

УДК 159.9

DOI <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2020.2.6>

**Аршава І. Ф.,**

доктор психологічних наук, професор,  
завідувач кафедри загальної психології та патопсихології  
Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара

**Кутовий К. П.,**

кандидат психологічних наук,  
доцент кафедри загальної психології та патопсихології  
Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара

**Аршава І. О.,**

кандидат наук із державного управління, приватний нотаріус,  
доцент кафедри соціальної психології і психології управління  
Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара

## ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ОСОБИСТОСТІ З ПРОЯВАМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ

## PSYCHOLOGICAL FEATURES OF PERSONALITY WITH MANIFESTATIONS OF PROFESSIONAL DEFORMATION

*Встановлено, що структура вмінь і знань державного службовця змінюється залежно від категорій його посади: для посад вищого рівня характерним є збільшення обсягу покладених на службовця обов'язків, що своєю чергою вимагає більшого рівня здібностей аналітично-прогностичної та координаційної діяльності. Визначено, що для посад нижчого рівня категорій характерна необхідність умінь і знань з інформаційно-статистичної обробки матеріалів. Розглянуто складники професійної деформації, визначено фактори, що сприяють виникненню професійних деформацій. Наведено результати емпіричного дослідження особливостей зв'язку особистісних характеристик держслужбовців із проявами професійної деформації. Визначено статистичні значущі зв'язки з рівнем професійного (емоційного) вигорання таких показників, як нейротизм, депресія, асоціальність. Встановлено від'ємний зв'язок показника доброзичливості з рівнем професійного (емоційного) вигорання досліджуваних держслужбовців.*

*Доведено, що важливим елементом ефективності державної служби є попередження розвитку професійної деформації державних службовців, що відбувається під впливом сучасних соціально-економічних, психологічних умов їхньої праці. Встановлено, що держслужбовці різного рівня управління з більшим рівнем доброзичливості, що характеризується позитивним та терпимим ставленням до інших, мають нижчий рівень професійного (емоційного) вигорання, що призводить до виснаження емоційно-енергетичних і особистісних ресурсів. У результаті дослідження охарактеризовано наявність прямого зв'язку рівня нейротизму з рівнем професійного (емоційного) вигорання. Детерміновано від'ємний негативний зв'язок за показниками шкали доброзичливості п'ятифакторного особистісного опитувальника та загальним показником професійного (емоційного) вигорання, вказано на факт наявності деяких виражених симптомів професійного вигорання у всіх категоріях державних службовців нашої вибірки. Встановлено факт детермінації емоційного вигорання умовами організаційного середовища і специфікою професійної діяльності.*

**Ключові слова:** професійна деформація, посадова деформація, синдром професійного (емоційного) вигорання, нейротизм, депресія, держслужбовці.

*It is established that the structure of skills and knowledge of a civil servant varies depending on the categories of his position: higher-level positions are characterized by an increase in the responsibilities assigned to him, which in turn requires a higher level of analytical, forecasting and coordination skills. It is determined that for positions of lower level categories the need for skills and knowledge in information and statistical processing of materials is more characteristic. The components of professional deformation are considered, the factors contributing to the occurrence of professional deformations are determined. The results of an empirical study of the peculiarities of the connection between the personal characteristics of civil servants and the manifestations of professional deformation are presented. There are statistically significant relationships with the level of professional (emotional) burnout of such indicators as neuroticism, depression, antisocial behavior. There is a negative relationship between the indicator of friendliness and the level of professional (emotional) burnout of the studied civil servants.*

*It is proved that an important element of the efficiency of the civil service is the prevention of the development of professional deformation of civil servants, which occurs under the influence of modern socio-economic, psychological conditions of their work. It is established that civil servants of different levels of government with a higher level of friendliness, characterized by a positive and tolerant attitude towards others, have a lower level of professional (emotional) burnout, which leads to depletion of emotional, energy and personal resources. The study characterized a direct relationship between the level of neuroticism and the level of professional (emotional) burnout. A negative relationship was determined by the indicators of the scale of friendliness of the five-factor personality questionnaire and the general indicator of professional (emotional) burnout, the fact that there are some pronounced symptoms of burnout in all categories of civil servants in our sample. The fact of determination of emotional burnout by the conditions of the organizational environment and the specifics of professional activity is established.*

**Key words:** professional deformation, job deformation, professional (emotional) burnout syndrome, neuroticism, depression, public servants.

