни сформованої структури діяльності й особистості, негативно позначаються на продуктивності праці і взаємодії з іншими учасниками цього процесу, а також на розвитку самої особистості» [24, 10].

А. К. Маркова наводить цілий ряд проявів професійних деструкцій. Це і «застрягання» працівника в своєму професійному розвитку, і низька професійна мобільність, і неузгодженість окремих ланок професійного розвитку, коли одна сфера як би забігає вперед, а інша відстає (наприклад, мотивація до професійної праці є, але немає єдності професійної самосвідомості). Це і «розпад» на нереалістичні цілі, помилкові смисли праці, професійні конфлікти і т.д. [9, 5].

Очевидна взаємна обумовленість особистості і діяльності. Оскільки особистість формується і розвивається в діяльності, то в певному сенсі можна говорити про особистість як наслідок особливостей діяльності. З іншого боку, характеристики особистості впливають на особливості реалізації тієї чи іншої діяльності. При цьому деформації трудової поведінки і діяльності можуть розглядатися як зовнішній прояв внутрішніх деформацій особистості.

Професійні деформації людини проявляються в поведінці. За сформованими традиціями в психології під поведінкою розуміють зовнішній прояв психічної діяльності. Згідно С.Л.Рубинштейна, поведінка - це особлива форма діяльності; вона стає поведінкою тоді, коли мотивація дій з предметного плану переходить в план суспільно-громадських відносин. Головне в професійній поведінці - це відношення до професійних етичних норм. Основною одиницею аналізу поведінки є вчинок.

До поведінки можуть бути віднесені процеси входження людини в діяльність і виходу з неї. У цих зонах людина як особистість насправді володіє більшою свободою вибору своїх вчинків, ніж в самій діяльності, яка більш строго регламентована. Перш ніж увійти в зону діяльності, людина повинна чітко розуміти, приймати і виконувати ті норми діяльності, що передбачені.

Виділяють ряд видів деформації трудової поведінки: рестрикціонізм (мінімізація продуктивності праці), надлишкова інтенсивність праці, кар'єризм, ригідність, боязнь самовираження, бідність рольової системи та ін. [11, 148].

Виділення в проблемі професійної деформації двох сторін - діяльнісної та особистісної, дозволяє не ставитися до розглянутого явища як до деякого фатального результату. Виявлення деформації особистості (як «діагноз») у багатьох випадках означає, що на особистість ставиться деяке клеймо, яке аж ніяк не сприяє виправленню становища. Виявлення ж в трудовій поведінці, що супроводжує діяльність, деструктивних елементів і зв'язків дозволяє запропонувати систему впливів, спрямованих на виправлення деформованого поведінки і оптимізацію професійної діяльності.

#### *Діяльнісний підхід до аналізу професійних деструкцій*

Професійну деформацію ми розглядаємо як «спотворення» психологічної моделі діяльності, або її деструктивна побудова. Говорячи про спотворення або деструктивну побудову моделі не можна не зупинитися на питанні критеріїв. Закономірним є питання: якщо мова йде про відхилення, або спотворення, то щодо якого еталону?

Професії розглядається нами, з одного боку, як соціальний інститут, що володіє певним потенціалом, з іншого - і як професійне співтовариство, яке самоорганізується соціальною системою. В даному плані професія забезпечує накопичення, систематизацію та передачу професійного досвіду. Цей узагальнений і об'єктивізований (у формі інструкцій, правил, алгоритмів діяльності, професійних норм, традицій і т.д.) професійний досвід виступає в якості основи для побудови ідеалізованої узагальненої моделі професії і професійної діяльності.

В.С.Мерлин освоєння професії розглядав як процес «індивідуалізації нормативно заданого (схваленого) способу діяльності» [23, 18]. До професійної ми відносимо складну діяльність, здійснювану в рамках професії. Професійна діяльність, згідно з А.І.Турчіновим, постає перед людиною як конституйований спосіб виконання чого-небудь, що має нормативно встановлений характер [57, 13]. В такому розумінні професійна діяльність виступає як «об'єктивований» спосіб діяльності, що не залежить від того, що виконує людина. З іншого боку, процес включення людини в складний вид діяльності, надання їй професії є не що інше, як перетворення нормативно встановленого способу діяльності в індивідуальний, «суб'єктивований» спосіб діяльності.

У той же час в суспільній свідомості складається і існує стійке уявлення про більшість відомих видів професійної праці. Зміст цих уявлень складають суспільно схвалювані норми діяльності, а також властивості, якими повинна володіти людина, щоб вона могла виконувати ту чи іншу працю. В такому розумінні професійна праця може розглядатися як один з видів суспільної практики, яка представлена професійно-кваліфікаційними, а також мотиваційно-ціннісними вимогами.

Сукупність сформованих в суспільстві уявлень про професійно-кваліфікаційні і мотиваційно-ціннісні нормативи діяльності становить зміст узагальненого ідеалізованого образу (моделі) професії, а також образів (моделей) професійної діяльності та людини-професіонала як представника даного професійного співтовариства. Ці ідеалізовані образи уточнюються,



доповнюються, конкретизуються в уявленнях членів професійного співтовариства, що утворюють дану професію як соціальний інститут. У цьому сенсі можна говорити про узагальнену ідеалізовану модель професії (а також моделі професійної діяльності і людини-професіонала) як про деякі стандарти. Відхилення індивідуальних внутрішніх, (психічних) моделей професії, професійної діяльності, суб'єкта діяльності, що сформувалися у конкретного професіонала, від еталонних моделей (узагальнених, ідеалізованих образів) розглядається як професійні деформації або деструкції.

Орієнтуючись на прикладні завдання вивчення процесів становлення професіоналізму людини, доцільно використовувати спрощену трикомпонентну психологічну модель професії, яка включає в себе наступні складові (або субмоделі) [48, 25]:

*Модель професійного середовища.* Професійне середовище включає в себе об'єкт і предмет, праці, засоби праці, професійні завдання, умови праці, соціальне оточення [23, 19]. Система уявлень (образів) людини про складові професійного середовища становить внутрішню, психічну модель професійного середовища.

*Модель професійної діяльності* (як система образів взаємодії людини з професійним середовищем, а також образів цілей, результатів, способів їх досягнення і ін.). Тут мається на увазі концептуальна модель професійної діяльності (КМПД), що розглядається в якості основної внутрішньої діяльності професіонала [26, 83].

*Модель самої людини-професіонала* (як індивіда, особистості, суб'єкта діяльності та індивідуальності), включаючи систему її властивостей і відносин. Перш за все, це професійна Я-концепція, що розуміється як відносно стійка, більш-менш усвідомлена система уявлень людини про себе в даній професійній діяльності і професії. На основі цих уявлень вона будує свої відносини з іншими людьми, з якими вона взаємодіє в процесі професійної діяльності.

Кожна із зазначених моделей базується на деяких уявленнях людини про професійні норми, цінності, узагальнених метою професійної діяльності.

Наведена декомпозиція моделі професії на окремі складові дає можливість диференціювати особистість справжнього професіонала, адекватно включеного в кожен із зазначених субмоделей, від дилетанта (або від пасивного виконавця), що не має засвоєних професійних цінностей і мотивів, характерних для представника даної професійної спільноти, «механічно» виконує ту ж професійну діяльність, але у відриві від професійного середовища і властивої їй професійної культури.

Зупинимося докладніше на властивостях концептуальної моделі професійної діяльності, яка є найважливішою частиною психічної моделі професії. Ми розглядаємо КМПД з двох сторін: як суб'єктивну модель, яка безперервно змінюється, і як презентацію психологічної структури діяльності. Недостатність ознак для побудови КМПД, їх змістовне збіднення може зробити цей внутрішній засіб діяльності джерелом не тільки неадекватних, помилкових дій, а й професійних деформацій і деструкцій.

Концептуальна модель професійної діяльності включає три основні складові - образну, понятійну і дієву [29, 112].

Образна складова КМПД може бути синтезована з розглянутих раніше окремих образів як безліч картин з оперативних («швидко мінливі») і неоперативних (відносно стабільних, константних) образів-ситуацій, фрагментами яких є образи-цілі, образи-об'єкти і образи-умови діяльності.

Понятійна складова КМПД складається з назв об'єктів, суб'єктів, причинно-наслідкових та інших відносин, з усього того, що можна виразити за допомогою понять, визначень і т.д. Відзначимо, що у людини більшість образів зовнішніх об'єктів може бути вербалізована, тобто виражена в словесно-понятійній формі. Справедливо і зворотне: більшість понять має або може отримати конкретно або абстрактно-образні деривати (похідні). До поліморфізму образно-понятійних відносин в КМПД необхідно прагнути при професійній підготовці. Звичайно, далеко не все в діяльності професіоналів може бути вербалізоване. Але вербалізація, тобто понятійно-словесне

вираження для опису умінь, необхідна і для самоконтролю, і для передачі професійного досвіду при навчанні.

Третій компонент концептуальної моделі - її дієвість. КМПД реалізується в діях суб'єкта і управляє цими діями. При цьому дії, їх ланцюжки і поєднання відображаються в концептуальній моделі у вигляді образних і / або понятійних комплексів.

Найважливішим властивістю КМПД є її надмірність [53, 78]. Це властивість відноситься, перш за все, до відносно постійної, константної складової моделі, яка включає уявлення фахівця про час і простір, стратегічні цілі діяльності, систему цінностей і оцінок, уявлення про можливі способи реагування на ситуацію і ін. В той же час КМПД, будучи суб'єктивною моделлю руху об'єктивного світу професіонала (включаючи зміну властивостей і станів об'єкта, засобів, умов діяльності та ін.), принципово не може бути повним відображенням ситуації, бо модель завжди має розбіжність зі своїм об'єктом. Адекватність моделі з об'єктом можливе лише з допустимою похибкою; наближення до адекватності обумовлює професійну успішність людини.

Значущою характеристикою КМПД є її готовність до змін. При наявності такої готовності людина здатна коригувати, уточнювати свою внутрішню модель, включати в неї нові системи відносин. Корекція концептуальної моделі (на основі одержуваної ззовні інформації) з метою мінімізації неузгодженості з об'єктом є необхідною умовою професіоналізації людини. В цьому плані неузгодженість моделі і об'єкта можна розглядати як джерело розвитку професіоналізму людини.

При відсутності такої готовності людина інакше реагує на те, що виникло відхилення (неузгодженість) моделі і об'єкта. Або людина ігнорує актуальну інформацію про змінені стани об'єкта і професійного середовища і виконує діяльність у відповідності зі сформованими стереотипними (неадекватними) уявленнями. В цьому випадку неузгодженість є джерелом деформації трудової поведінки та особистості. Або ж людина проявляє активність, спрямовану на

зміну професійного світу відповідно до внутрішньої системи уявлень людини. Тоді неузгодженість виступає в якості причини наднормативної активності людини - як конструктивної, так і деструктивної.

Згідно з С.В.Дмитрієвим, в діяльності людини завжди має місце процедура відношення до цінностей - ідентифікація того, що найбільш значимо для людини. Мета, як відомо, ситуативна. Цінність - надситуативна. Мета вказує на те, чого немає («образ-мета»). Цінність - на те, що вже є. Мета задає, що буде «тут і тепер» робитися. Цінність зумовлює те, що ніколи не повинно робитися, тобто те, що може її зруйнувати. Вибір цілей людина здійснює в рамках ціннісно-раціональної мотивації [43, 7].

При розгляді професійної деформації діяльності будемо спиратися на психологічну макроструктуру діяльності («мета → мотив → спосіб → результат»), запропоновану К. К. Платоновим [32, 23]. Г.В.Суходольский ввів поняття корисного і шкідливого результату. Корисний результат задовольняє суспільну або особисту потребу. Шкідливий результат перешкоджає задоволенню потреби або гіпертрофується її задоволенням. Корисний результат насичує, а шкідливий - відвертає суб'єкта діяльності. Шкідливий результат лаконічно називають також «антирезультатом» [16, 90]. Слід мати на увазі, що відносини «корисне - шкідливе» і «позитивне - негативне» не еквівалентні: негативні результати (наприклад, в науці) можуть бути корисними.

Якщо мета, яка орієнтує на отримання суспільно корисного результату, зумовлюється конструктивними цінностями людини, то мета, яка орієнтує на «шкідливий» результат, може бути позначена як деструктивна цінність. Як конструктивні цінності можуть виступати запропоновані (формально чи неформально), соціально схвалювані норми, а також соціально схвалювані цілі діяльності, що орієнтують на суспільно корисні результати. Відповідно, в якості деструктивних цінностей можуть виступати соціально неприйнятні або відкинуті способи і форми діяльності, а також соціально неприйнятні мети, що

орієнтують на отримання шкідливого, з точки зору переважної частини членів суспільства, результату.

Залежно від наявності / відсутності у людини конструктивних ціннісних орієнтацій (суспільно схвалюваних норм діяльності) і наявності у неї здібностей, що забезпечують виконання цих норм, С.П.Безносков виділяє наступні варіанти прояву професійної деформації [5, 221]:

а) людина правильно розуміє і прагне виконувати визначені норми діяльності, але не має потрібних здібностей, наслідком чого може з'явитися неефективна діяльність, шкода оточуючим, розчарування в собі;

б) людина має потрібні професійні здібності, але не знає, або не приймає деякі норми своєї діяльності, або усвідомлено переносить їх в іншу зону.

Виходячи з вищесказаного, професійно-деструктивну діяльність (інакше, професійно-деформовану діяльність, - в крайньому її прояві) можна розглядати як діяльність, спрямовану на отримання шкідливого результату («антирезультата»). Тут ми зіштовхуємося з професійною некомпетентністю і непрофесіоналізмом людини, а з проявом «антипрофесіоналізма». Це той випадок, коли людина володіє необхідними професійними знаннями, вміннями, навичками і досвідом, але орієнтується на спотворену систему цінностей, або, інакше, на деструктивні цінності. Нею керує деструктивна спрямованість, прикладами якої може бути егоцентризм, користолюбство, нонконформізм, тобто психологічні феномени. Відповідно, вона ставить деструктивні цілі («антицілі») і використовує деструктивні засоби.

Цінності людини багато в чому визначаються її домінуючою орієнтацією. Е. Фромм виділив «плідні» і «неплідні» орієнтації людини [18, 23].

Плідні орієнтації поділяються на діяльну орієнтацію, люблячу орієнтацію («людина любить те, заради чого вона працює») і розумну орієнтацію («людина трудиться заради того, що любить»).

Неплідно орієнтації поділяються на такі види:

а) рецептивна орієнтація: джерело всіх благ людини - зовні і головне для такої людини - отримати його, щоб людину «обдарували», «любили» і т.п.;

звідси все життя перетворюється на суцільне очікування, на роботі в важливих питаннях людина проявляє пасивність і т.п.;

б) експлуаторська орієнтація: джерело благ - ззовні і головне для такої людини - забрати ці блага силою або хитрістю, навіть коли сама людина забезпечена і об'єктивно в цих благах не потребує;

в) стягуюча орієнтація: благо - самого себе, в собі і головне для «користолюбця» - це зберегти своє благо від інших, заощадити;

г) ринкова орієнтація, якій Е. Фромм присвячує значне місце в своїх роботах.

