

1) для особистості в певній мірі не доступно задоволення значущих мотивів (для цього критерію визначальним стало розбіжність між "значущими" і "доступними" термінальними цінностями, виділеними Рокичем);

2) значущі цінності пов'язані суперечливим чином з одними і тими ж конструктами (що перешкоджає задоволенню цих цінностей);

3) особистість не ідентифікує себе з тими конструктами, які за змістом (семантично) виявляються пов'язаними зі значущими цінностями.

Таким чином, ми вважаємо, що при вищенаведених умовах можна говорити про кризу ідентичності.

Також, ми припускаємо, що у осіб з низьким рівнем життєстійкості можуть бути виражені ряд ознак кризи ідентичності, які можуть призводити до формування негативної соціальної ідентичності.

ЛІТЕРАТУРА

1. Андреева Г. М. Социальная психология / Г. М. Андреева. – М. : Наука, 1994. – 324 с.

2. Александрова Л. А. Концепции жизнестойкости в психологии / Л. А. Александрова // Сибирская психология сегодня. Сб. научн. трудов. Вып. 2 / под. ред. М. М. Горбатова, А. В. Серого, М. С. Яницкого. – Кемерово : Кузбассвузизда, 2004. – 247 с.

3. Эриксон Э. Идентичность : юность и кризис / Э. Эриксон. – М. : Прогресс, 1996. – 366 с.

4. Франкл В. Человек в поисках смысла / В. Франкл. – М. : Прогресс, 1990. – 368 с.

5. Шнейдер, Л. Б. Личностная, тендерная и профессиональная идентичность: теория и методы диагностики / Л. Б. Шнейдер. – М. : Московский психолого-социальный институт, 2007. – 128 с.

УДК 159.9:159.94

Снісаренко А.Г., к. психол. н., доцент, доцент кафедри психології та педагогіки Черкаського інституту пожежної безпеки імені Героїв Чорнобиля НУЦЗУ;

Снісаренко Я.С., к. філол. н., доцент, доцент кафедри гуманітарних наук та іноземних мов Черкаського інституту пожежної безпеки імені Героїв Чорнобиля НУЦЗУ

ОСОБЛИВОСТІ ПРОЯВУ ТИПОВИХ ВЛАСТИВОСТЕЙ СОЦІАЛЬНИХ ТИПІВ ОСОБИСТОСТІ ФАХІВЦІВ ПОЖЕЖНО- РЯТУВАЛЬНИХ ПІДРОЗДІЛІВ

У статті розкрито особливості прояву типових властивостей соціальних типів особистості фахівців пожежно-рятувальних підрозділів з різним рівнем професійної успішності. Виділено три суттєво різних соціальних типи працівників, що свідчить

про певні розходження у структурі особистостей та потенційно може обумовлювати їхню професійно-психологічну придатність.

Ключові слова: соціальні типи особистості, професійна успішність, фахівець пожежно-рятувального підрозділу.

В статті раскрыты особенности проявления типичных свойств социальных типов личности специалистов пожарно-спасательных подразделений с разным уровнем профессиональной успешности. Выделены три существенно различных социальных типа работников, что свидетельствует об определенных различиях в структуре личности и потенциально может обуславливать их профессионально-психологическую пригодность.

Ключевые слова: социальные типы личности, профессиональная успешность, специалист пожарно-спасательного подразделения.

Постановка проблеми. Професійна діяльність пожежно-рятувальних підрозділів (ПРП) є досить небезпечною та складною. Високий рівень відповідальності за виконану роботу та безпеку підлеглого особового складу, постійний підвищений фактор ризику, напружене виконання завдань в умовах високої температури та задимленості, загроза появи професійних деформацій, значна плінність кадрів вимагає від особового складу зазначених підрозділів особливої, спеціальної підготовки та високого рівня сформованості професійно важливих якостей [4].