Нині Україна стала на шлях серйозних реформ, що докорінно змінюють пріоритети в державній політиці. В умовах трансформації українського суспільства одним із головних напрямів сучасного державотворення є формування системи державного управління, яка б максимально відповідала усталеним стандартам правової держави. Особливої актуальності набуває професійна діяльність державних службовців як складник розвитку державної служби, від якої залежить не лише формування довіри громадян до владних інститутів, а й якісно новий рівень відповідальності держави перед громадянами щодо реалізації їхніх інтересів. Важливим елементом ефективності державної служби є попередження розвитку професійної деформації державних службовців, що відбувається під впливом сучасних соціально-економічних, психологічних умов їхньої праці.

Відповідні особистісні властивості є однією з умов, що визначають успішну професійну діяльність державного службовця. Найбільш чітко це проявляється в ситуаціях, коли до суб'єкта праці висуваються кваліфікаційні вимоги більшого рівня складності. Ефективна діяльність державного службовця, незважаючи на чітку і «жорстку» нормативно-правову регламентацію, вимагає від працівника його особистісних ресурсів, потенціалів, прояву творчого мислення для постійного самовизначення і побудови себе як професіонала. Таким чином, однією з актуальних проблем психології та державного управління є відповідь на питання, які саме особистісні характеристики притаманні сучасному держслужбовцю та яким чином вони впливають на його професійну діяльність, визначаючи її ефективність, а самого суб'єкта – як професіонала. Саме особистісні характеристики, з одного боку, є джерелом кадрового потенціалу працівника, а з іншого – можуть становити загрозу кадровій безпеці організації, зумовлюючи психологічну ненадійність працівника [6; 7].

У зв'язку з виконанням специфічної діяльності державними службовцями протягом певного часу,

передусім її змістом, організацією та умовами здійснення, ця категорія працівників належить до групи ризику виникнення професійної деформації. Деформаційні зміни можуть виникати на різних рівнях: процесів, станів, властивостей особистості, її свідомості та підсвідомості [9].

Структура вмінь і знань державного службовця змінюється залежно від категорій його посади. Для посад вищого рівня характерним є збільшення обсягу покладених на службовців обов'язків, що своєю чергою вимагає більшого рівня здібностей аналітично-прогностичної та координаційної діяльності. Для посад нижчого рівня категорій характерна необхідність умінь і знань з інформаційно-статистичної обробки матеріалів.

Упродовж багатьох років роботи в державних службовців із досвідом вирішення типових завдань не тільки випрацьовуються професійні знання та вміння, а й формуються професійні звички, стереотипи, певні стилі мислення та спілкування. Прикладом слугують стереотипні стилі поведінки, такі як наказова форма спілкування керівників вищої ланки, безініціативність та очікування наказів від вищого керівництва в державних службовців нижчих категорій, прояви конформізму та, як наслідок, зниження професійної самооцінки, оптимальна рольова поведінка, що є пристосувальним механізмом до певних службових ситуацій, знаходження винного, що є результатом перенесення відповідальності на зовнішні чинники [10].

Виникнення різних форм стереотипної поведінки є поштовхом до розвитку професійних деформацій державних службовців. Дослідники виокремлюють три види професійної деформації. Перший вид, який найчастіше спостерігається, – це посадова деформація, що проявляється в обмеженні керівником своїх владних повноважень, внаслідок чого в останнього з'являється прагнення до пригнічення іншої людини, нетерпимість до іншої думки, зникає вміння бачити свої помилки, самокритичність, виникає упевненість, що власна думка єдино