У нинішній реальності прояви «антипрофесіоналізму» зустрічаються частіше, ніж хотілося б. З одного боку, з приходом ринку йде в минуле «радянський» продавець, орієнтований не так на задоволення потреб покупців, а на створення дефіциту, черг, і на цій основі отримання можливості самоствердження. З іншого боку, легалізація ринкових відносин в економіці супроводжувалося легалізацією «ринкових орієнтацій» особистості (по Е. Фромму). У особистості з «ринковою орієнтацією» етика професіонала (як моральна норма) підміняється етикою прагматизму. Це означає, що в умовах морально-психологічного конфлікту (конкурування) між цінностями професійної моралі і цінностями вигоди перевага віддається останнім, тобто перемагають деструктивні цінності.

Як наслідок - поява безлічі прикладів «антипрофесіоналізму». Це і чиновник, мобілізуючий весь свій професіоналізм на служіння власній вигоді, а не суспільному благу. Це і працівник слідчих органів, який в корисливих цілях надає допомогу злочинним елементам. Це і працівник ДАІ, хто весь арсенал своїх внутрішніх і зовнішніх коштів професійної діяльності спрямовує не на підвищення безпеки дорожнього руху, а на піймання порушників, часто їм же спровокованих. Це і лікар, метою якого часом стає не лікування пацієнта, а своєрідний «бізнес» по поширенню дорогих харчових добавок під виглядом лікування. Це і вчитель, якщо його цінністю стає не особистісний розвиток і

підвищення соціальної компетентності учнів, а самоствердження за рахунок їх, вимагання з батьків і т.д.

Соціальна небезпека такої професійної деформації вчителя тим більше велика, тому що професійно деформовані педагоги школи і вузу (як показав у своєму дослідженні С.П.Пронін) відтворюють собі подібних «деформованих випускників» [36, 115].

Основним психологічним механізмом, що визначає подібну професійну деформацію, Е.П.Ермолаєва називає втрату професійної ідентичності. Дія зазначеного психологічного механізму проявляється не тільки в байдужості до професійних обов'язків та норм, а й в заміщенні професійних цінностей і моралі цінностями і цілями іншого середовища - професійної або непрофесійної [61, с. 298]. Для позначення аналізованого виду деформації автор використовує поняття «професійний маргіналізм». Ознаки професійного маргіналізма: при зовнішній формальній причетності до професії, - внутрішня неналежність до професійної етики і цінностей даної сфери професійної праці як в плані ідентичності самосвідомості (самоототожнення з усім вантажем відповідальності, посадових обов'язків і моралі), так і в сфері реальної поведінки (дія не в рамках професійних функцій і етики, а під впливом інших мотивів або цілей).

Якщо розглянуті деструктивні процеси стають все поширенішими, і реально діючою соціальною нормою стає антинорма (тобто те, що з точки зору самої професії як соціального покликання, призначення - неадекватно і аморально), можна говорити вже про соціальну небезпеку. Особливо велика небезпека деформації особистості людини, яка при виконанні своїх професійних обов'язків наділена владою.

Конфлікти виникають внаслідок неузгодженості в кооперації або сім'ї різних емоційних станів, методів дії, мотивів і потреб. Через конфлікти людина опрацьовує багато проблем - або особисті, або виробничі. Тому не можна конфлікт оцінювати як однозначно негативне явище.

Вчасно вирішений конфлікт істотно покращує взаєморозуміння, і він називається конструктивним. А тривале, весь час наростаюче протистояння, яке загрожує розривом всіх форм спілкування, відноситься якраз до негативних явищ.

Багато в чому конфліктні ситуації оздоровлюють стосунки в групі, зміцнюють відносини. Час від часу в будь-якому колективі навіть необхідний «розбір польотів». Тим більше якщо це фірма, де для досягнення загального результату повинні враховуватися мотиви і цілі розрізнених відділів.

Деструктивний конфлікт виникає, коли хтось із учасників переходить громадські межі дозволеного або навмисно погіршує і так гостру ситуацію.

Характеристики деструктивного конфлікту такі:

- у всіх учасників мети взаємовиключні, знайти спільний знаменник надзвичайно складно;
- зусилля збоку докладають для розпалювання протиріч, а не для їх вирішення;
- немає ніякої регуляції, ніхто не здивований пошуком регулюємих принципів поведінки в даній ситуації.

Це основні ознаки, за якими конструктивна суперечка відрізняється від деструктивної. Третій пункт вважається найбільш важливим. Тому як в конструктивному завжди присутній третя сторона - арбітраж, який покликаний налагоджувати відносини.

#### *Конструктивні та деструктивні функції конфлікту*

Конструктивні функції конфлікту такі:

*Згуртування колективу.* Навчившись цінувати свій робочий колектив, люди не поспішають знаходити інше місце. Плинності кадрів на виробництві немає.

Кожен учасник починає більше розуміти мотиви іншого і в майбутньому вчиться керуватися не тільки своїми, але і загальними цілями. А значить, персонал ефективніше вирішує всі завдання.



*Розрядка напруженості.* У напруженому колективі жоден з учасників не отримує задоволення від своєї роботи.

*Стимул до розвитку.* Кожен учасник колективу вчиться в процесі вирішення конфлікту знаходити баланс між особистісними й суспільними інтересами, що, безсумнівно, стане в нагоді в подальшому житті.

Підлеглі позбавляються від так званого синдрому покірності. Їм легше висловлювати свою думку, і люди не відчують себе «пішаками».

Деструктивні функції конфлікту наступні:

- Зниження мотивації до роботи. Надмірне і тривале емоційне напруження учасників, що може призводити до невротизації працівників.
- Зниження дисципліни. Коли з'ясування стосунків затягується, робочий процес зупиняється.
- Погіршення емоційного клімату. Дуже складно налагодити нормальні робочі відносини заново.
- Один або кілька співробітників можуть звільнитися.

Важко виділити тільки позитивні сторони в напруженому протистоянні. Зазвичай один конфлікт має і позитивне і негативне значення для його учасників. Адже їм обом доводиться йти на компроміс і щось втрачати в процесі налагодження відносин.

*Розвиток деструктивної конфліктної ситуації: етапи*

Для обох сторін розвиток деструктивного конфлікту небажано. Тож з'ясуємо механізм його розвитку, щоб кожен знав як уникнути подібних інцидентів.

Як відбувається розвиток такого конфлікту? Існує кілька етапів, які плавно переходять один в інший, за якими ми можемо охарактеризувати ступінь занедбаності зіткнення.

*Виникнення ситуації, де інтереси сторін входять в опозицію один до одного.*

*Усвідомлення конфлікту.*

*Розвиток.* На цьому етапі приховане протистояння може перейти у відкрите. А також можуть залучатися прихильники.

*Експансія конфлікту.* Збільшення негативних висловлювань на адресу іншої сторони.

*Завершення конфліктної ситуації.*

Механізм розвитку конструктивного конфлікту схожий. Тільки в ньому сторони завжди приходять до взаємної згоди в результаті суперечки. При цьому обидва опоненти змінюють свої установки і цінності.

Позитивний конфлікт проходить без стадії експансії. Вирішується в більшості випадків завдяки спокійним переговорам.

Але в разі деструктивного конфлікту одна зі сторін в результаті виявляється переможеною і може збирати сили для подальшого протистояння в ім'я «реваншу».

*Ознаки ескалації конфлікту*

При ескалації конфлікту атмосфера настільки загострюється, що сторони в принципі не можуть побачити в іншій стороні жодних позитивних якостей.

У такому зіткненні інтересів кожен вважає противника ворогом. Природно, виникає недовіра, а також прагнення звинуватити у всіх невдачах противника. Всіх учасників протиборчої сторони беруть із числа осіб, які заслуговують на звичайного людського співчуття і участі.

Ці фактори вкрай негативно впливають на психологічний стан ворогуючих сторін. А також ознаками вважається генералізація конфлікту, залучення нових учасників на свою сторону і застосування насильства, коли інших методів впливу не вистачає.

*Типи поведінки в конфлікті*

Які моделі поведінки в конфлікті існують? Є конструктивна модель, деструктивна і конформістська.

Деструктивна поведінка в конфлікті відзначається

- прагненням розширити конфлікт, втягнути нових учасників;
- приниженням особистості іншого (як метод впливу);

- порушенням етики спілкування;
- залякуванням опонента;
- акцентуванням уваги на своє становище, авторитет;
- використанням лестошів і підлабузництва.

Остання завжди проявляє пасивність в суперечці і погоджується з усіма вимогами, навіть врозріз з власними цінностями. Така модель також не заважає конструктивній, оскільки коли людина відмовляється від власної позиції, від відповідальності за себе, вона ненавмисно стає причиною конфлікту.

#### *Акцентуація характеру і тип поведінки в конфлікті*

У підлітковому і юнацькому віці деякі відмінні риси характеру стають явно виражені. Потім ці характеристики (акцентуації) накладають відбиток на все життя людини, на спосіб її взаємодії з оточуючими і продуктивну діяльність.

Акцентуації тісно пов'язані з поведінкою людини в конфліктній ситуації. Зазвичай типи з більш яскравою емоційністю і прагненням до спілкування, домінування поведуться агресивніше в суперечці, проявляють суперництво. Це збудливий, екзальтований і гіпертимний типи акцентуації.

Циклоїдні типи частіше йдуть на компроміс з опонентом. А ось пристосуванство і уникнення вибирають в основному емотивні особистості, так як їх функції - оберігати суспільний спокій і бути чуйними до проблем інших.

#### *Стратегії вирішення конфлікту*

У конфліктології є кілька видів стратегії. І в залежності від того, яку стратегію обрали опоненти і як себе проявили в суперечці, виділяють конструктивне і деструктивне вирішення конфліктів.

В обох випадках конфлікт вичерпаний. Але взаємного рішення як такого в разі його деструктивного завершення не знайдено або навіть не було спроб його шукати, так як одна зі сторін просто «зламала» суперника.

Згідно зі стратегією, яка виведена Кеннетом У. Томасом, способів знайти рішення всього п'ять:

- уникнення;

- пристосування;
- конкуренція;
- компроміс;
- співробітництво.

Співпраця і компроміс є найбільш вдалим стратегіями, що дозволяють далі активно розвиватися всім учасникам спору. А уникнення і пристосування - це, скоріше, посилення конфронтації, ніж вирішення питання.

#### *Деструктивні наслідки конфлікту*

Некерований конфлікт загрожує обом сторонам негативним сценарієм подальших дій.

Якщо це конфлікт між 2 особистостями, наприклад між чоловіком і дружиною, то з часом він призводить до пригніченого стану і дезорганізації поведінки кожного з них.

Пригнічена людина швидше втомлюється і гірше справляється з повсякденними обов'язками, що веде до загострення конфлікту, а потім припинення будь-яких відносин.

Якщо говорити про підприємство, є ще кілька вкрай негативних наслідків. Це втрата інтересу співробітників до безпосереднього виробничого процесу, неможливість співпрацювати і звільнення.

Тривалі напружені протистояння груп повністю руйнують стосунки. Всі члени іншої групи вважаються ворогами. Це підтвердив експеримент, проведений на початку 1950-х років групою соціологів під керівництвом М. Шерифа.

Штучно створена конфліктна ситуація між двома таборами хлопчиків віком 9-12 років тривала навіть після емоційної розрядки (їм дозволили лаятися). Єдиною можливістю помирити хлопців виявилася загальна трудотерапія.

Загальна діяльність - єдиний метод з усіх випробуваних фахівцями, який допоміг відновити доброзичливе ставлення між групами.

Соціальні конфлікти - конструктивний і деструктивний - однаково вирішуються на відновлення взаємної поваги і довіри. А це можливо саме в трудовій діяльності.

Конфлікт - це виникнення і зіткнення протиріч, тобто, коли протилежні сторони мають зовсім різні погляди на обставини, цінності та інформацію, внаслідок чого між ними відсутня згода.

Результат таких розбіжностей іноді можна спрогнозувати, але частіше за все він непередбачений. Він залежить не тільки від предмета спору, а й особистостей, які в ньому беруть участь, їх мотивації, а також обстановки і фону, в якому він виник. Зазвичай люди негативно ставляться до сварок, суперечок, вважаючи за краще їх уникати.

Часом ігноруються свої потреби з страху і небажання конкурувати, щось прояснювати і заявляти про себе і своєї, може бути, відмінної від інших, точки зору.

Але сучасна психологія наводить дуже багато аргументів, виходячи з яких прояснення розбіжностей розглядаються не тільки як корисні, а й взагалі необхідні.

І не тільки для людини з метою поліпшення її якості життя, а також для цілої організації, яка перестає розвиватися, якщо співробітники всіляко «йдуть» від напружених моментів.

## **1.2 Вплив деструкції на ефективність професії**

Згідно з дослідженнями Е. Е. Симанюк, періодами розвитку професійних деструкцій є кризи професійного становлення, оскільки саме в процесі їх переживання відбувається структурна перебудова особистості.

Кризипрофесійного становлення є психологічною характеристикою динамічного процесу професійного розвитку особистості.

- Стадії професійної адаптації передуює криза професійних очікувань;
- Стадії первинної професіоналізації – криза професійного зростання;

- Стадія вторинної професіоналізації визначається процесом переживання кризи професійної кар'єри;
- Стадія майстерності – кризою соціально-професійної самоактуалізації.

Дослідниця також встановила, що чинниками, які ініціювали розвиток професійно обумовлених криз, є соціальна ситуація розвитку, зміна провідної діяльності та суб'єктність, що визначає активність особистості.

У міру професійного становлення збільшується питома вага суб'єктних чинників. Особистість стає суб'єктом свого професійного розвитку як конструктивного, так і деструктивного.

Е.Ф.Зеєр як психологічну детермінанту професіональних деструкцій визначає утворення стереотипів професійної поведінки.

З одного боку, стереотипи надають роботі стабільності, допомагають у формуванні індивідуального стилю праці, але, з іншого боку, вони заважають адекватно діяти в нестандартних ситуаціях, яких достатньо в будь-якій роботі.

У роботах А. К. Маркової професійна деструкція розглядається якоб'єктивний процес, яким супроводжується будь-який професійний розвиток особистості. Вона вказує на той факт, що професійний розвиток особистості супроводжується не лише набуттям нових знань та навичок, але й втратою існуючих особистісних якостей. Тобто професійне становлення – це не лише розвиток та вдосконалення, а й руйнування існуючої структури особистості.

З метою детального аналізу витоків професійної деструкції розглянемо чинники, які сприяють її виникненню. Чинники професійної деструкції можна об'єднати у дві групи:

1. Ті, що знаходяться у межах професійного середовища та суспільства;
2. Ті, які знаходяться у межах особистості.

По-перше, це емоційна насиченість діяльності – негативні емоційні стани, що часто повторюються і зі зростанням стажу роботи призводять до

зниження толерантності працівника, до формування синдрому “емоційного вигорання”.

Емоційна насиченість діяльності призводить до підвищеної дратівливості, перезбудження, тривожності, нервових зривів тощо.