Аналіз останніх досліджень та публікацій. На актуальності психологічних досліджень основних видів діяльності в межах ПРП останнім часом наголошували неодноразово вітчизняні та закордонні науковці. Так, основна увага в цих працях спрямована на розгляд таких процесів: діагностики та прогнозування професійно важливих якостей курсантів [1], рятувальників аварійно-рятувальних підрозділів [3], кінологів-рятувальників [3], психологічного супроводження професійної діяльності рятувальників [3]; психологічної підготовки персоналу [5]; психологічної безпеки представників аварійно-рятувальних формувань [6] тощо.

Виділення невирішених частин загальної проблеми, котрим присвячується стаття. Проте, місце особистісних особливостей фахівців ПРП у визначенні успішності їхньої професійної діяльності досліджувалося лише частково [4].

Мета роботи – визначити особливості прояву типових властивостей соціальних типів особистості фахівців ПРП з різним рівнем професійної успішності.

Виклад основного матеріалу. Досягнення поставленої мети здійснювалось послідовно у два етапи, на кожному з яких вирішувались конкретні завдання. На першому – методом експертних оцінок здійснено розподіл фахівців ПРП (командири відділень та начальники караулів ПРП) на три групи досліджуваних за рівнем їх професійної успішності, що включає рівень суб'єктивного професійного досвіду працівника, розвиток його професійно важливих якостей, стаж роботи за спеціальніс-

тю та особливості його особистості. До групи експертів увійшли начальники пожежно-рятувальних частин, їх заступники та начальники караулів, які мають тривалий стаж служби та є загально визнаними професіоналами.

До 1-ї групи (високий рівень професійної успішності) увійшли 58 осіб, віком від 23 до 38 років. Стаж служби в пожежно-рятувальних підрозділах складає від 2 до 18 років. При виконанні службових завдань діють впевнено, самостійно, рішуче. У екстремальних ситуаціях добре контролюють свої емоції й поведінку. Діють планомірно й упорядковано. Систематично складають заліки зі службової підготовки на оцінку «відмінно».

До 2-ї групи (середній рівень професійної успішності) увійшли 64 особи віком від 22 до 39 років. Стаж служби в пожежно-рятувальних підрозділах складає від 2 до 19 років. При виконанні службових завдань виявляють стриманість, обережність, нерішучість. Характерна відповідальність, обов'язковість, орієнтація на думку групи. У екстремальних ситуаціях поведінка спокійна, урівноважена. Систематично складають заліки зі службової підготовки на оцінку «добре».

До 3-ї групи (низький рівень професійної успішності) увійшли 72 особи віком від 22 до 39 років. Стаж служби в пожежно-рятувальних підрозділах складає від 2 до 19 років. Професійна діяльність характеризується низькою якістю виконання службових завдань. Мають низький рівень здатності контролювати свою діяльність в екстремальних умовах. Знижена витривалість до стресу. Поведінка з елементами тривожності, напруженості, занепокоєння. Систематично складають заліки зі службової підготовки на оцінку «задовільно».

На другому етапі дослідження за методикою Кейрсі проведено комплексне психологічне обстеження фахівців ПРП всіх груп з метою виділення особистісних особливостей, що детермінують їх професійну успішність.

Наведені в табл. 1 результати та отримані достовірні розходження, дозволяють зробити висновок про те, що більшість фахівців ПРП (33,20 %), які за даними експертного оцінювання увійшли до 1-ї групи, характеризуються за типом ESTJ «Адміністратор». Такий керівник зазвичай має високу працездатність. У нього сильно розвинене почуття відповідальності. Завжди віддає перевагу справі, а не словам. Зневажає хитрощі та підступність, відверто висловлює свою думку. Над усе цінує якість виконаної роботи. Завжди приходиться на допомогу людині, якій загрожує фізична небезпека, діє у такій ситуації сміливо і рішуче.

У ділових відносинах такий фахівець ПРП сухий і офіційний, але в неформальній обстановці прагне проявити гостинність та почуття гумору. Проте йому бракує дипломатичності у стосунках – може рознервуватися, розлютитися. Дуже не любить, коли його відволікають від роботи. Консервативний прихильник традицій.