правильна. Під час глибшого рівня цієї деформації в службовця з'являються негативні зміни особистих якостей та виникнення нових, таких як владність, низька емоційність, жорсткість. Наступним видом є адаптивна деформація, яка виявляється в пасивному пристосуванні службовця до конкретних умов діяльності, внаслідок чого в людини формується високий рівень конформізму. Такий держслужбовець беззастережно переймає прийняту в організації модель поведінки. Останнім видом, що є крайньою мірою професійної деформації, є професійна деградація, коли особа змінює моральні ціннісні орієнтири та стає професійно неспроможною [5; 6]. Під професійно важливими якостями дослідники розуміють ті якості, від яких істотно залежить не тільки ефективність професійної діяльності, але й можливість її вдосконалення, професійного розвитку, кар'єрного зростання, а також адекватність поведінки у ймовірних складних ситуаціях [4; 6].

Психологічний зміст особистісно-професійних характеристик державного службовця як складник поняття суб'єктно-професійної структури фахівця системи державної служби, яка являє собою цілісне утворення, що включає вісім підструктур (мотиваційно-сміслову, емоційно-чуттєву, соціально-перцептивну, когнітивну, організаційно-комунікативну, антиципації, операційно-технологічну і ауторегулятивну) і має базис, складниками якого є система цінностей і культура рефлексивної самоорганізації. Критерієм виокремлення підструктур у цілісній суб'єктно-професійній структурі держслужбовця є домінування тих чи інших найважливіших психічних властивостей особистості (мотивів, емоцій, почуттів, мислення, уяви, самосвідомості тощо), що детермінують результативність діяльності фахівця в системі держслужби [4; 6; 7].

Синдром «емоційного згорання», або «професійного вигорання», – специфічний вид професійної деформації осіб, представників професій типу «людина-людина». Цей синдром проявляється в байдужості, емоційному виснаженні, дегуманізації, негативному самосприйнятті у професійному плані (відчуття свого непрофесіоналізму). Причинами «професійного вигорання» можуть бути нестабільна ситуація на роботі, несприятлива психологічна атмосфера, нечітка організація і планування праці, недостатність необхідних засобів, наявність бюрократичних моментів, багатогодинна робота, що не має чітко визначеного змісту, наявність конфліктів як у системі «керівник – підлеглий», так і між колегами. Таким

чином, з одного боку, можемо спостерігати розвиток професійної деформації державного службовця, а з іншого – визнаємо необхідність безперервного професійного зростання, постійного розвитку останнього і як особи, і як професіонала [2; 5; 6].

При цьому потрібно враховувати й емоційну стійкість як інтегративну динамічну властивість особистості, яка формується в процесі життєдіяльності, в тому числі професійної діяльності, що зумовлюється місцем «активної підсистеми» (особистості, організму) в загальній матеріальній системі світу, що постійно змінюється. Відновлення рівноваги з матеріальною системою є безперервним процесом. Успішність формування цієї властивості особистості визначається як сутнісними (онтологічними) характеристиками суб'єкта, в тому числі формально динамічними характеристиками емоційності в структурі індивідуальності, так і особливостями індивідуального досвіду, в процесі якого формуються мотиваційні, вольові, емоційні й інтелектуальні властивості, що створюють в їх єдності «мотиваційно-енергетичний ресурс» особистості [1; 8].

Проведене емпіричне дослідження було присвячено дослідженню психологічних особливостей, що впливають на розвиток професійної деформації. Матеріалом дослідження виступили державні службовці в кількості 60 осіб – співробітники місцевого самоврядування Дніпропетровської області (віком від 25 до 61 років, 46 жінок і 14 чоловіків, зі стажем роботи від 4 до 34 років).

З метою виявлення рівня професійного вигорання в досліджуваних нашої вибірки був застосований опитувальник на вигорання (МВІ) (К. Маслач, С. Джексон; адаптований Н.Є. Водоп'яноюю). Аналіз результатів дослідження представленої вибірки державних службовців дає змогу стверджувати, що в значній частині досліджуваних виявляються симптоми різного ступеню емоційного вигорання (93,75% досліджуваних). До цих осіб належать переважно службовці середньої ланки і невеликий відсоток керівників, що має суттєвий стаж професійної діяльності на обійманій посаді (понад 15 років).