По-друге, різноманітні акцентуації характеру співробітника можуть також ініціювати вияви професійних деструкцій. Відомо, що будь-яка професійна діяльність сприяє деформації особистості. У міру професіоналізації успішність виконання діяльності починає визначатися сукупністю професійно важливих якостей, деякі з котрих з часом поступово трансформуються в професійно небажані якості. Розвивається так звана професійна акцентуація.

По-третє, на стадії професіоналізації у міру становлення індивідуальної стилістики діяльності знижується рівень професійної активності особистості, створюються умови для стагнації професійного розвитку.

Таким чином, робимо висновки, що за дослідженнями Е. Е. Симанюк, періодами розвитку професійних деструкцій є кризи професійного становлення, оскільки саме в процесі їх переживання відбувається структурна перебудова особистості.

Людина має найвищу продуктивність роботи за умови середнього навантаження і середнього ритму роботи. Чим сприятливіші для людини умови, тим людина краще реалізовує себе у певній галузі. І навпаки, коли має місце професійна деструкція, то ефективність роботи падає.

### **1.3 Вплив професії на соціальний особистісний розвиток психолога**

Одним з подібних явищ виступає професійна деформація або деструкція професійного розвитку. Науковий напрямок, що досліджує дане явище і вивчає прояви професійної деформації, подолання і профілактику даного явища, розглядає професійну деформацію виключно як негативне явище (В.П. Подвойський і ін.). В той же час необхідно відзначити, що професійна деформація є першвсього квінтесенцією професійного досвіду індивіда. Аналізуючи проблему специфічних змін особистості фахівця

при професійній деформації, ми маємо на увазі тільки ті, які відображаються в так званих негативних соціально-психологічних проявах, пов'язаних зі стійкими, малозворотніми змінами особистості досить очевидними для оточуючих і самого фахівця в контексті його поведінки і професійного розвитку.

Пошуки закономірності впливу особистісних утворень повинні йти по шляху активного використання знань отриманих при дослідженні ціннісних орієнтацій, психологічних властивостей і досвіду особистості.

Людина, будучи істотою соціальною, просто не може уникнути прийняття багатьох соціальних і культурних ролей, стандартів і оцінок, визначених самими умовами її життя в суспільстві. Вона стає об'єктом не тільки власних оцінок і суджень, а й оцінок і суджень інших людей, з якими вона стикається в ході соціальних взаємодій. Якщо вона прагне отримати схвалення оточуючих, вона повинна відповідати загально визнаним стандартам. Суспільство "опікується" людиною від народження до смерті. Воно втручається в її життя, нав'язує їй свої закони і норми поведінки; велить її думками, підпорядковуючи загальним культурним шаблонам. Велика небезпека таїться в тому, що в результаті соціальних колізій людина втрачає не тільки віру в себе, але і взагалі інтерес до самої себе. Народжується особливий соціальний тип людини, людина-схема, байдужа до всього навколишнього, до природи, до духовних цінностей. Більшість людей негативно і навіть вороже ставляться до людей видатних, незвичайних, творчих. Культурний прогрес - це перш за все прогрес людини і для людини. Цивілізація творить людство, культура творить особистість. Звідси і лейтмотив сучасного життя - поставити людину в центр соціального і культурного прогресу, врятувати від огрубіння і цинізму її моральний світ, допомогти здолати боягузтво, духовну раболопство. Педагогічні та психологічні теорії не брали до уваги емоційно-духовні основи життя людини, її суб'єктивне бачення і відображення навколишньої дійсності.

Як правило, дослідники розуміють професійний розвиток особистості як зростання, становлення, інтеграція в професійній праці особистісних якостей і здібностей, професійних знань і умінь, але головне - як активне якісне



перетворення особистістю свого внутрішнього світу, що приводить до принципово нового його ладу і способу життєдіяльності - творчої самореалізації в професії. В зв'язку з цим з'являється необхідність виділення розуміння негативних або деструктивних аспектів особистісного розвитку людини. Для дослідження людини розуміння негативних явищ у розвитку особистості є не менш важливим, ніж пошук типового, нормативного, стандартного. Вивчення процесу розвитку негативних явищ психічного досвіду становить найважливішу умову розуміння особистості практичного психолога.

Г.С. Абрамова пише про фантомну свідомість фахівця-психолога: «Жива свідомість - воно єдине, ціле, тому має певний (Але, не нескінечний!) запас міцності і впливу. Якщо цей запас міцності вичерпується під впливом сили, свідомість зникає, або, вже зруйноване, вже не відновлюється в колишньому вигляді, тобто перестає бути живим» [18, 92].

Професійна деформація в роботі психотерапевта також складається в тому, що він орієнтується у взаємодії з клієнтом не з його життя, а на узагальнену наукову схему - свою терапію, - якою він користується для упорядкування свого досвіду. Професійна діяльність неминує супроводжуватися змінами в структурі особистості фахівця, коли, з одного боку, відбувається посилення інтенсивний розвиток якостей, які сприяють успішному здійсненню діяльності, а, з іншого, зміна, придушення і навіть руйнування структур, які беруть участі в цьому процесі. Якщо ці професійні зміни розцінюються як негативні, тобто порушують цілісність особистості, знижують її адаптивність і стійкість, то їх слід розглядати як професійні деформації. Ці особливості можуть все більш глибоко включатися в структуру особистості, нагадуючи зміни, що відбуваються в особистості при акцентуаціях.

Як показують психологічні дослідження, здійснення тієї або іншої соціальної або професійної ролі, особливо якщо вона особистісно значима для людини і виконується нею тривалий час, виявляє помітний вплив на такі елементи структури її особистості, як установки, ціннісні орієнтації, мотиви діяльності, ставлення до інших людей. У цьому сенсі можна говорити, що

особистітьв деякій мірі характеризується системою засвоєних ролей. Наприклад, кожна професія накладає специфічний відбиток на психічний вигляд людини [20, 183].

На професійне спілкування істотно впливає самооцінка людини. Будь-яке її відхилення від адекватної прискорює і підсилює професійну деформацію, яка виявляється в особливості установок і стереотипах поведінки, ускладнюючи спілкування.

Професійні стереотипи, взагалі кажучи, є невід'ємним відображенням досягнутого високого рівня майстерності, тобто прояв не тільки знань, а й цілком автоматизованих умінь і навичок, керованих підсвідомими установками. Вони розвиваються, як правило, з тих якостей, які особливо корисні для даної професії. Однак якщо занадто велика частка поведінки будується на таких стереотипних діях або ці специфічні установки починають поширюватися на позапрофесійні сфери, то це несприятливо впливає і на роботу і на спілкування в побуті.

Зміцнені професійні стереотипи можуть призводити до того, що навіть просте і очевидне рішення не помічається. Вони утворюють інерційну ланку, і нові підходи і методи засвоюються все слабше, так як потреба в них недостатньо усвідомлюється. Одна зі сторін деформації проявляється у виникненні помилкового уявлення, що і без нових знань накопичені стереотипи забезпечують необхідну швидкість, точність і успішність діяльності. Закріплюється зайва трафаретність в підходах, спрощеність в поглядах на робочі проблеми, що призводить до зниження рівня спеціаліста, його деградації.

Інша сторона деформації проявляється в перенесенні професійних навичок, корисних в роботі, на дружнє та сімейне спілкування.

Професійна роль багатогранно впливає на особистість, пред'являючи до людини певні вимоги, вона тим самим перетворює весь її вигляд. Щоденне, на протязі багатьох років, рішення типових завдань не тільки удосконалює професійні знання, а й формує професійні звички, певний склад мислення і стиль спілкування. Важливо підкреслити, що професійна позиція визначає

тільки реальні вчинки, за допомогою яких людина стверджується в ній, і спосіб сприйняття іншої людини, але і очікування оточуючих.

Так, спілкування викладача і учня на іспиті або лікаря і пацієнта приймає перш за все обумовлено їх професійними позиціями. До першої зустрічі її учасники можуть нічого не знати один про одного, але проте можуть правильно побудувати взаємодію, враховуючи традиційний розподіл ролей. Якщо рольову взаємодію людина поширює на всі сфери, то її поведінка стає неадекватною обстановці і спілкування з нею утрудниться.

Як зазначає С.П. Безносів, в деяких професіях можна виділити широкий діапазон різноманітних ознак негативних проявів професійної деформації, серед них виявлені загальні для всіх професій ознаки - деформація механізмів соціальної перцепції, виникнення професійного фільтра сприйняття оточуючих людей не як унікальних особистостей і індивідуальностей, але лише, як фігурантів специфічних, суто професійних відносин, порушення соціальних норм. Прояви професійної деформації частіше спостерігаються у представників тих професій, які працюють з людьми, професій типу «людина-людина». Існування подібного явища пояснюється суб'єкт-суб'єктним характером професійної взаємодії.

Професія може поступово істотно змінити характер людини. Разом з тим, вибір професії спочатку пов'язаний з задатками і установками особистості. Тому, коли у людей певної професії помітні якісь загальні риси характеру, їх специфіка може бути обумовлена не тільки вторинним впливом професійної ролі, а й тим, що її вибирають люди, які початково володіють певними схильностями. Знання стереотипів сприйняття, пам'яті, понять, які формуються про оточуючих людей у представників даної професії, дозволяє їм позбуватися від однобокого підходу до них, попереджати появу професійної деформації, більш об'єктивно ставитися до своїх недоліків в спілкуванні.

Дуже важливо отримати відповідь на наступне питання: яким чином виникає професійна деформація? Стосовно до онтогенезу відомі основні позиції: дозрівання, навчання, творчості самого суб'єкта. Подібні домінанти

можна виявити і в аналізі джерел історичного розвитку людської психіки. В цьому випадку дозріванню буде відповідати стихійний розвиток професійної деформації, будучи по суті продовженням індивідуального розвитку. Аналогом навчання виступить спрямований психологічний вплив різних людей, з метою відтворення вже відомих і необхідних у професійній діяльності якостей і властивостей.

Творча активність суб'єкта психічного розвитку в аспекті професійної деформації, проявляється в свідомості нових зразків психологічного досвіду, які сприяють розвитку деформації особистості. Формування нових аспектів психічного досвіду – процес суперечливий, він веде не тільки до прогресу в психічному розвитку, але і до втрати деяких позитивних можливостей, а також до виникнення негативних. Як відзначають дослідники, людина бажає стати більш "психологічно сильною" в більш "психологічно слабкому" соціальному оточенні. Це часто загальноприйнятий результат психологічної творчості із самовдосконалення. Зазначений підхід порушується рідко. Хоча саме порушення його є в даному випадку конструктивною альтернативою, більш продуктивною моделлю особистісного самовдосконалення. Правило "бажати іншим тих змін, яких не бажаєш собі" – це, по суті, психічний рудимент, який виступає як основний механізм розвитку професійної деформації.

Таким чином, проведений аналіз дозволив зробити наступні висновки. Професійна деформація розуміється як негативні зміни особистості в процесі входження індивіда в професійне середовище, засвоєння професійного досвіду, оволодіння стандартами і цінностями професійного співтовариства; як процес реалізації негативних аспектів накопиченого професійного досвіду, в якому різні типи деструктивної поведінки проявляються, не стільки як підпорядкування зовнішнім вимогам, а скоріше як вибір оптимального поведінкового рішення, як відтворення стереотипних соціальних комунікацій в процесі діяльності. Подібне трактування поняття дозволяє залучити до вивчення даного явища дані педагогіки, соціології, психології, історії,

антропології, етнографії. Все це робить більш змістовним розгляд професійної деформації як в цілому, так і поокремим її проявам (тобто як явища і як процесу). Вивчаючи особливості розвитку практичного психолога в умовах освоєння нових сфер діяльності, необхідно брати до уваги, що фахівець до цього моменту вже володіє певним ступенем професійної деформації, і облік даних особливостей зумовлює успішність або неуспішність професійної перепідготовки даного фахівця.

Проведений аналіз теоретичних позицій дозволив виділити наступні три підходи.

Перший підхід орієнтований на уявлення про професійну деформацію як різновиду соціальних і соціально-психологічних відхилень від норми.

Другий підхід орієнтований на наслідки впливу самої професії на людину: деформація розуміється як зміни особистості, що відбуваються в результаті існуючої норми.

Третій підхід заснований на розумінні того, що професійна деформація є зміною особистості під впливом норми, і в той же час підкреслюється активність особистості при виборі відповідної її суті норми.

## РОЗДІЛ 2

### ПЕРЕДУМОВИ ТА НАСЛІДКИ ФОРМУВАННЯ ОСОБИСТІСНИХ ДЕСТРУКЦІЙ

#### 2.1 Загальна характеристика вікових деструкцій

Про професійну деструкцію ми говоримо, коли порушуються вже засвоєні способи діяльності, руйнуються сформовані професійні якості, з'являються стереотипи професійної поведінки і психологічних бар'єрів при необхідності освоєння нових професійних якостей, технологій, спеціальності. Наявність професійної деструкції негативно впливає на продуктивність праці, взаємини з іншими членами колективу.

Причиною виникнення професійної деструкції є вікові зміни, нервові і фізичне виснаження, різні захворювання. Супроводжується професійна деструкція наявністю психічної напруженості, психоемоційним дискомфортом, частими конфліктами та кризовими явищами.

Але професійна деструкція відрізняється від професійної деформації, яка є необхідною умовою входження особистості в спеціальність і починає цілеспрямовано формуватися вже на етапі професійного навчання з метою придбання професійно важливих якостей і системи цих якостей, що в подальшому дозволяє стати хорошим фахівцем [2].

Прикладом загальних деформацій можуть бути особливості поведінки професійного військового, педагога, лікаря і т.д., тобто це ті особливості особистості і поведінки, які спостерігаються у значної частини фахівців з великим стажем роботи за професією.

Вплив деформації на особистість неоднозначний. Так, деформація особистості, з одного боку, буде необхідна для засвоєння системи цінностей, входження і розвитку в професію, освоєнні операціонально-технічної сторони професії. Також до професійної деформації відноситься і зміна структури

особистості при переході з однієї стадії професійного становлення до іншої. У той же час надмірно гіпертрофована деформація призводить до професійної деструкції, що виражається в надмірному, спотвореному професійному розвитку окремих важливих професійних якостей на шкоду іншим, що формує у фахівця небажані професійні якості, такі, як зниження вимогливості до себе, самокритичності, допущення «правомірності» різних послаблень в ставленні до роботи, дисципліни, які недозволені іншим членам колективу.

Найбільш поширеною формою професійної деструкції є професійне вигорання, яке представляє собою захисний механізм, вироблений особистістю у відповідь на психотравмуючі чинники своєї професійної діяльності.

Раніше вважалося, що професійне вигорання властиво професіям з високим рівнем спілкування: медичні працівники, педагоги, соціальні службовці, юристи і т.д. Але останнім часом доведено, що сфера професійного вигорання значно ширша, і в неї входять інженерно-технічний персонал, пілоти і т.д.

Яким же чином можна визначити симптоми професійного вигорання, і що до нього призводить? Очевидно, що в формуванні професійного вигорання грає стрес.