Таблиця 1

Показники виразності соціальних типів особистості фахівців ПРП з різним рівнем професійної успішності

Тип композиції	1-а група (%)	2-а група (%)	3-я група (%)	φ (1, 2)	φ (1, 3)	φ (2, 3)
ESTJ «Адміністратор»	33,20	26,14	-	1,44	3,10**	2,96*
ISTJ «Опікун»	15,17	10,10	-	0,37	1,99	1,43
ESTP «Гравець»	30,80	35,69	17,20	0,19	1,56	1,88
ISTP «Майстер»	-	-	10,80	-	1,77	1,75
ENTJ «Фельдмаршал»	-	-	14,95	-	1,26	1,53
ENTP «Винахідник»	-	-	-	-	-	-
INTJ «Вчений»	-	-	15,45	-	1,31	1,40
INTP «Архітектор»	-	10,10	2,45	1,39	1,67	0,88
ENFJ «Педагог»	-	-	18,00	-	1,91	1,65
INFJ «Письменник»	-	-	-	-	-	-
ENFP «Журналіст»	-	-	-	-	-	-
INFP «Філософ»	-	-	-	-	-	-
ESFJ «Комерсант»	-	17,97	21,45	1,96	0,05	1,80
ESFP «Художник»	-	-	-	-	-	-
ISFJ «Консерватор»	20,83	-	-	1,87	1,81	-
ISFP «Гостинний господар»	-	-	-	-	-	-
*p ≤ 0,05; **p ≤ 0,01						

Примітка: Е – екстраверсія, І – інтроверсія; S – раціональність, N – інтуїція, Т – логічність, F – відчуття, J – розсудливість, P – імпульсивність.

Крім цього, такий працівник є діяльною людиною. Вміє тверезо оцінити ситуацію і прийняти практичне рішення. Хороший адміністратор: налагоджує якісний робочий процес. Намагається створити всі умови для злагодженої роботи. Здатний координувати діяльність різних людей і підрозділів. Дуже прагматичний: вчинки людей оцінює з точки зору їхньої користі. Любить в усьому надійність і ґрунтовність. Відрізняється високою працездатністю. Вміє дбайливо й раціонально поводитися з грошми. Надає перевагу практичності над модою. Володіє розвиненим почуттям обов'язку. Цінує час і не любить витратити його марно. Дуже пунктуальний, намагається все планувати наперед. Віддає перевагу даремно не ризикувати.

У 2-й групі фахівців ПРП найвищий бал за частотою повторюваності відмічено за типом ESTP «Гравець» – 35,69 % серед усіх опитаних. Такого керівника можна описати як рішучу і цілеспрямовану особистість, що підпорядковує колег своєму впливу. Віддає перевагу тільки значним цілям – йде до них, незважаючи ні на що. Гнучкий тактик, не

нехтує тимчасовими компромісами. Його наполегливість зростає пропорційно кількості перешкод, які треба подолати.

Крім цього, фахівець ПРП з таким особистісним типом уміє сконцентрувати всі свої сили у вирішальний момент. Логічно прораховує план дій наперед, ніби грає партію в шахи. Прагне давати іншим вказівки, але сам наказного тону не виносить. Справи контролює за кінцевим результатом. Зазвичай займає позицію тіньового лідера.

Він також недовірливий, людей перевіряє у справі. У першу чергу концентрує свою увагу на недоліки та слабкі місця. Погано передбачає майбутнє: зупиняється в нерішучості, якщо події виходять з-під контролю і приймають несподіваний хід. Якщо немає азарту боротьби, його охоплюють сумніви і поганий настрій. Такій особистості важко стримувати негативні емоції у стосунках з людьми. В екстремальній ситуації не залишає місця жалості та співчуттю.

