

властивістю особистості рятівника.

2) За результатами кореляційного аналізу встановлено статистично значущі кореляційні закономірні взаємозв'язки між показниками толерантності-інтолерантності до невизначеності, та готовності до ризику. Наявність цих зв'язків підтверджує гіпотезу про те, що така властивість особистості як толерантність до невизначеності має тісні взаємозв'язки з успішністю професійної діяльності та особистісними особливостями і професійно значущими якостями рятувальника.

3) Теоретична актуальність даної роботи визначається необхідністю подальшого комплексного вивчення сукупності зв'язку характеристик толерантності до невизначеності та індивідуально-психологічних особливостей професійного портрету рятувальника.

Список використаної літератури:

1. Асмолов, А. Г. (отв. ред.) (2000). На пути к толерантному сознанию. Москва : Смысл.
2. Корнилова, Т. В. (2003). Психология риска и принятия решений : [учебное пособие для вузов]. Москва : Аспект Пресс.

ПРОБЛЕМА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ОСОБИСТОСТІ В КОНТЕКСТІ СУЧАСНИХ КОНЦЕПЦІЙ ПРОФЕСІОГЕНЕЗУ

УДК 159.944.1

Козицький Роман Володимирович,
*Студент спеціальності «Психологія»,
освітнього рівня «Магістр»,
КВНЗ «Вінницька академія неперервної освіти»*

Актуальність дослідження. Вплив професії на особистість у процесі професійного становлення постійно знаходиться у полі дослідницької уваги і до сьогодні залишається недостатньо дослідженою. Поняття професійного розвитку має необхідний і важливий зміст щодо особистісного та індивідуального становлення, самореалізації. Проблема професійного становлення особистості, бар'єри і кризи, які виникають у період цього процесу, постійно перебувають у фокусі уваги вчених. Особливо актуальною темою наукових досліджень є психологічні зміни особистості в професійній діяльності та їх наслідки.

Короткий аналіз останніх досліджень і публікацій з проблеми. Наукові роботи вчених присвячені вивченню і аналізу змісту, прояву, чинників професійного вигорання особистості загалом (В. Бойко,

Н. Водоп'янова, Е. Зєєр, Г. Ложкін, С. Максименко, Х. Маслач, В. Орел, Т. Титаренко) та в окремих професіях (Т. Грубі, Л. Карамушка, Г. Ложкін, О. Сафін, В. Шауфелі).

Мета наукової публікації: аналіз проблеми професійного вигорання в контексті сучасних концепцій професіогенезу.

Виклад основного матеріалу дослідження. Термін «burnout» (вигорання) запропонував американський психіатр Х. Фрейденбергер у 1974 р. для характеристики психологічного стану здорових людей, які інтенсивно спілкуються із хворими клієнтами.

Сьогодні найбільш популярною є концепція вигорання Х. Маслач і С. Джексон. Вони визначили психічне вигорання як феномен, що включає в себе емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію професійних досягнень.

Феномен емоційного вигорання Х. Маслач запропонувала означувати через поняття «професійне вигорання», що зробило можливим розгляд цього явища в аспекті професійної деформації фахівця під впливом робочих стресів.

Н. Водоп'янова та О. Старченкова визначили феномен психічного вигорання як «...багатомірний конструкт, що включає в себе сукупність негативних психологічних переживань і дезадапційної поведінки як наслідок тривалих й інтенсивних стресів спілкування», а феномен професійного вигорання – як «...сукупність стійких симптомів, що проявляються в негативних емоційних переживаннях й настановах щодо своєї роботи (професії) і суб'єктів ділового спілкування» (Водоп'янова Н. Є., 2009).

Л. Вайнштейн застосовує термін «феномен психічного вигорання» і визначає його як особливий прояв негативного впливу професії на особистість (Вайнштейн Л. А., 2008).

Л. Дьоміна та І. Ральнікова називають психічне вигорання «функціональним стереотипом, що дає змогу дозувати й ощадливо витрачати енергетичні й психологічні ресурси» (Дьоміна Л. Д., 2005).