У першій стадії, фазі напруги, емоції приглушаються, згладжується гострота почуттів і свіжість переживань. Людина перестає отримувати задоволення від раніше улюбленої їжі, занять, книг, те, що раніше давало заряд бадьорості, зараз дратує. Надалі губляться позитивні емоції від спілкування з оточуючими, тваринами, природою.

У другій стадії вигорання виникають непорозуміння з тими, з ким працює фахівець. Спочатку вони протікають латентно і виражаються в зневажливих, з елементами кпини, оповіданнях про тих людей, з ким працював або надавав допомогу. Далі неприязнь проявляється вже при спілкуванні з учнем, пацієнтом, клієнтом, постраждалим і т.д., в формі стримуваної антипатії, яка в певний момент вже не може бути стримана і вихлюпується безпосередньо на людину, з яким працює. Така ж ситуація може статися і в родині.

У третій стадії професійного вигорання спотворюється уявлення про цінності праці та загальнолюдські цінності. У спілкуванні з колегами, близькими людьми відчувається байдужість і холод. Емоційний відгук людини до світу спрощується, з'являється небезпечна байдужість до всього, аж навіть до власного життя. Знижується увага і почуття власної безпеки.

Синдром професійного вигорання залежить від ряду факторів, суб'єктивних, соціально-психологічних, об'єктивних.

Об'єктивними факторами ризику є [4; 5; 7; 9]:

- умови праці, коли потрібна підвищене психофізіологічне навантаження і присутні несприятливі впливи режиму праці та відпочинку.
- присутність моральної та юридичної відповідальності за життя і здоров'я людей.
- наявність емоційно насичених міжособистісних контактів, що виникають в процесі професійної діяльності.
- хронічно напружена емоційно-психологічна діяльність, яка полягає в підтримці стану постійної готовності під час чергування, інформаційної невизначеності, дефіциту часу на аналіз ситуації і прийняття рішення.

Суб'єктивними факторами, що запускають професійне вигорання, є [1; 3; 6; 8; 10]:

- емоційна стриманість, при відсутності вміння відреагувати на емоції безпечним способом;
- інтенсивність сприйняття і переживання обставин професійної діяльності, виражена в занадто емоційному сприйнятті своєї роботи, кожна невдача переживається, як особиста трагедія. Таким чином, психоемоційні ресурси виснажуються, і виникає потреба в їх відновленні або вдаванні до прийомів психологічного захисту (зміна профілю роботи, професії);
- наявність моральних дефектів і дезорієнтації особистості, обумовлені низькими моральними якостями, такими як совість, порядність, честь, невміння відрізнити добро від зла;



- кількість життєвих змін за поточний період. Безліч змін в житті за короткий проміжок часу, в тому числі і позитивних, збільшують ризик розвитку синдрому професійного вигорання.

Кожному фахівцю потрібно іноді шукати відповіді на запитання: «Як впливає на мене моя професійна діяльність, і що в мені змінилося?» З'явилося нездужання, дратівливість, напади поганого настрою, зарозумілість, жорстокість - можливо, це перші прояви професійного вигорання, і тільки сам працівник здатний розпізнати дебют професійної деструкції та вжити необхідних профілактичних заходів.

Таким чином, емоційне вигорання появляється в процесі професійної діяльності фахівця і є виробленим особистістю механізмом психологічного захисту у формі повного або часткового виключення емоцій. «Вигорання» - почасти функціональний стереотип, оскільки дозволяє людині дозувати і економно витратити ресурси. У той же час, синдром вигорання негативно позначається в сфері професійної діяльності, в сфері міжособистісних відносин, у сфері соматичного здоров'я.

## **2.2 Поняття та особливості особистісних деструкцій**

При всьому різноманітті визначень поняття «особистість» більшість дослідників сходяться на тому, що особистість - це соціальна якість індивіда, зміст якого має здатність переходити в індивідуальне буття, зумовлюючи тим самим культурно-історичний рівень самовияву людини. Відомий філософ Е.В. Ільєнко в своєму розумінні особистості виходить з наступних методологічних положень.

По-перше, особистість являє собою унікальну, невідтворювану індивідуальну освіту, тобто щось одиничне; опис особистості в повному обсязі рівноцінно схоплюванню всієї нескінченної сукупності одиничних тіл і «Я» в космосі, тому наука про «одиничне» як таке принципово неможлива. По-друге, «сутність» кожного індивіда, що відноситься до роду людського, полягає в історично виникненій і розвиненій соціальній системі; можна сказати, що

особистість існує всередині «ансамблю» соціальних відносин. По-третє, «тіло» людини як особистості є її органічне тіло разом з «предметним тілом цивілізації». По-четверте, особистість - це «вузол» відносин, що виникають між індивідами в процесі трудової діяльності. По-п'яте, всередині тіла окремого індивіда реально існує не сама особистість, а тільки її одностороння, або «абстрактна», проекція на екран біології. Особистість аж ніяк не являє собою самодостатню конструкцію, яка несе в собі кінцевий сенс. «Сенс цей знаходиться в залежності від складних відносин, зв'язків з сутнісними характеристиками людського буття. Інакше кажучи, сутність особистості та сутність людини відрізняються один від одного тим, що перше є спосіб, інструмент, засіб організації досягнення другого, а значить, перше отримує сенс і виправдання в другому». Особистість являє собою одночасно і своєрідну умову, і соціально цінний наслідок розгортання свого особистого життя; своєрідність умови полягає в неповторній «готовності» людини здійснити цю якість, соціальна цінність даної творчої діяльності полягає в примноженні соціально-культурного багатства людства.

Основна класифікація форм деструктивних змін особистості:

I. Часткова деструкція структури особистості:

1. Патологічна деформація особистісних потреб і мотивів. Відзначається хронічна фрустрація базових потреб: в безпеці, в захищеності, в приналежності до соціальної групи, в прихильності, уваги та любові з боку оточуючих; змінюється зміст потреб і мотивів, їх структура. Наприклад, при алкоголізмі сенсоутворювальним мотивом поведінки стає саме потреба в алкоголі, всі інші потреби відходять на задній план.

2. Деструктивні зміни характеру і темпераменту. В даному випадку сповільнюється темп психічних реакцій, падає або зростає емоційна збудливість, посилюється інтроверсія, утруднюється комунікація, наростає ригідність, людині важко переключитися на щось нове, пристосуватися до соціальних умов, вона чинить опір будь-яким змінам. В результаті деструктивних змін порушується внутрішня злагодженість особистості,

гармонія психічних властивостей, людина починає неадекватно реагувати на зовнішні чинники, відзначаються виражена нестійкість, вразливість, збудливість особистості і бурхливий прояв афектів.

3.Порушення вольової регуляції поведінки. При цьому особистість повністю або частково втрачає внутрішній самоконтроль, здатність до самодетермінації і саморегуляції діяльності, виявляється нездатною керувати своєю поведінкою.

4.Зростання аутизму. Аутизм - синдром патології особистості, головним (істотним) проявом якого є відсутність або згасання (різного ступеня вираженості) потреби в спілкуванні. Людина втрачає потребу в спілкуванні, як вербальному, так і невербальному. Патологічно підвищену значимість для індивіда набуває його внутрішнє життя.

5.Формування неадекватної самооцінки і порушення міжособистісних відносин. Індивід втрачає здатність адекватно оцінювати себе, не прагне до самоствердження і прояву здатності бути особистістю. Втрачається і здатність адекватно оцінювати інших. Ознаки аутизації і збідніння емоційної сфери досягають значної вираженості, людина йде від реальності в світ власних переживань, у неї розвиваються черствість, егоїстичність, емоційна холодність, нерідко - жорстокість.

II. Глибокі деструктивні зміни особистості, при якій на перший план виступає деменція - значне інтелектуальне зниження.

1.Амнестичний розлад - це поразка передумов інтелекту, в першу чергу пам'яті. Спостерігаються знижена працездатність, підвищені стомлюваність, виснаженість і відволікання уваги.

2.Тотальнийслабкий розум - грубі порушення вищих і диференційованих інтелектуальних функцій: осмислення, адекватного оперування поняттями, здатності до правильних суджень і умовиводів, узагальнення, класифікації і т.д., мислення стає непродуктивним.

3.Психчний маразм - найбільш важкий вид негативних особистісних розладів. Він відрізняється повним розпадом психічної діяльності, втратою

можливості контакту з оточуючими, повним зникненням інтересів і спонукань до діяльності.

Таким чином, особистість являє собою потенційну властивість людини, є своєрідною сутнісною можливістю для здійснення необмеженої дійсності. Перспективи, що відкриваються перед людиною, включають не тільки позитивні, але і негативні можливості, аж до аутодеструкції. Аутодеструкція різнопланова, вона включає не тільки суїцид - тотальну форму саморуйнівної діяльності людини, а й різні форми деструктивних змін особистості. Під деструктивними змінами особистості розуміється патологічний процес руйнування структури особистості або окремих її елементів. При аналізі деструктивних змін особистості слід враховувати, що людина протягом свого індивідуального життя піддається змінам як по висхідній, так і по низхідній лінії. Аутодеструкції особистості можуть сприяти тривалі, інтенсивно виражені афективні переживання, несприятливі умови соціалізації індивіда, психічні та деякі інші захворювання. Деструктивні зміни особистості можуть носити як оборотний, так і незворотній характер, бути як наслідком аутодеструктивної діяльності людини, так і бути результатом цілеспрямованого зовнішнього впливу, якими піддаються, наприклад, адепти деструктивних релігійних сект.

### **2.3. Вплив вікових та особистісних деструкцій на професійне становлення та реалізацію фахівця**

У науковій літературі досить часто поряд із застосуванням терміна «професіоналізм» як синонімічні або пояснювальні вживаються й інші терміни: професійна кваліфікація – як ступінь професійної компетенції, підготовки до певного виду професійної діяльності; професійна придатність – як вміння професійно виконувати поставлені завдання на прямій роботі; професійна спеціалізація – як набуття певних знань, навичок у професійній галузі; професійна ефективність – як досягнення потрібних результатів, що

відображають найбільший ефект; професійна компетенція (компетентність) – спектр професійних питань, у яких професіонал обізнаний та володіє достатніми знаннями, досвідом.

Розглядаючи основні проблеми професіоналізації особистості, такі як професійна орієнтація, вибір професії, професійне самовизначення, професійна адаптація, психологічний супровід професійної діяльності, слід зазначити, що це вибір, який здійснюється в результаті аналізу внутрішніх ресурсів суб'єкта вибору професії та співвідношення їх із вимогами професії.

Методологічною основою сучасних концепцій професіогенезу українських та російських науковців є суб'єктний та особистісно-діяльнісний підходи (теорії Е.Зеєра, Є.Клімова, А.Маркової, М.Пряжнікова, В.Рибалки).

За Т.Кудрявцевим, критеріями професійного становлення особистості є її ставлення до професії та рівень діяльності. Він виокремлює чотири стадії професійного розвитку: виникнення і формування професійних намірів; професійне навчання і підготовка до професійної діяльності; входження в професію, активне її освоєння і знаходження себе у виробничому колективі; повна реалізація особистості в професійній праці [62, с. 63].

Е.Зеєр розглядає процес професійного розвитку у двох площинах – особистісній і суб'єктній, використовуючи при цьому два близьких за змістом терміни: професійне становлення особистості та професійне становлення суб'єкта діяльності. Перший із них він визначає як процес прогресивної зміни особистості під дією соціальних впливів, професійної діяльності і власної активності, спрямованої на самовдосконалення і самоздійснення [55, 139].

О.Єрмолаєва виділяє два умовні напрями професіогенезу [28, 12]: створення внутрішніх засобів професійної діяльності – процес формування спеціальних знань, умінь і навичок, необхідних і достатніх у певній предметній сфері, у ході якого відбуваються розширення інформаційно-психологічного простору і поетапна структурна зміна особистості; формування зовнішніх засобів професійної діяльності – процес накопичення фіксованих знань і

соціальних регуляторів у певному професійному співтоваристві, розвиток матеріальних засобів праці у відповідній предметній галузі[11, 48].

І.Вільш вважає, що у зв'язках між професією істалими індивідуальними рисами особистості можуть бутитри випадки: професія повністю відповідає рисам, професія відповідає їм частково (вимагає визначеннякінцевого ступеняузгодження цих рис людини з рисами, необхідними для професійної діяльності), професія повністю не відповідає цим рисам (людина в такому разі не повинна обирати цю професію) [6, 251].

Як зазначає Ж.Вірна,«особистість професіонала є центральною ланкою процесу професійного самовизначення, важливу роль в якому відіграє процес усвідомлення людиною себе суб'єктом професійної діяльності» [9, 114].

Професійне становлення людини обов'язково є процесом, в якому важливим є врахування та знання вимог суспільства (соціуму) і самої професії, з одного боку, та реальне оцінювання своїх можливостей, досвіду, знань, набуття низки відповідних професійних якостей – з другого.

Переживання відповідності вимог професії власним можливостям визначається як почуття задоволеності обраною професією. Задоволеність професією є критеріальним показником професійної соціалізації особистості, виражає рівень співвідношення актуальних і потенційних можливостей людини, актуального рівня розвитку і вимог професійного середовища [48, 35].

Професійне становлення охоплює тривалий період життя людини. За цей період змінюються життєві й професійні плани, провідна діяльність, параметри особистості. У науковій літературі представлені численні періодизації професійного розвитку особистості [21, 158]. Більшість періодизацій професійного розвитку спирається на хронологічний вік індивіда, ставлення особистості до професії, рівень виконання професійної діяльності. Сьогодні стають популярними концепції періодизації, що ґрунтуються на чинниках соціальних ситуацій, які детермінують ставлення особистості до

професії і професійних спільнот. Одиницями періодизації професійного становлення особистості зазвичай є стадії, періоди та фази.

Т.Малкова у результаті аналізу понятійного апарату запропонувала такі визначення понять професійного розвитку професійного становлення особистості [38, 78]:

- професійний розвиток – поняття, яким позначаються етапи входження людини в професію, пов'язані зі стадіальністю психічного розвитку, зумовленою віковими особливостями, змінами у характері провідної діяльності, ступеневістю професійної освіти;
- професійне становлення особистості – лінія розвитку, напрям, за яким розвивається особистість як цілісність під впливом професійної діяльності.

Також важливою є періодизація Ю.Поварьонкова. Автор виділяє чотири стандартні періоди: професійна адаптація; стійке зростання показників; період найвищих досягнень; період спаду (йому може передувати стагнація). Фази конкретизують ситуацію професійного становлення особистості. Вони пов'язані з вирішенням більш конкретних завдань професійного розвитку. Кожен період поділяється на фази залежно від основного завдання, що стоїть перед особистістю.

Хронологічною підставою для періодизації є «професійний вік» людини, тобто тривалість її професіоналізації. В основі професійного становлення особистості лежить система зовнішніх і внутрішніх чинників, поєднання яких і визначає базову суперечність професійного розвитку. Зовнішніми чинниками є професійні вимоги до індивіда та соціально-професійні можливості, опановані індивідом у ході професіоналізації. Внутрішні чинники – це професійні вимоги до умов професіоналізації. Така система чинників є ситуацією професійного становлення особистості, а професійно орієнтовані якості особистості є системними у цій ситуації [22, 45].