Слід додати, що такий керівник відрізняється лідерським характером. Така особистість вольова, мобілізована та енергійна. Володіє швидкою реакцією, що поєднується з хорошою витримкою. Вміє керувати підлеглими, швидко орієнтується в обставинах, що змінюються. Здатний швидко приймати кардинальні рішення. Налаштований на реальну мету – гнучкий тактик. Енергійний і діяльний, в періоди підйому розвиває неабияку працездатність. Має критичний склад розуму. Активно відстоює інтереси свої та своєї групи. В екстремальних ситуаціях швидко мобілізується та виявляє неабияку стресостійкість.

А от у 3-й групі фахівців ПРП найчастіше відмічається такий особистісний тип як ESFJ «Комерсант» – 21,45 %. Такий керівник емоційний і товариський. Уміє підняти настрій, розвеселити. Із задоволенням розповідає про свої зв'язки, знайомства. Емоції змінюються різко: то веселий і доброзичливий, то запальний і злий. До людей, які йому не подобаються, ставиться прискіпливо. Дуже ображається, якщо його старання не цінуються. Досить метушливий і незібраний. Постійно перевантажений справами, від багатьох із яких можна відмовитися.

Чекає тільки позитивного результату, тому часто піддається стресу несправджених надій. Стійкий у звичках і способах діяльності. Переоцінюючи запас часу, не встигає виконати все, що заплановано. Накопичує негативні емоції, які здатний деякий час стримувати. Але якщо їх занадто багато – виходить із себе, переживає, може навіть захворіти. Довго вагається перед прийняттям важливого рішення стосовно складного питання. Погано розраховує час, насилу відокремлює головне від другорядного, перевантажуючи себе справами. Переоцінює свої ділові здібності. Не вміє чекати, йому хочеться зробити якомога більше справ і як можна швидше.

Отже, з наведених вище характеристик соціальних типів особистості фахівців ПРП, ми бачимо, що найбільш оптимальними є типи дос-

ліджуваних з 1-ї та 2-ї груп. В описі їхніх якостей переважають позитивні характеристики, вбачаються переліки професійно важливих якостей, що необхідні керівнику для успішної професійної діяльності.

Відзначимо, що наведені нами результати дослідження не відображають такі важливі особливості як оцінка фахівцем ПРП самого себе та оцінка його особистості підлеглими (пожежними-рятувальниками). Порівняння цих показників за методикою «Q-сортування» дозволить віднайти розбіжність (дисонанс) у структурі самооцінки особистості та надасть можливість простежити основні тенденції поведінки досліджуваного.

Одержані результати стосовно вивчення показників між «Я реальним» та «Я соціальним» у відношенні фахівців ПРП 1-ї групи дозволяють говорити про існування розбіжностей між цими параметрами (табл. 2).

Таблиця 2

Порівняння оцінок уявлень фахівців ПРП з високими показниками професійної успішності про себе з оцінками їх особистості підлеглими (M±m)

Основні шкали	«Я» реальне (Який я)	«Я» соціальне (Я в очах підлеглих)	t	p
Залежність	4,94±1,55	5,10±1,33	0,64	-
Незалежність	9,22±2,33	8,47±2,14	1,05	-
Товариськість	8,10±1,67	3,55±1,27	3,19	0,01
Нетовариськість	2,71±1,36	5,44±0,82	2,07	0,05
Прийняття «боротьби»	8,29±1,78	7,01±1,73	0,58	-
Уникання «боротьби»	1,10±0,89	4,12±1,26	2,01	0,05

Так найбільшу різницю в оцінках «Я реального» та «Я ідеального» зафіксовано за шкалою «Товариськість» – «Нетовариськість» ($t = 3,19$, $p \leq 0,01$) та ($t = 2,07$, $p \leq 0,05$) відповідно. Фахівці ПРП оцінюють себе як товариських особистостей, на їх думку, вони легко та без проблем встановлюють контакти та знаходять спільну мову з оточуючими. Протилежної думки стосовно цього показника дотримуються підлеглі. Такі результати можуть бути продиктовані тим, що стиль спілкування таких працівників зі своїми підлеглими дещо відрізняється від звичного, прийнятого у повсякденному житті. Таке спілкування здебільшого припускає віддання наказів та розпоряджень, а також проведення оцінок та аналізу діяльності підрозділу.