Згідно з дослідженнями В. Бойко, феномен емоційного вигорання розвивається поетапно, і для кожного етапу характерні певні ознаки, які викликаються різними чинниками (Бойко В. В., 1996).

М. Буріш вирізняє у розвитку вигорання шість фаз: попередження; фазу зниження рівня участі у діяльності; емоційні реакції; фазу деструктивної поведінки; фазу психосоматичних реакцій і фазу розчарування. Основний рушійний фактор вигорання – суперечності між ступенем занурення в роботу й віддачею від неї.

У своїх дослідженнях Б. Перлман та Е. Хартман описують чотири стадії розвитку стресів, виділяючи три групи чинників професійного вигорання: особистісні, рольові, організаційні. Організаційні та індивідуальні характеристики впливають на сприйняття суб'єктом праці ролі і привабливості організації, опосередковуючи відповідні реакції працівника. У відповідь на це організація реагує на симптоми, які проявляються у працівника, що може призвести до наслідків вигорання, це виявляється на четвертій стадії.

В. Бойко вважає поширеним поділ чинників емоційного вигорання на два типи: зовнішні, що характеризують особливості професійної діяльності, та внутрішні, що стосуються індивідуальних характеристик самих професіоналів (Бойко, В. В., 1996).

О. Степанов чинниками психічного вигорання називає особистісний, рольовий та організаційний аспекти і виділяє фази вигорання: початкову (невротична активність), виснаження (емоційне та фізичне), зниження працездатності і виникнення негативних емоцій (стреси, депресія) та фазу деструктивної поведінки.

О. Єрмолаєва виділяє два умовні напрями професіогенезу: 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.

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.

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 зі стійкою соціально-професійною позицією, зі стійкою 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, 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 зіткнення людини з усвідомленням цієї проблеми формується ноогенний невроз – втрата смаку життя, що сприяє виникненню у людини стану екзистенційного вакууму, який виражається в апатії, депресії та втраті інтересу до життя. Науковець 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 напряду пов'язана з самоактуалізацією в професійній сфері.

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.

Висновки. Професійне вигорання – загальний професійний дезадаптаційний феномен і цілісне, динамічне психічне утворення в єдності мотиваційних, емоційних та оцінних компонентів, що формується в професійній діяльності та негативно впливає на її результативність.

Перспективи подальших досліджень полягають у вияві та дослідженні впливу фактору професійної компетентності з метою професійного самозбереження фахівця та подолання негативних тенденцій професійного вигорання.

Список використаної літератури:

1. Водопьянова, Н. Е., Старченкова, Е. А. (2009). Синдром выгорания: диагностика и профилактика, Питер, Санкт-Петербург. 336с.
2. Вайнштейн, Л. А. (2008). Психология труда: курс лекций, БГУ, Минск. 219 с.
3. Демина, Л. Д., Ральникова, И. А. (2005). Психологическое здоровье и защитные механизмы личности: учеб. Пособие, АлтГУ, Барнаул. 132 с.
4. Бойко, В. В. (1996). Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других, «Филин», Москва. 470с.

**ДОСЛІДЖЕННЯ ДОМІНУЮЧИХ МОТИВАЦІЙНИХ
КОМПОНЕНТІВ ВИБОРУ ПРОФЕСІЇ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ**

УДК 159.947:355

Комар Таїсія Василівна,

*доктор психологічних наук, доцент,
професор кафедри психології та педагогіки,
Хмельницький національний університет,*

Штогрин Григорій Павлович,

*магістр спеціальності «Психологія»,
Хмельницький національний університет*

Актуальність дослідження професійної мотивації військових визначається на сучасному етапі завданнями якісної підготовки кадрів вищої кваліфікації. Характер і особливості професійної мотивації військових – майбутніх військовослужбовців, базуються на системі взаємопов'язаних мотивів вибору професії й мотивів їх діяльності, поведінки, які виступають основними чинниками підготовки до майбутньої професії.