У розробці заходів проти професійного вигорання в процесі професіоналізації доцільно спиратися на періодизацію Ю.Поварьонкова. Важливо, що саме у цій періодизації послідовність стадій не залежить від

хронологічного віку суб'єкта праці; вона враховує реальну послідовність завдань професіоналізації, яку має розв'язати суб'єкт праці. Незалежно від величини обраної одиниці періодизації, кожна з них характеризується конкретною ситуацією або завданням професійного розвитку, провідною формою професійної активності, специфічними професійно важливими якостями, професійно орієнтованими новоутвореннями критеріями професіоналізації [26, 189].

Можна констатувати, що динаміка професійного розвитку особистості є досить суперечливою. Нерівномірність її виявляється в кризах професійного розвитку. Кризи професійного розвитку характеризуються різким гальмуванням професійного розвитку, перебудовою підструктур особистості, зміною форм професійної активності. Нормальний професійний розвиток особистості зазвичай відбувається як чергування періодів активного розвитку підструктур особистості професіонала та періодів реалізації новоутворень. Отже, професійний розвиток може мати іспадний характер.

Проявом негативного впливу професії на особистість є виникнення різноманітних професійних деформацій або професійних деструкцій (ці терміни зазвичай вживають як синонімічні), різновидом яких або складовою є феномен психічного вигорання.

Професійна деформація особистості – це негативний вплив професії на психологічні характеристики людини, що утруднюють та впливають на її поведінку в повсякденному житті й знижують ефективність праці. Ця або будь-яка інша зміна, викликана професією, настає у відчуттях, тілі, організмі професіонала в цілому і набуває стійкого характеру.

А. Маркова на основі узагальнення досліджень порушення професійного розвитку особистості виділила такі тенденції професійних деструкцій: відставання, уповільнення професійного розвитку порівняно з віковими й соціальними нормами; дезінтеграцію професійного розвитку, розпад професійної свідомості і, як наслідок, нереалістичні цілі, помилкові смисли праці, професійні конфлікти; низьку професійну мобільність, невміння



приспосовуватися до нових умов праці й дезадаптацію; неузгодженість окремих ланок професійного розвитку, коли одна сфера випереджає, а інша відстає (наприклад, мотивація до професійного зростання, але заважає відсутність цілісної професійної свідомості); послаблення професійних даних, що раніше були, професійних здатностей, професійного мислення; перекручений професійний розвиток, поява негативних якостей, яких раніше не було, відхилень від соціальних й індивідуальних норм професійного розвитку; поява деформацій особистості (наприклад, емоційного виснаження, професійного вигорання тощо); припинення професійного розвитку через професійні захворювання або втрату працездатності [59, 85].

Основними ознаками професійних криз, на думку Н.Іванцової, є: втрата відчуття нового, відставання від життя, зниження рівня професіоналізму, внутрішня розгубленість, усвідомлення необхідності переоцінки себе, зниження власної оцінки, втома, виникнення відчуття вичерпаності своїх можливостей [62, 38].

Е.Зеєр виділяє такі кризи професійного становлення, як криза навчально-професійної орієнтації; криза вибору професії; криза професійних експектацій; криза професійного зростання; криза професійної кар'єри; криза соціально-професійної самоактуалізації; криза втрати професії [70, 125].

Професійне вигорання зазвичай пов'язане з кризами професійних експектацій, професійного зростання, професійної кар'єри та кризою соціально-професійної самоактуалізації.

Криза професійних експектацій – невідповідність професійної дійсності та очікувань молодого фахівця викликає професійний стрес. Переживання цієї кризи виражається в незадоволеності організацією праці, її змістом, посадовими обов'язками, виробничими відносинами, умовами роботи і зарплатою.

Криза професійного зростання – виникає через 3–5 років роботи, на завершальній стадії первинної професіоналізації. Пов'язана з інерцією професійного розвитку, незадоволеністю потреби в самоствердженні,

незадоволеністю професійним життям. За відсутності перспектив професійного зростання особистість переживає дискомфорт, психічну напруженість, у неї виникають думки про можливе звільнення, зміну професії.

Криза професійної кар'єри – у професіонала зістійкою соціально-професійною позицією, зістійкою професійною самооцінкою, сформованими системами соціально-професійних цінностей та відносин посилюється незадоволеність собою, своїм професійним статусом, кар'єрними досягненнями. Суперечність між бажаною кар'єрою та її реальними перспективами призводить до розвитку кризи професійної кар'єри. Ревізії зазнає «Я-концепція», вносяться корективи у виробничі стосунки.

Криза соціально-професійної самоактуалізації виникає через незадоволеність потребою в самореалізації, самоздійсненні. Професійна самоактуалізація особистості призводить до незадоволеності собою, оточуючими людьми, обставинами, самою професією.

С.Підсадний [64, 87], вважає, що потрібно глибше розглядати проблему емоційного вигорання – як розчарування у пошуках сенсу життя і пропонує два варіанти: перший – це підміна сенсу життя (частіше всього це робота, соціальні ролі); другий – це розчарування, пов'язане з невідповідністю між ідеальними уявленнями та існуючою реальністю. У результаті іткнення людини з усвідомленням цієї проблеми формується ендогенний невроз – втрата смаку життя, що сприяє виникненню у людини стану екзистенційного вакууму, який виражається в апатії, депресії та втраті інтересу до життя. Автор стверджує, що незадоволення потреб, пов'язаних з сенсом життя, проявляється у станах напруги і може, як і у разі фрустрації інших потреб, вести до більш-менш вираженого нервового розладу, де апатія і депресія далеко не єдині можливі реакції. Таким чином, проблема вигорання на пряму пов'язана з самоактуалізацією в професійній сфері.

З.Становських, спираючись на концепцію духовного розвитку особистості Е.Помиткіна та на психологічну структуру особистості В.Рибалки, створює типологію криз у дорослих [14, 45]. Авторка виділяє такі типи

криз: духовний вимір – професійно-сміслова криза; соціально-психолого-індивідуальний вимір – криза професійної комунікації, професійно-характерологічна криза, криза професійно-рефлексивної дефіцитарності, криза «професійно-негативістського» багажу, криза професійно-інтелектуальної невідповідності, криза професійно-психофізіологічної неконгруентності; діяльнісний вимір (структура професійної діяльності) – криза професійно-мотиваційна, криза професійної компетентності, криза професійного цілеутворення, криза професійно-вольової саморегуляції, криза професійно-емоційного виснаження; генетично-віковий вимір – криза навчально-професійної орієнтації, криза професійного вибору, криза професійної адаптації, криза професійного вдосконалення, криза кар'єрного зростання, творчо-професійна криза, криза професійного застою (стагнації), криза пенсійного віку.

Визначаючи загальну логіку й основні кризи розвитку дорослої людини, авторка наголошує на динаміці ціннісно-смісловій сфері особистості, а центральною ланкою саморегуляції кризових моментів професійної самореалізації у дорослих вважає аксіологічний компонент свідомості, або ціннісну сферу особистості та її функціональність. Переживання професійних кризових моментів є окремою специфічною діяльністю, конструктивність якої залежить від здатності дорослого до активної та свідомої саморегуляції, самоактуалізації, ревізії свого «Я», відчуття та переживання власної ідентичності, яка призводить до появи новоутворень – нових форм активності, структурних компонентів свідомості, регуляторів діяльності особистості в широкому розумінні цього поняття

Теоретичний аналіз проблеми професійного становлення та розвитку особистості дозволяє стверджувати, що багаторічне виконання будь-якої професійної діяльності може призвести до появи деформацій особистості, які знижують продуктивність її трудової діяльності. Під професійними деформаціями ми розуміємо деструктивні зміни особистості у процесі виконання професійної діяльності. Розвиток цих деструктивних змін

зумовлений багатьма чинниками: онтогенетичними та віковими змінами, соціальним середовищем, життєво важливими подіями та випадковими моментами.

Основними психологічними детермінантами професійних деформацій є: стереотипи професійної діяльності, механізми психологічного захисту, стагнація професійного розвитку, психофізіологічні зміни, межі професійного розвитку й акцентуації характеру.

Професія психолога передбачає багато ризиків формування професійних деструкцій (захоплення психологічним знанням і невміння його застосовувати у практичній діяльності; використання в роботі лише «легких» і «цікавих» методів; емоційна втома та перевантаженість чужими проблемами; агресія й авторитарність та багато інших), що призводять до появи професійного примітивізму та негативної професійної позиції. І лише завдяки застосуванню власних внутрішніх зусиль і значної психічної напруженості психолог здатний запобігти появі цих негативних явищ і повноцінно розвиватися і реалізуватися як особистість.

Перспективами подальших розвідок у цьому напрямі є визначення психологічних особливостей криз професійного становлення психолога та способів їх подолання.

## РОЗДІЛ 3

### ПРИЙОМИ ТА МЕТОДИ ПОДОЛАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ ДЕСТРУКЦІЙ

#### **3.1. Прогностичне дослідження особливостей формування професійних деструкцій**

##### **Тест самооцінка конфліктності за В. Ф. Ряховським**

Мета: виявити відношення людини до власної поведінки у конфліктних ситуаціях.

Інструкція: виконайте тест, який допоможе визначити ступінь вашої конфліктності. Вам потрібно оцінити по 7-бальній шкалі, наскільки у вас представлено кожне з поданих якостей. Сім балів означає, що у вашій поведінці завжди проявляється якість, описана у лівій частині таблиці, 1 бал – для вас характерна поведінка, описана у правій частині.

##### **Опитувальник «Діагностика соціально-психологічного клімату у групі»**

Методика оцінки психологічної атмосфери в колективі психологів ВНЗ «Інститут ділового адміністрування» м. Кривий Ріг. (Ф. Фидлер)

Методика використовується для оцінки психологічної атмосфери в колективі. В основі лежить метод семантичного диференціала. Нижче представлений бланк методики. Відповідь по кожному з 10 пунктів шкали оцінюється зліва направо від 1 до 8 балів. Чим лівіше розташований знак \*, тим нижче бал, тим сприятливіші психологічна атмосфера в колективі, на думку відповідального. Підсумковий показник коливається від 10 (найбільш позитивна оцінка) до 80 (найбільш негативна).

На підставі індивідуальних профілів створюється середній профіль, який і характеризує психологічну атмосферу в колективі. Методика цікава тим, що

допускає анонімне обстеження, а це підвищує її надійність. Надійність збільшується і в поєднанні з іншими методиками (наприклад, соціометрією).

Приклад заповненого бланку методики:

У таблиці 3.1 наведені протилежні за змістом пари слів, за допомогою яких можна описати атмосферу в вашому колективі. Чим ближче до правого або лівого слову в кожній парі ти поставиш знак \*, тим більше виражений ця ознака у Вашому колективі.

**Таблиця 3.1**

**Опис атмосфери у колективі**

	1	2	3	4	5	6	7	8	
1. Дружелюбність						*			Ворожнеча
2. Згода			*						Незгода
3. Задоволення			*						Незадоволення
4. Продуктивність		*							Непродуктивність
5. Тепло			*						Холоднеча
6. Співтовариство				*					Недружність
7. Взаємопідтримка					*				Невзаємопідтримка
8. Захоплення									Байдужість
9. Цікавість		*							Нецікавість
10. Успішність							*		Неуспішність

Методика вивчення соціально-психологічного клімату за допомогою методу «кольоропис» (А.Н.Лутошкін)

Матеріал й устаткування: шкала колірною діапазону настроїв, набір з 8 кольорів, запропонований А.Н.Лутошкіним, в який входять: червоний, оранжевий, жовтий, зелений, блакитний, фіолетовий, чорний і білий кольори. Комплект квітів складають з кольорового паперу у вигляді квадратів розміром 3х3 см.

Для визначення емоційного стану за допомогою кольору випробуванням пред'являється шкала колірною діапазону настроїв і пояснюється принцип її використання.

Таблиця 3.2

## Шкала колірною діапазону настроїв

червоний	захоплене, активне
оранжевий	радісне, тепле
жовтий	світле, приємне
зелений	спокійне, врівноважене
блакитний	сумне
фіолетовий	тривожне, незадоволене
чорний	вкрай незадоволене, сумне
білий	важко сказати

Інструкція: «Подивіться на шкалу колірною діапазону настроїв. Орієнтуючись на позначення кольорів цієї шкали, виберіть зі свого колірною набору той колір, який відповідає вашому настрою сьогодні». Діагностика настроїв може бути одноразовою, і тоді досить одноденного дослідження. Але може бути поставлена задача дослідити динаміку настроїв в період деякого відрізка часу, і тоді дослідження повторюються протягом місяця, чверті або більше.

Завдання - зафіксувати певний настрій в кольороматриці за допомогою кольорових олівців або фломастерів. Оперативна кольороматриця настроїв учасників дослідження виглядає наступним чином (Таблиця 3.3).

Таблиця 3.3

## Оперативна кольороматриця настроїв

№ п/п	П. І. П. учасника	Дата дослідження							
		1	2	3	4	5	6	7	І т.д.
1									
2									
3									
4									
5									

У кольороматриці або буквами або за допомогою зафарбовування відповідної кількості клітинок кольором, що позначає настрій, фіксують кількість днів, коли можна говорити про той чи інший настрій. При цьому починають з захопленого (червоний колір), потім - радісного (помаранчевий колір), приємного (жовтий колір) і т.д.

### Проектні методики діагностики колективу

Діагностична малюнкова методика «Мої друзі» Мета: Діагностика міжособистісних відносин психологів ВНЗ «Інститут ділового адміністрування» м. Кривий Ріг у колективі. Психологам пропонується намалювати своїх друзів, як їм хочеться: або як людей, або у вигляді тварин, птахів, квітів, дерев і т.п. Після малювання можна обговорити малюнки, запитати, хто тут намальований, чому намальовані саме ці люди та ін.

### Діагностична методика «Сонце, хмаринка, дощик»

Кожен психолог отримує аркуш паперу, на якому намальовані сонце, хмаринка, дощик в трьох варіантах. Їм пропонується визначити їх самопочуття в колективі, вдома, з друзями за допомогою погодних явищ. Людям потрібно відповісти на питання і підкреслити той стан, який відповідає їх настрою.

У колективі мені -

З друзями мені -

Вдома мені -

Діагностична методика «П'єдестал» Людям роздають аркуші паперу, на яких вони повинні побудувати п'єдестал для нагородження. П'єдестал складається з п'яти сходинок. На кожну сходинку вони повинні звести лише п'ять чоловік з колективу. Психолог має право одну сходинку залишити для себе, якщо вважає за потрібне. На п'єдестал зводять тих людей, хто, на їхню думку, є значимою фігурою в житті колективу. Дана методика дозволяє побачити взаємовідносини людей в колективі, їх прихильність один до одного, визначити моральну сторону взаємовідносин психологів.

Експрес-методика вивчення соціально-психологічного клімату в колективі (А.Н.Лутошкін)

Відзнач знаком «+» ту оцінку деякої властивості колективу, яка, по-твоєму, є правильною. +3 - позитивна властивість, описана зліва, проявляється в колективі завжди; +2 - властивість, описана зліва, проявляється в більшості випадків; +1 - властивість, описана зліва, проявляється досить часто; 0 - важко відповісти, тому що протилежні властивості, описані справа і зліва



проявляються однаково часто; - 1 - негативна властивість, описана справа, виявляється досить часто; - 2 - властивість, описана справа, виявляється в більшості випадків; - 3 - властивість, описана справа, виявляється в класному колективі завжди. Отже, оціни стан вашого колективу в балах за такими властивостями (табл.3.4).