Ще одне розходження зафіксовано стосовно шкали «Уникання боротьби» ($t = 2,01$, $p \leq 0,05$). Така тенденція вказує на ступінь прагнення особистості брати участь у суспільному житті, в житті свого колективу, досягати більш високого статусу в системі міжособистісних відносин. Так, результати оцінки фахівців ПРП підлеглими свідчать про протилежні наміри.

Порівняння оцінок в 2-й групі (табл. 3) досліджуваних дозволило засвідчити наявність достовірних розходжень стосовно тенденції «Прийняття боротьби» ($t = 2,48, p \leq 0,05$). Це говорить про дисонанс в оцінці такого явища як прагнення завоювати авторитет у системі міжособистісних відносин та стати лідером у групі.

Таблиця 3

Порівняння оцінок уявлень фахівців ПРП з середніми показниками професійної успішності про себе з оцінками їх особистості підлеглими (M±m)

Основні шкали	«Я» реальне (Який я)	«Я» соціальне (Я в очах підлеглих)	t	p
Залежність	6,62±1,34	4,11±0,64	1,10	-
Незалежність	3,19±0,68	5,84±1,39	1,74	-
Товариськість	10,10±1,45	8,50±1,61	1,25	-
Нетовариськість	3,75±0,39	4,08±1,54	0,89	-
Прийняття «боротьби»	12,90±2,12	7,61±2,14	2,48	0,05
Уникання «боротьби»	3,38±1,57	5,19±1,23	1,98	-

Такі показники є досить бажаним для фахівця ПРП, адже він повинен викликати серед своїх підлеглих повагу та бути для них авторитетною особою.

Розгляд даних щодо виразності показників оцінок фахівців ПРП 3-ї групи дозволив установити (табл. 4), що така шкала як «Залежність» є більш виразною в межах оцінки «Я соціальне» ($t = 3,55, p \leq 0,01$).

Таблиця 4

Порівняння оцінок уявлень фахівців ПРП з низькими показниками професійної успішності про себе з оцінками їх особистості підлеглими (M±m)

Основні шкали	«Я» реальне (Який я)	«Я» соціальне (Я в очах підлеглих)	t	p
Залежність	10,62±2,26	17,37±2,38	3,55	0,01
Незалежність	5,78±1,54	5,40±1,19	0,35	-
Товариськість	9,10±1,12	8,95±1,32	1,17	-
Нетовариськість	4,77±0,89	5,50±1,74	1,52	-
Прийняття «боротьби»	7,34±1,39	7,79±1,26	0,29	-
Уникання «боротьби»	8,80±1,71	9,57±1,82	1,06	-

Таким чином, на думку досліджуваних, підлеглі сприймають їх як особистостей, які прагнуть приймати та дотримуватись групових норм та стандартів, бажають бути «в межах групи» тощо. Така позиція може бути продиктована чіткою регламентацією діяльності фахівців ПРП.

Отже, з отриманих даних ми можемо констатувати, що високий рівень професійної успішності фахівців ПРП обумовлюється як суто управлінськими якостями, так і соціальними властивостями керівника.

Висновки. Проведене дослідження дозволило виділити особливості прояву типових властивостей соціальних типів особистості фахівців, що суттєво різняться між собою: ESTJ «Адміністратор» (виокремлюються старанність, надвідповідальність, акуратність, уміння чітко дотримуватися встановленого порядку і виконувати певні інструкції та директиви) – характерний для фахівців ПРП з високим рівнем професійної успішності, ESTP «Гравець» (виокремлюються рішучість, цілеспрямованість, наполегливість, впертість та недовірливість) – з середнім рівнем професійної успішності та ESFJ «Комерсант» (виокремлюються відкритість, емоційність, соціальна комунікабельність, метушливість та говірливість) – з низьким рівнем професійної успішності. Це свідчить про істотні розходження у структурі особистісних особливостей фахівців ПРП, що може бути визначальним під час професійно-психологічного відбору кандидатів на посаду та моніторингу успішності професійної діяльності фахівців ПРП.