Таблиця 3.4

### Властивості вивчення соціально-психологічного клімату в колективі

№ п/п	Властивості позитивні								Властивості негативні
1	Бадьорий життєрадісний тон настрою								Пригнічений, сумний настрій
2	Доброзичливість у взаєминах								Конфлікти у взаєминах
3	Взаємнерозташування розуміння між хлопчиками і дівчатками								Хлопчики і дівчатка конфліктують між собою
4	Людям подобається бути разом, хочеться частіше перебувати в колективі, брати участь, в спільних справах у вільний час								Люди висловлюють байдужість до більш тісного спілкування, відмовляються брати участь в спільних справах у вільний час
5	Успіхи і невдачі інших учнів викликають співпереживання, щире співчуття і співчуття всіх членів колективу								Успіхи і невдачі окремих людей викликають задрістя і бозловтіх у інших членів колективу
6	Члени колективу з повагою ставляться до думки один одного								Кожен вважає свою думку головною, не слухає інших
7	У важкі хвилини люди гуртуються ще більше (один за всіх і всі за одного)								У важкі хвилини люди губляться, сваряться, звинувачують один одного.
8	Досягнення і невдачі колективу переживаються всіма як свої власні								Досягнення і невдачі колективу не знаходять відгуку у більшості
9	Люди пишаються тим, що є учасниками саме цього колективу								Люди незадоволені тим, що є учасниками саме цього колективу
10	Люди ставляться співчутливо і доброзичливо до нових членів колективу, намагаються допомогти їм утвердитися, освоїтися								Люди ставляться зневажливо, вороже до нових членів колективу; новачки відчують себе чужими, зайвими
11	Колектив в цілому активний, сповнений енергії								Колектив в цілому пасивний
12	Спільні справи захоплюють всіх								Колектив неможливо підняти на спільну справу
13	У колективі існує справедливе ставлення до всіх членів, тут завжди підтримують слабких, виступають на їх захист.								У колективі зневажливо ставляться до слабких, ображають, висміюють їх.

## Обробка результатів

Підраховується середній показник оцінки соціально-психологічного клімату навчального колективу. Інтерпретація результатів:

+2 - +3 - високий ступінь сприятливості соціально-психологічного клімату навчального колективу;

0 - +2 - достатній ступінь сприятливості соціально-психологічного клімату;

-1 - 0 - недостатня ступінь сприятливості соціально-психологічного клімату;

-3 - -1 - несприятливий соціально-психологічний клімат.

## **Опитувальник «Діагностика комунікативного контролю за М. Шнайдером**

Методика призначена для вивчення рівня комунікативного контролю. Згідно з М. Шнайдером, люди з високим комунікативним контролем постійно слідкують за собою, добре обізнані, як поводитись, управляють своїми емоційними виявленнями. Разом з тим вони відчувають значні труднощі в спонтанності самовираження, не люблять непередбачуваних ситуацій. Люди з низьким комунікативним контролем безпосередні та відкриті, але можуть сприйматися оточуючими як занадто прямолінійні та нав'язливі.

Інструкція. Уважно перечитайте 10 висловлювань, які відображають реакції на деякі ситуації у спілкуванні. У відповідності до власного переконання дайте оцінку кожному висловлюванню: правильне «+», неправильне «-».

### Текст з висловлюваннями

1. Мені здається, що важко наслідувати інших людей.
2. Я міг би покривлятися, щоб звернути увагу оточуючих.
3. З мене міг би вийти непоганий актор.
4. Іншим людям інколи здається, що мої переживання більш глибокі, ніж це є насправді.
5. В компанії я рідко опиняюсь в центрі уваги.

6. В різних ситуаціях у спілкуванні з іншими людьми я часто поведжусь по-різному.

7. Я можу відстоювати тільки те, в чому щиро упевнений.

8. Щоб досягти успіхів у справах та у відносинах з людьми, я часто буваю саме таким, яким мене хочуть бачити.

9. Я можу бути дружелюбним з людьми, яких я не терплю.

10. Я не завжди такий, яким здаюся.

Підрахунок результатів: по одному балу нараховується за відповіді «Н» на 1, 5, 7 висловлювання, та за відповідь «В» – на решту.

Інтерпретація результатів

0-3 бали. У Вас низький комунікативний контроль. Ваша поведінка рівномірна (однакова) незалежно від ситуації. Ви здатні до щирого розкриття в спілкуванні. Дехто вважає Вас «невигідним» у спілкуванні через Вашу прямолінійність.

4-6 балів, У Вас середній комунікативний контроль. Ви щирі, але стримані у своїх емоціях, у своїй поведінці зважаєте на оточуючих людей.

7-10 балів. У Вас високий комунікативний контроль. Ви легко вживаєтеся у будь-яку роль, гнучко реагуєте на зміну ситуації, невимушено себе почуваете та здатні передбачити враження, яке справляєте на оточуючих.

### **3.2 Діагностичні параметри оцінки деструкцій**

Згідно з планом дослідження, контроль результатів корекційної роботи був проведений через три місяці після завершення програми. Часовий період між завершенням психокорекційної роботи та контролем потрібний для того, щоб зафіксувати сталі зміни особистості й засвоєння нею нових ефективних стратегій поведінки. За три місяці після завершення психокорекційної роботи учасники мали можливість у реальному житті опанувати й випробувати засвоєні на заняттях навички, вміння, стратегії.

Спочатку нами було з'ясовано, чи змінилися параметри професійного вигорання у респондентів експериментальної групи. При обробці даних на першому етапі дослідження за методикою самооцінки конфліктності В. Ф. Ряховського було зафіксовано високий рівень як реактивної, так і особистісної тривожності. Також були високими показники нервово-психічного напруження. У таблицях 3.5 та 3.6 подано результати дослідження рівня тривожності та нервового напруження респондентів експериментальної групи до і після корекційної роботи.

Таблиця 3.5

**Зміна показників самооцінки конфліктності в експериментальній групі до та після корекційної роботи**

Тип	Шкала	До корекції		Після корекції		t-критерій
		Значення	$\sigma$	Значення	$\sigma$	
Особистісна тривожність	Низька	-	-	-	-	-
	Середня	42,80	9,87	34,64	8,56	2,05*
	Висока	65,70	8,99	51,22	10,26	1,99*
Реактивна тривожність	Низька	-	-	22,35	9,17	-
	Середня	-	-	35,55	8,56	-
	Висока	78,61	8,37	-	-	-
Нервово-психічне напруження	Низька	-	-	40,20	7,55	-
	Середня	-	-	56,63	9,89	-
	Висока	84,32	14,12	-	-	-

**Примітка:** t-критерій – статистично значуща різниця вибірових середніх показників при  $p=0,05$ -\*

Таблиця 3.6

**Розподіл респондентів з різними типами конфліктності до та після корекції**

Тип	Шкала	До корекції		Після корекції		Ф*
		Значення	$\sigma$	Значення	$\sigma$	
Особистісна тривожність	Низька	-	-	-	-	-
	Середня	42,80	13,33	34,64	35	2,11*
	Висока	65,70	86,67	51,22	65	1,87*
Реактивна тривожність	Низька	-	-	22,35	16,67	-
	Середня	-	-	35,55	83,33	-
	Висока	78,6	100	-	-	-

## Продовження таблиці 3.6

6 Нервово-психічне напруження	Слабке	-	-	40,20	91,67	-
	Помірне	-	-	56,63	8,33	-
	Надмірне	84,3	100	-	-	-

Після виконання програми корекції було зафіксовано значущі зміни рівня тривожності та нервово-психічного напруження учасників групи. Так, за результатами, наведеними у таблиці 3.1, показники особистісної тривожності знизилися лише у 14,48% (9 осіб).

Особистісна тривожність – це стійка індивідуальна особливість людини, а отже, суттєві зміни у результаті реалізації корекційної програми відбутися не могли. Так, у переважній більшості респондентів експериментальної групи (65%) її показники були у діапазоні «висока тривожність», але перемістилися до її нижньої межі. У 21,67% респондентів (13 осіб) з високих вони стали середніми. Середні показники особистісної тривожності значущо знизилися за шкалами «середній рівень тривожності» ( $t=2,05$  при  $p=0,01^*$ ) та «високий рівень тривожності» ( $t=1,99$  при  $p=0,01^*$ ).

Суттєві зміни сталися за шкалою реактивної тривожності. Якщо до проведення корекційної роботи у всіх респондентів був зафіксований високий рівень реактивної тривожності, то після корекційних заходів у більшості – 83,33% (50 осіб) рівень реактивної тривожності став середнім, а у 8,33% (10 осіб) – низьким.

Значущі зміни відбулися також за шкалою нервово-психічного напруження. На етапі констатувального експерименту у всіх респондентів було визначено надмірний рівень. Натомість, після проведення корекційної роботи у більшості респондентів – 91,67% (55 осіб) нервово-психічне напруження стало низьким. За отриманими результатами можна зробити висновок, що заходи психокорекційної програми ефективно знижують нервово-психічне напруження, а отже, знімають прояви дезорганізації поведінки, неадекватні реакції на зовнішні роздратування, труднощі в розподілі уваги.

Поведінка респондентів експериментальної групи стала більш гнучкою та пластичною, зменшилися стереотипні дії. Також знизився рівень особистісної та реактивної тривожності. Однак параметри тривожності не досягли низьких значень. Це пояснюється, з одного боку, тим, що особистісна тривожність є рисою індивідуальною, а отже, майже не змінюється протягом життя особистості. З другого боку, середній рівень реактивної тривожності показує, що у респондентів є налаштованість на зміни, вони включені в ситуацію.

Далі ми порівняли параметри психологічної атмосфери в колективі за Ф. Фидлером. Результати наведено у таблицях 3.7 та 3.8.

За даними таблиць 3.7 та 3.8 видно, що у респондентів експериментальної групи сталися суттєві зміни за всіма параметрами психічного вигорання. Так, за шкалою «психоемоційне виснаження» у всіх респондентів значення стали середніми (43,33%, 26 осіб) та низькими (56,67%, 34 особи). У них зникли симптоми хронічної емоційної й фізичної втоми, байдужості та холодності у ставленні до людей з ознаками депресії та роздратованості; підвищилася емоційна толерантність, робота не здається їм важкою і втомливою.

**Таблиця 3.7**

**Параметри оцінки психологічної атмосфери в колективі в експериментальній групі до і після корекції**

Тип	Шкала	До корекції		Після корекції		t-критерій
		Значення	$\sigma$	Значення	$\sigma$	
Психоемоційне виснаження	Наднизьке	-	-	-	-	-
	Низьке	-	-	7,91	10,12	-
	Середнє	-	-	27,80	9,87	-
	Високе	47,5	9,65	-	-	-
	Надвисоке	60,2	9,86	-	-	-
Особистісне віддалення	Наднизьке	-	-	-	-	-
	Низьке	-	-	9,77	7,67	-
	Середнє	-	-	25,47	7,89	-
	Високе	38,8	9,98	-	-	-
	Надвисоке	46,7	9,87	-	-	-

## Продовження таблиці 3.7

Професійна мотивація	Наднизьке	-	-	-		-
	Низьке	-	-	13,49		-
	Середнє	-	-	26,74		-
	Високе	28,9	7,12	-		-
	Надвисоке	41,9	9,27	-		-
Індекс психічного вигорання	Наднизьке	-	-	-		-
	Низьке	-	-	19,53	10,12	-
	Середнє	74,6	12,51	64,18	9,64	0,17
	Високе	109,5	8,78	-		-
	Надвисоке	117,9	8,34	-		-

Примітка: t-критерій – статистично значуща різниця вибірових середніх показників при  $p=0,05$ .\*;  $p=0,01$ .\*\*;  $p=0,001$ \*\*\*.

За шкалою «особистісне віддалення» у більшості респондентів (76,67%, 46 осіб) зафіксовано середні показники, у решти (23,33, 14 осіб) – низькі. Можна констатувати, що у респондентів знизилася критичне ставлення до оточуючих та підвищилася рефлексивність щодо власної поведінки та емоційних проявів; з'явилася віра в можливість побудови кар'єри, позитивних змін у професійному житті. За шкалою «професійна мотивація» у приблизно половини респондентів 56,67% (34 особи) зафіксовано середні показники, у 20,00% (12 осіб) – низькі, у 23,33% (14 осіб) – високі. За самооцінками самих респондентів, у них підвищилися продуктивність професійної діяльності, оптимізм та зацікавленість у роботі, самооцінка професійної діяльності.

Середній рівень професійної мотивації, сформований у респондентів після корекційної роботи, є достатнім для подолання професійного стресу, проте для активної побудови кар'єри він може бути замалим. Зазначимо, що розвиток професійної мотивації є окремим напрямом роботи. Насамперед нам потрібно було зменшити рівень професійного вигорання та подолати особистісні деструкції, пов'язані з ним.

Таблиця 3.8

**Розподіл респондентів з різними параметрами психічного вигорання за методикою «Сонце, хмаринка, дощик» в експериментальній групі до і після корекції**

Тип	Шкала	До корекції		Після корекції		ф*
		Значення	$\sigma$	Значення	$\sigma$	
Психоемоційне виснаження	Наднизьке	-	-	-	-	-
	Низьке	-	-	7,91	56,67	-
	Середнє	-	-	27,80	43,33	-
	Високе	47,5	36,96	-	-	-
	Надвисоке	60,2	63,04	-	-	-
Особистісне віддалення	Наднизьке	-	-	-	-	-
	Низьке	-	-	9,77	23,33	-
	Середнє	-	-	25,47	76,67	-
	Високе	38,8	60	-	-	-
	Надвисоке	46,7	40	-	-	-
Професійна мотивація	Наднизьке	-	-	-	-	-
	Низьке	-	-	13,49	20,0	-
	Середнє	-	-	26,74	56,67	-
	Високе	28,9	48,33	-	23,33	-
	Надвисоке	41,9	51,67	-	-	-
Індекс психічного вигорання	Наднизьке	-	-	-	-	-
	Низьке	-	-	19,53	80	-
	Середнє	74,6	18,33	64,18	20	1,12
	Високе	109,5	45	-	-	-
	Надвисоке	117,9	36,67	-	-	-

За шкалою «індекс психічного вигорання» у більшості респондентів (80,00%, 48 осіб) зафіксовано низькі показники, у решти (20,00%, 12 осіб) – середні.

Далі ми порівняли параметри професійного клімату в експериментальній групі до і після корекційної роботи (за методикою А. Н. Лутошкіна). Результати наведено у таблицях 3.0 та 3.10.