Перспективи подальших досліджень: розробка алгоритму отримання психологічної інформації стосовно придатності до професійної діяльності на керівній посаді в ПРП.

ЛІТЕРАТУРА

1. Асоцький В. В. Актуальність вивчення процесу формування професійно важливих якостей у курсантів ВНЗ МНС України / В. В. Асоцький // Вісник Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна. – 2008. – №793. – С. 25–28.

2. Мордюшенко С. Н. Результаты исследования когнитивного компонента в структуре профессионально важных качеств кинологов-спасателей Государственной службы Украины по чрезвычайным ситуациям / С. Н. Мордюшенко // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия «Педагогика и психология». – 2013. – Вып. 2. – С. 81–84.

3. Особливості функціонування механізмів психологічного захисту у рятувальників в умовах екзистенціальної загрози : [монографія] / Н. В. Оніщенко, О. В. Тімченко, Д. С. Тітаренко, В. Є. Христенко. – Х. : НУЦЗУ, 2011. – 151 с.

4. Професіографічний аналіз діяльності начальників караулів оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України : [монографія] / М. А. Кришталь, В. П. Садковий, А. Г. Снісаренко, О. В. Тімченко. – Х. – Черкаси : АПБ ім. Героїв Чорнобиля, 2011. – 230 с.

5. Шленков А. В. Психологическая подготовка личного состава ГПС МЧС России : [монография] / А. В. Шленков. – СПб. : СПБИ ГПС МЧС России. – 2010. – С. 84.

6. Fomych N. V. Psychological safety of rescuers / N. V. Fomych // Psychophysiological, psychological and pedagogical problems of safety of a modern person : resolution of the 4th session of the sectoral Congress of the IASHE in the field of Psychology. – London, 2014. – P. 30–31.

УДК 159.923.2

Ушакова І.М., к. психол. н., доцент, доцент кафедри психології діяльності в особливих умовах НУЦЗУ

САМООЦІНКА ЯК ОСНОВА ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАХИСТУ ОСОБИСТОСТІ

У статті розглянуто питання співвідношення самооцінки та психологічного захисту особистості. Надано результати теоретичного аналізу та практичного дослідження особливостей типів та видів психологічного захисту у осіб з різним рівнем самооцінки.

Ключові слова: особистість, самооцінка, психологічний захист, копінг.

В статье рассмотрены вопросы соотношения самооценки и психологической защиты личности. Представлены результаты теоретического анализа и практического исследования особенностей типов и видов психологической защиты у лиц с различным уровнем самооценки.

Ключевые слова: личность, самооценка, психологическая защита, копинг.

Постановка проблеми. Проблема особистості по праву займає центральне місце у вітчизняній і зарубіжній психології. Науковий інтерес до її вивчення ґрунтується на багатогранності феноменології особистості, міждисциплінарному статусі проблеми. Проте, незважаючи на значну кількість робіт, спрямованих на дослідження закономірностей розвитку особистості, як і раніше поза увагою вітчизняних учених залишається проблема розвитку її психологічних механізмів, що оптимізують взаємодію з соціальним середовищем.

Актуальність вивчення феномену психологічного захисту визначається тим, що він є однією з найсуперечливіших властивостей в структурі особистості, оскільки одночасно сприяє як стабілізації особистості, так і її дезорганізації. Останніми роками все більше число авторів звертається до вивчення феномену психологічного захисту як важливого механізму регуляції поведінки і діяльності людини.

Під психологічним захистом нами розуміється система регуляторних механізмів, які спрямовані на усунення або зведення до мінімуму негативних та таких, що травмують особистість переживань, пов'язаних з внутрішніми або зовнішніми конфліктами, станами тривоги і дискомфорту. Це нормальний механізм, що оберігає психіку від дезорганізації і