Таблиця 3.9

**Рівень професійного клімату в експериментальній групі до та після  
корекційної роботи (за методикою А. Н. Лутошкіна)**

Тип	Шкала	До корекції		Після корекції		t-критерій
		Значення	$\sigma$	Значення	$\sigma$	
Емоційне виснаження	Низька	-	-	16,7	3,46	-
	Середня	-	-	32,6	5,89	-
	Висока	52,3	9,11	-	-	-
Деперсоналізація	Низька	-	-	-	-	-
	Середня	-	-	17,9	2,54	-
	Висока	28,4	4,13	-	-	-
Редукція особистих досягнень	Низька	-	-	14,7	3,12	-
	Середня	31,3	4,34	30,2	4,12	0.02
	Висока	47,4	5,33	-	-	-
Професійний стрес	Низька	-	-	30,7	-	-
	Середня	-	-	51,8	-	-
	Висока	74,4	8,68	-	-	-

Примітка: t-критерій – статистично значуща різниця вибірових середніх показників при  $p=0,05$  \*;  $p=0,01$  \*\*;  
 $p=0,001$  \*\*\*.

Таблиця 3.10

**Рівень професійного клімату в експериментальній групі до і після  
корекційної роботи (за методикою А. Н. Лутошкіна)**

Тип	Шкала	До корекції		Після корекції		ф*
		Значення	$\sigma$	Значення	$\sigma$	
Емоційне виснаження	Низька	-	-	16,7	63,33	-
	Середня	-	-	32,6	36,67	-
	Висока	52,3	100	-	-	-
Деперсоналізація	Низька	-	-	-	91,67	-
	Середня	-	-	17,9	8,33	-
	Висока	28,4	100	-	-	-
Редукція особистих досягнень	Низька	-	-	14,7	66,67	-
	Середня	31,3	1	30,2	33,33	1,02
	Висока	47,4	59	-	-	-
Професійний стрес	Низька	-	-	30,7	88,33	-
	Середня	-	-	51,8	11,67	-
	Висока	74,4	100	-	-	-

Дані таблиць 3.9 та 3.10 свідчать, що рівень професійного клімату за всіма параметрами значно знизився після корекційної роботи. Так, за шкалою «емоційне виснаження» у 63,33 %(38 осіб) респондентів зафіксовано низькі його значення, а у решти 36,67 %(22 особи) – середні.

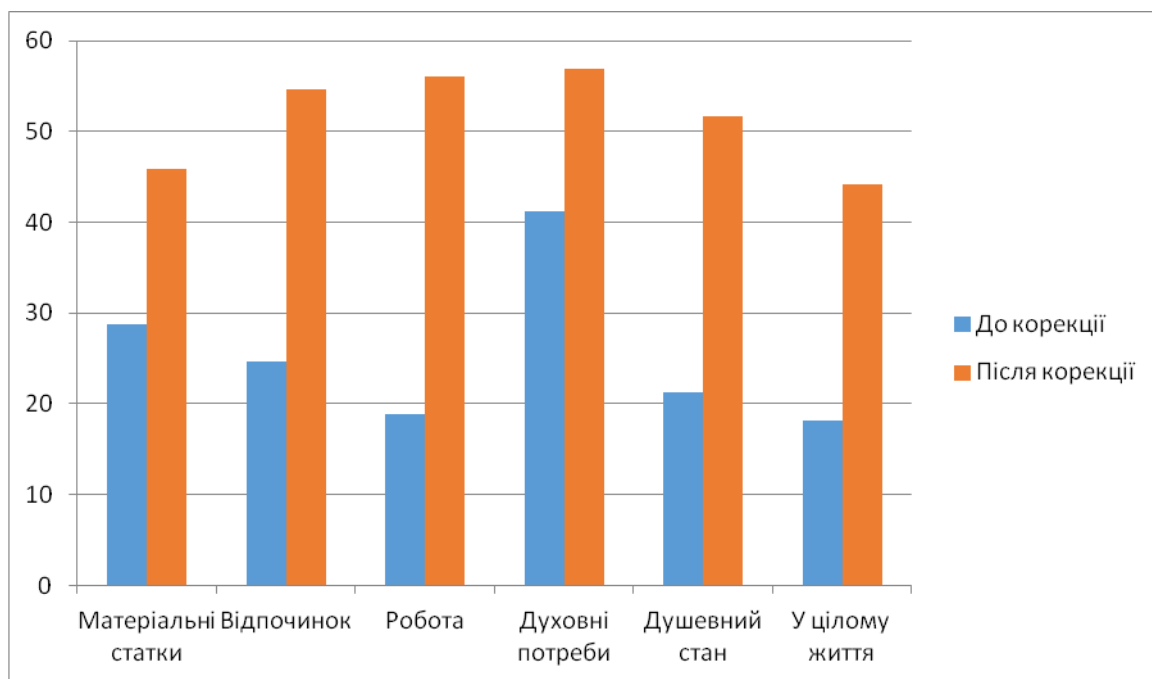
Можна стверджувати, що у респондентів після корекційної роботи підвищився емоційний тонус, з'явився інтерес до різних сфер життя; знизилася агресивні реакції, спалахи гніву, зникли симптоми депресії. За шкалою «деперсоналізація» у більшості респондентів 91,67%(55 осіб) зафіксовано низькі показники, у решти 83,33%(5 осіб) – середні.

Респонденти в бесідах самі підкреслювали, що їх стосунки з оточуючими поліпшилися і на роботі, і в сім'ї. З'явилася потреба частіше бачитися з друзями, ділитися емоціями. До колег вони стали ставитися більш уважно, поблажливо.

За шкалою «редукція особистих досягнень» у більшості респондентів 66,67%(38 осіб) зафіксовано низькі показники, у решти 33,33% (22 особи) – середні. Відповідно, респонденти зазначали, що службові обов'язки перестали видаватися їм обтяжливими та нудними, з'явилися віра у свої сили та позитивна оцінка власної роботи, наміри підвищувати власний професійний рівень, навчатися на курсах (прямо не пов'язаних з професійною діяльністю – мовних).

У більшості респондентів 88,33 % (53 особи) зафіксовано низькі значення стресу, у решти 11,67%(7 осіб) – середні. Можна констатувати, що психокорекційні заходи ефективно знижують усі параметри професійного стресу. Професійний стрес як конфліктний стан, який може приводити до професійного вигорання, у разі позитивного його вирішення призводить до особистісного зростання, підвищення цінності власного життя, появи нових смислів та перспектив. Особистість починає будувати конструктивні плани на майбутнє, ставити нові цілі та завдання. Для дослідження цих особистісних змін ми використали той самий діагностичний інструментарій, що й на етапі констатувального дослідження, насамперед порівняли, як респонденти почали

оцінювати якість свого життя. Результати порівняння наведено у таблиці 3.11 та на рисунку 3.1.



**Рис. 3.1. Значущі показники оцінки якості життя до і після корекції**

**Таблиця 3.11**

**Оцінка суб'єктивної якості життя за методикою соціально-психологічного клімату А. Н. Лутошкіна в експериментальній групі до і після корекції**

Шкала	До корекції		Після корекції		t-критерій
	Значення	$\sigma$	Значення	$\Sigma$	
<b>Матеріальні статки</b>	28,77	6,12	45,87	6,10	<b>1,98*</b>
Житлові умови	42,51	12,27	44,66	9,11	0,11
Район проживання	38,65	13,77	39,77	11,12	1,2
Сім'я	50,44	7,87	66,32	7,11	1,78
Харчування	49,26	6,22	51,66	6,18	1,24
Сексуальне життя	44,26	9,17	49,36	8,11	1,54

## Продовження таблиці 3.1

<b>Відпочинок</b>	<b>24,68</b>	6,11	<b>54,43</b>	8,46	<b>2,99**</b>
Статус у суспільстві	21,22	6,54	29,16	9,85	1,54
<b>Робота</b>	<b>18,90</b>	5,76	<b>56,11</b>	10,56	<b>3,09**</b>
<b>Духовні потреби</b>	<b>41,22</b>	14,73	<b>56,86</b>	9,14	<b>1,98*</b>
Соціальна підтримка	20,22	6,14	28,11	8,11	1,73
Здоров'я родичів	46,89	9,56	47,39	9,12	0,51
Стан свого здоров'я	32,12	8,19	49,98	8,88	0,29
<b>Душевний стан</b>	<b>21,24</b>	8,38	<b>51,64</b>	8,16	<b>2,60**</b>
<b>У цілому життя</b>	<b>18,17</b>	6,12	<b>44,13</b>	8,11	<b>2,56**</b>

Примітка: t-критерій – статистично значуща різниця вибірових середніх показників при  $p=0,05$ .\*;  $p=0,01$ .\*\*;  $p=0,001$ \*\*\*.

Як видно з результатів, наведених у таблиці 3.11 за більшістю параметрів суб'єктивної оцінки якості життя відбулися значущі зміни. Найсуттєвіші з них зафіксовано за шкалами «Робота» ( $t=3,09^{**}$ ) та «Душевний стан» ( $t=2,60^{**}$ ). Саме на ці параметри було спрямовано психокорекційну роботу. Саме зміна суб'єктивного ставлення до власної професійної діяльності є основним маркером позитивних зрушень в результаті проведеної роботи. У респондентів не змінилися умови роботи та службове навантаження, але змінилося ставлення до роботи і до себе як професіонала. Це стало основою для подальших змін у системі ставлень.

На суб'єктивне відчуття благополуччя найбільш істотний вплив справляють свобода вибору, незалежність від зовнішніх обставин і контроль ситуації. У респондентів підвищилися відчуття контролю ситуації, свободи й активності; вони почали відчувати себе активними суб'єктами професійної взаємодії. У результаті змін у ставленні до професійної ситуації та підвищення духовного потенціалу сталися інші зміни в системі ставлення. Так, значно підвищилося задоволення життям в цілому, задоволення відпочинком, станом власного здоров'я, матеріальними статками, задоволення від духовних потреб.

Отже, можна зробити висновок, що застосовані психокорекційні заходи сприяли підвищенню суб'єктивної якості життя як одного з маркерів психологічного благополуччя особистості.

За тестом самооцінки конфліктності за В. Ф. Ряховським, отримані результати:

- 6 % властиво втікати від конфліктних ситуацій;
- 25 % психологів намагаються тактовно вирішувати конфлікт, щоб відносини з оточуючими не зіпсувались;
- 22 % вміють зменшувати конфлікт, але при необхідності готові відстоювати свої інтереси;
- 28 % готові відстоювати свою думку, навіть якщо відносини з оточенням можуть зіпсуватися;
- 9% мають високий ступінь конфліктності, часто самі провокують конфліктну ситуацію.

На основі цих показників можна впевнено сказати, що до конструктивної взаємодії готові трохи більше тридцяти відсотків психологів, що доказує необхідність застосування профілактичних заходів по виникненню конфліктних ситуацій.

Психологи, з одного боку, відчують внутрішній тиск, який якби вимагає від них відповідності свого ідеалу, а з іншого - «зовнішній» тиск, що змушує відповідати очікуванням оточуючих в даний момент. Референтом першого є ідеальний «образ Я», другого - реальний «образ Я». Коли психологи співвідносять дані зворотного зв'язку, отримані в результаті своєї діяльності, з ідеальним «образом Я», це впливає на їх самооцінку. Інтерпретуючи цю інформацію по відношенню до нормативного в даний момент «образу Я», психологів відносять себе до більш-менш вдалого соціального типу. Важливим є не саме по собі зміст зворотнього зв'язку, а спосіб, яким психолог його інтерпретує, і референт, з яким співвідносить.

У психолога має бути сформований «образ Я», тобто уявлення про те, як вони повинні виглядати в очах інших людей: колег, дітей, включених до

відповідної ситуації. Психологи усвідомлюють себе як особливого об'єкта, залежного від інших при виконанні професійної діяльності. У психологів спостерігається визначення свого «Я» в даний момент через усвідомлення свого справжнього становища і дій в світлі бажаного і реального майбутнього, оцінка досягнутого в минулому, розуміння того, що необхідно зробити в даний момент, щоб досягти в професіоналізмі того, чого хочеться, - це необхідна умова розвитку особистості. Сформований «образ Я» - це і передумова і наслідок взаємодії психолога з учасниками психологічного процесу.

Усвідомлення себе як стійкого суб'єкта передбачає внутрішню цілісність, сталість особистості, яка незалежно від мінливих ситуацій, здатна залишатися сама собою. Відчуття психологом своєї єдиності підтримується безперервністю його переживань у часі. Безперервність таких переживань і дає психологу інтегрувати себе в єдине ціле. Головною метою професійної самосвідомості тут є зробити доступними для психолога мотиви і результати його вчинків і дати можливість зрозуміти, яким він є насправді з точки зору учасників психологічного процесу.

Аналіз результатів дозволив визначити таку кількість психологів з наявністю професійних деформацій:

- психологізі стажем роботи до 5 років: з 9 чоловік тенденції до професійних деформацій спостерігаються у 6 чол., що становить 11,1%;

- психологізі стажем роботи від 5 до 10 років: з 13 осіб тенденції до професійних деформацій спостерігаються у 5 чол., що становить 9,2%;

- психологізі стажем роботи понад 10 років: з 32 осіб тенденції до професійних деформацій спостерігаються у 20 чол., що становить 37%.

Таким чином, гіпотеза нашого дослідження підтвердилася: психологічними особливостями професійних деформацій психолога з різним стажем роботи є:

- у психологів з різним стажем роботи професійні деформації мають тенденцію до поєднання і утворюють свої специфічні профілі.

- для психологів зі стажем роботи до 5 років характерні деформації в сфері професійного розвитку (професійна некомпетентність - професійне відчуження);

- для психологів зі стажем роботи від 5 до 10 років деформації в сфері «особистість - патерни соціальної взаємодії» («професійні деформації - вивчена безпорадність»);

- для психологів зі стажем роботи понад 10 років характерні деформації в особистісній та професійній сфері (професійно обумовлені акцентуації характеру - професійне відчуження).

### **3.3 Рекомендації щодо профілактики та подолання особистісних деструкцій**

Профілактика конфліктів в серед фахівців-психологів, полягає в такій організації життєдіяльності фахівців, яка б зводила до мінімуму ймовірність виникнення конфліктів між ними, оскільки, як відомо, попередити будь-яке явище, в тому числі конфлікти, набагато легше, ніж конструктивно їх дозволити. Крім того, профілактика конфліктів вимагає значно менших витрат коштів і часу, хоча фактично попереджає ті ж деструктивні наслідки, які виникають при будь-якому конструктивно дозволеному конфлікті. Як зазначає, Анциферов В.В., соціально-психологічний зміст конфлікту багато в чому визначає його виникнення і розвиток. Тому соціально-психологічні умови профілактики конфліктів становлять великий інтерес для психолога [29, с. 41].

Дані умови включають, або повинні включати в себе:

- організаційно-управлінські методи, спрямовані на оптимізацію діяльності організаційно-управлінської структури;

- психологічні методи, що включають оцінку кожного співробітника в метю оптимізації міжособистісних відносин в колективі;

- навчання правилам ефективного використання конструктивного колективної взаємодії;
- індивідуальні консультації та психокорекційна робота, метою яких є вирішення протиріч внутрішнього особистісного характеру.

Практика вивчення конфліктів в колективах показує, що безконфліктному взаємодії між керівником і підлеглими сприяють наступні соціально-психологічні умови:

- якісний психологічний відбір співробітників, стимулювання мотивації до сумлінного виконання службових обов'язків;
- справедливість і гласність діяльності в колективі, врахування інтересів всіх співробітників, яких, так чи інакше, зачіпають управлінські рішення керівництва, а також інформування підлеглих по важливим для них проблем;
- своєчасно проведення колективного відпочинку, з метою зняття соціально-психологічної напруженості;
- організація службової взаємодії по типу «співпраця»;
- оптимізація робочого часу керівника і виконавця;
- заохочення ініціатив, забезпечення перспектив кар'єрного росту;
- справедливий розподіл навантаження між співробітниками;
- грамотне керівництво колективом.

Так, керівнику важливо вміти правильно будувати взаємини з підлеглими, грамотно організувати свою управлінську діяльність. Для цього існують якісь правила, наприклад, підлеглим потрібно ставити ясні, конкретні і здійсненні завдання; критикувати підлеглого потрібно тільки після похвали; по відношенню до підлеглого потрібно бути чесним і справедливим і т.д.

Узагальнюючи вищесказане, слід підкреслити, що метою профілактики міжособистісних конфліктів в організації є створення умов, які мінімізують виникнення протиріч деструктивного характеру, а її основою - психологічна діагностика і прогнозування. Також варто сказати про те, що успішна діяльність по профілактиці конфлікту може вестися тільки в межах,



встановлених психологічними, моральними і правовими вимогами до регулювання людських і службових взаємин.

## ВИСНОВКИ

На закінчення даної дипломної роботи можна зробити наступні висновки.

Проблема запобігання службових конфліктів в колективах психологів, створення профілактичних заходів для виключення подібних ситуацій, на сьогоднішній день як ніколи актуальна, оскільки рішення даної проблеми, дозволить значно знизити ризики неефективною служби, непотрібних витрат службового часу і психологічного здоров'я співробітників. Так, виходячи з безлічі визначень терміна конфлікт, в найзагальнішому вигляді його можна описати, як зіткнення поглядів, інтересів, відсутність згоди між його учасниками.

Структурними компонентами конфлікту є такі елементи: сторони конфлікту, умови конфлікту, предмет конфлікту, дії учасників конфлікту, а також результат конфлікту. При цьому конфлікт проходить через кілька етапів свого розвитку: починаючи з виникнення об'єктивної конфліктної ситуації і закінчуючи вирішенням конфлікту.

Існує достатня велика кількість причин виникнення конфліктів, в тому числі в різних колективах, в тому числі в колективах психологів. Серед внутрішніх факторів, що породжують конфліктні ситуації, можна уявити довгий перелік причин, часто вельми розрізнених і обумовлених конкретикою організації.

Так, конфлікти між психологами можна віднести до міжособистісних конфліктів. Цей тип конфлікту найбільш поширений. Аналіз наукової літератури дозволяє розуміти під конфліктом в колективі психологів різке загострення протиріч і зіткнення двох або більше співробітників в процесі вирішення проблеми, що має ділову чи особисту значущість для кожного з них.

Міжособистісні конфлікти, в колективах психологів, найчастіше представлені конфліктами по «вертикалі», (з керівником), але можуть бути

представлені і по «горизонталі» (з колегами рівного статусу). Дослідники вважають, що найбільш напруженою лінією конфліктної взаємодії між співробітниками є конфлікти по «вертикалі», оскільки в стосунках з керівником можуть персоніфіковуватися і ширші проблеми відносин людини з організацією. Конфлікти серед психологів- явище кероване. Їх можна попереджати, використовувати, направляти в потрібне русло, надавати їм різний характер і форми, нарешті, вирішувати.

Серед факторів, що сприяють виникненню конфліктів в колективі психологів, можна виділити соціально-економічні, організаційні та морально-психологічні чинники. Дослідники виділяють загальні характеристики і основні типи конфліктних особистостей співробітників, що провокують або посилюють конфліктні відносини в колективі.

До найбільш ефективних заходів профілактики конфліктів в колективах психологів відноситься: грамотний підбір, розстановка, ротація і висунення кадрів, підвищення професійної майстерності керівників, навчання їх методам створення сприятливих соціально-психологічних умов в колективі; підтримка співпраці та порядку і дисципліни в підпорядкованому колективі.

Гіпотеза нашого дослідження підтвердилася: психологічними особливостями професійних деформацій психолога з різним стажем роботи є:

- у психологів з різним стажем роботи професійні деформації мають тенденцію до поєднання і утворюють свої специфічні профілі.

- для психологів зі стажем роботи до 5 років характерні деформації в сфері професійного розвитку (професійна некомпетентність - професійне відчуження);

- для психологів зі стажем роботи від 5 до 10 років деформації в сфері «особистість - патерни соціальної взаємодії» («професійні деформації - вивчена безпорадність»);

- для психологів зі стажем роботи понад 10 років характерні деформації в особистісній та професійній сфері (професійно обумовлені акцентуації характеру - професійне відчуження).

Метою профілактики міжособистісних конфліктів в організації є створення умов, які мінімізують виникнення протиріч деструктивного характеру, а її основою - психологічна діагностика і прогнозування. Також варто сказати про те, що успішна діяльність по профілактиці конфлікту може вестися тільки в межах, встановлених психологічними, моральними і правовими вимогами до регулювання людських і службових взаємин.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абрамова Г.С. Практикум по психологическому консультированию. Екатеринбург, 1995. 128 с.
2. Абульханова-Славская К. А. Деятельность и психология личности / К. А. Абульханова-Славская. М.: Просвещение, 1980. 234 с.
3. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. СПб.: Питер, 2001. 288 с.
4. Анастаси А., Урбина С. Психологическое тестирование/ А. Анастаси, С. Урбина. СПб: Питер, 2002. 688 с.
5. Асмолов, А. Г. Психология личности: Принципы общепсихологического анализа. М.: Смысл, 2001. 416 с.
6. Бандурка М., Бочарова С.П., Землянская Е. В. Основы психологии управления: Учебник для вузов МВД. Х.: Изд-во Ун-та внутренних дел, 1999. 525 с.
7. Безносков С.П. Профессиональная деформация личности: подходы, концепции, метод: дис. д-ра псих.наук. ЛГУ, 1997. 398 с.
8. Безносков С.П. Теоретические основы изучения профессиональной деформации личности. СПб.: СПбГУ, 1995. 167 с.
9. Бодалев А.А. Столин В.В. Аванесов В. С. Общая психодиагностика. СПб.: Изд-во «Речь», 2006. 440 с.
10. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. М.: ПЕРСЭ, 2001. 512 с.
11. Борисова М.В.  
Психологические детерминанты феномена эмоционального выгорания педагогов // Вопр. психол. 2005. № 2. С. 96 – 104.
12. Бурлачук Л.Ф., Савченко Е.П. Психодиагностика (психодиагностический инструментарий и его применение в условиях социальных служб). К.: А.Л.Д., 1995. 100 с.

13. Бурлачук Л.Ф. Психодигностика. Учебник для вузов. СПб.: Питер, 2006. 351 с.
14. Бурлачук Л.Ф., Морозов С.М. Словарь-справочник по психодиагностике. СПб., Питер Ком, 1999. 528 с.
15. Вілюжаніна Г.А. Динаміка ціннісно-сміслової сфери особистості в процесі професійного становлення майбутніх психологів: Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.07 / Інститут психології ім. Г.С.Костюка АПН України. К., 2006. 22 с.
16. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. СПб.: Питер, 2005. 336 с.
17. Грановская Р.М. Элементы практической психологии. Л.: Изд-во ЛГУ, 1988. 560 с.
18. Дмитриев С.В. Биомеханика: в поисках новой парадигмы. Н.Новгород: Изд-во НГПУ, 1999. 179 с.
19. Дмитриева М.А. Психологический анализ системы человек – профессиональная среда // Вестник ЛГУ. Серия 6. Психология, 1990. Вып.1. С.82-90.
20. Дружилов С.А. Психология профессионализма человека: интегративный подход // Журнал прикладной психологии. 2003. № 4-5. С.35-42.
21. Дружилов С.А., Дворцова Е.В. Сформированность концептуальных моделей профессии и профессиональной деятельности как условие вторичной профессиональной адаптации // Вестник Балтийской педагогической академии: Научное издание. Вып. 43. СПб.: Изд-во БПА, 2002. С.38-43.
22. Ермолаева Е.П. Профессиональная идентичность и маргинализм: концепция и реальность // Психол. журн. 2001. Том 22. № 4. С.51-59.
23. Жозефина А., Корнев Н.Н. Психологические факторы готовности руководителя управленческой деятельности // Вісник Харківського університету. 1999. № 460. С. 146 – 149.
24. Завалова Н.Д., Ломов Б.Ф., Пономаренко В.А. Образ в системе психической регуляции. М.: Наука, 1986. 176 с.

25. ЗеерЭ. Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов / Э. Ф. Зеер. 2-е изд., перераб., доп. Екатеринбург: Деловая книга, 2003. 336 с.
26. ЗеерЭ. Ф. Психология профессионального развития. М.: Академия, 2009. 240 с.
27. КарамушкаЛ.М., ДзюбаТ.М.  
Психологія управління конфліктами в організації  
(на матеріалі діяльності освітніх організацій). К.: Науковий світ, 2009. 268 с.
28. КириленкоО.А. Психологічні детермінанти професійного стресу у представників професії типу "людина–людина": Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.03 / Київський Національний університет імені Т.Шевченка. К., 2007. 20 с.
29. Климов Е. А. Психология профессионала. М.:Издательство «Институт практической психологии», 1996. 400 с.
30. КокуноО.М. Оптимізація адаптаційних можливостей людини: психофізіологічний аспект забезпечення діяльності: Монографія. К.: Міленіум, 2004. 265 с.
31. Корнеева Л.Н. Профессиональная психология личности // Психологическое обеспечение профессиональной деятельности. СПб.: Изд-во СПбГУ, 1991. С.61-83.
32. Корольчук М.С., Осьодло В.І. Психодіагностика: Навч. посібн. К.: Ельга: Ніка-Центр, 2010. 400 с.
33. Кузьмина Н.В. Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения профтехучища. М.: Высшая школа, 1989. 167 с.
34. Кузьмина Н.В., Реан А.А. Профессионализм педагогической деятельности. СПб.: Изд-во СПбГУ., 1993. 238 с.
35. Кузьмина Н. В. Формирование педагогических способностей. Л.:ЛГУ, 1961. 98 с.
36. МаксименкоС.Д. Общая психология. М.: Рефл-бук, 2004. 523 с.

37. Малхазов О.Р. Психологія праці: Навч. посіб. К.: Центр навчальної літератури, 2010. 208 с.
38. Маркова А.К. Психология профессионализма. М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. 312 с.
39. Мерлин В.С. Очерки интегрального исследования индивидуальности. М.: Педагогика, 1986. 256 с.
40. Осницкий А.В. Социально-психологические особенности профессиональной деформации личности педагога // Стратегия социальной, психологической и правовой адаптации лиц, оказавшихся в кризисном состоянии: Тезисы докл. науч.-практич. конф. СПб., 1997. С.31-32.
41. Основы психологии: Практикум/ Ред.-сост. Л. Д. Столяренко. Ростов н/Д: Феникс, 2006. 704 с.
42. Платонов К.К. О системе психологии. М.: Мысль, 1972. 216 с.
43. Поваренков Ю.П. Системогенетическая концепция профессионального становления человека // Идея системности в современной психологии. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2005. С. 360 – 384.
44. Подвойский В.П. Методологические основы изучения профессионального развития личности руководителя // Профессиональная деформация и проблемы профессионализма: сб. науч. Трудов. М., 2000.– 142 с.
45. Подвойский В.П. Профессиональная деформация руководителей социально-культурных учреждений. Психологопедагогический подход. М., 1998. 688 с.
46. Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии. / В.Д. Балин, В.К. Гайда, В.К. Гербачевский и др. СПб.: Питер, 2004. 560 с.
47. Проблемы профессиональной социализации личности / под ред. Л.М. Митиной. Кемерово, 1996. 220 с.
48. Пронин С.П. Исследование психологических факторов деструктивной профессионализации будущих учителей / Автореф. дисс. канд. психол наук, спец. 19.00.07. Самара, 2000.



49. Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. М.: Ин-т практической психологии; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. 256 с.
50. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства. М.: «Академия», 2001. 480 с.
51. Пряжников Н. С. Профессиональное и личностное самоопределение. Москва – Воронеж, 1996. 67 с.
52. Психологическая диагностика: учебник для вузов / Под ред. М.К.Акимовой, К.М. Гуревича. СПб: Питер, 2003. 652 с.
53. Психологическая диагностика: Учебное пособие. / Под редакцией М. К. Акимовой и др.СПб.: Питер, 2005. 304 с.
54. Райгородский Д.Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты: Уч. пос. Самара, 2000. 672 с.
55. Решетников П.Е. Нетрадиционная технологическая система подготовки учителей: Рождение мастера. М.: ВЛАДОС, 2000. 304 с.
56. Рибалка В.В. Психологія праці особистості: Навч.-метод. посіб. – К.-Кременчук: ППЩербатих, 2006. 76 с.
57. Рогов Е.И. Учитель как объект психологического исследования: Пособие для школьных психологов по работе с учителями и педагогическими коллективами. М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 1998. 496 с.
58. Руденский Е.В. Основы психологической технологии общения менеджера. Кемерово: Кемер. обл. ИУУ, 1995. 181 с.
59. Словарь психолога-практика / Сост. С.Ю.Головин. Мн.: Харвест, 2001. 969 с.
60. Справочник практического психолога. Психодиагностика / Под общ.ред. С.Т. Посоховой. М.: АСТ, СПб: Сова, 2005. 671 с.
61. Суходольский Г.В. Метапсихология как новый подход к пониманию научной психологии // Вестник Харьковского университета. Серия Психология. 2000, № 498. С.140-143.
62. Суходольский Г.В. Основы психологической теории деятельности. Л.: Изд-во ЛГУ, 1988. 168 с.

63. Трунов Д.Г. Профессиональная деформация практического психолога // Психологическая газета. 1997. № 01(28).

64. Турчинов А.И. Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теории и практики. М.: Моск. психолого-социальный институт, Флинта, 1998. 272 с.

65. Тутушкина М.К., Мальцев В.П. Важные моменты в управлении: власть и имидж // Психологическая помощь и консультирование в практической психологии: Под ред. М.К.Тутушкиной. СПб.: «Диалектика Плюс», 1999. С.329-335.

66. Фромм Э. Человек для себя. Минск, 1992.

67. Шадриков В. Д., Мазилев В. А. Общая психология: учебник для академического бакалавриата. М.: Издательство Юрайт, 2016. 326 с.

68. Шаталова Н.И. Деформации трудового поведения работника // Социологические исследования. 2000. № 7. С.26-33.

69. Шевандрин Н.И. Психодиагностика, коррекция и развитие личности. Учебное пособие. М.: Гуманит. Изд. Центр ВЛАДОС, 2001. 512 с.

70. Энциклопедический словарь: Психология труда, управления, инженерная психология и реклама / Под ред Б.А.Душкова. Екатеринбург: Деловая книга, 2000. 462 с.