Для встановлення особливостей зв'язку рівня професійного (емоційного) вигорання з особистісними характеристиками ми провели кореляційний аналіз за показниками п'ятифакторного особистісного опитувальника Р. МакКрєє і П. Коста та опитувальника «Опитувальник на вигорання (МВІ) (К. Маслач, С. Джексон; адаптований Н.Є. Водоп'яноюю), результати наведені в таблиці 1.

Таблиця 1

**Коефіцієнти кореляції показників за п'ятифакторним особистісним опитувальником Р. МакКрає і П. Коста та опитувальником на вигорання (МВІ) (К. Масляч, С. Джексон; адаптований Н.Є. Водоп'яною)**

Шкали за методиками	Професійне (емоційне) вигорання
Екстраверсія	0,04
Доброчливість	-0,39*
Сумлінність	-0,15
Нейротизм	0,29
Відкритість новому досвіду	-0,03

Примітка: \* – статистично значуща кореляція на рівні  $\leq 0,05$

Як видно з табл. 1, встановлений від'ємний негативний зв'язок за показниками шкали доброзичливості п'ятифакторного особистісного опитувальника та загальним показником професійного (емоційного) вигорання. Держслужбовці різного рівня управління з більшим рівнем доброзичливості, що характеризується позитивним та терпимим ставленням до інших, мають нижчий рівень професійного (емоційного) вигорання, що призводить до виснаження емоційно-енергетичних й особистісних ресурсів. Також прослідковується тенденція наявності прямого зв'язку рівня нейротизму з рівнем професійного (емоційного) вигорання, хоча статистично значущого показника на досліджуваних нашій вибірці це значення не досягло.

Ця тенденція підтвердилась аналізом подальших результатів, ми використовували методику «Психодіагностичний тест» В. Мельнікова та Л. Ямпольського, і нас цікавили показники за шкалами нейротизму, депресії, психічної неврівноваженості тощо. Усереднені показники досліджуваних нашій вибірці за шкалами цієї

методики знаходяться на середньому рівні, а за деякими мають низький рівень прояву депресивних настроїв, несміливості та асоціальності.

За результатами кореляційного аналізу встановлено позитивний кореляційний зв'язок рівня професійного (емоційного) вигорання з такими показниками методики «Психодіагностичний тест» В. Мельнікова та Л. Ямпольського: з нейротизмом ( $r=0.35$ , при  $p<0.05$ ), депресія ( $r=0.43$ , при  $p<0.05$ ), «розгальмованість» ( $r=0.29$ , при  $p<0.05$ ) психічна неврівноваженість ( $r=0.37$ , при  $p<0.05$ ), асоціальність ( $r=0.28$ , при  $p<0.05$ ). Тобто досліджувані нашої вибірці з вищим показником рівня емоційного вигорання мають вищі показники рівня депресії, неврівноваженості, нейротизму, хоча ці особистісні показники знаходяться на середньому рівні прояву.

Також у процесі дослідження додатково було встановлено, що професійний стаж роботи держслужбовців нашої вибірці не впливає на рівні професійного (емоційного) вигорання останніх, оскільки статистично значущих кореляційних зв'язків між вищезазначеними показниками встановлено не було.

Узагальнюючи результати проведеного дослідження, доречно констатувати наявність деяких виражених симптомів професійного вигорання у всіх категоріях державних службовців нашої вибірці. Це підтверджує факт детермінації емоційного вигорання умовами організаційного середовища і специфікою професійної діяльності. Тобто за професійною діяльністю державні службовці також належать до групи професій, в яких наявний ризик розвитку професійної деформації. У межах дослідження також було розглянуто індивідуальні, особистісні, соціально-психологічні, вікові та організаційні чинники, що сприяють виникненню професійної деформації в державних службовців.

#### СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Аршава І.Ф. Емоційна стійкість людини і її діагностика. Дніпропетровськ : Вид-во ДНУ, 2006. 336 с.
2. Безносів С.П. Професійна деформація личности. Санкт-Петербург : Речь, 2004. 272 с.
3. Зеєр Э.Ф. Професійно-образовательное пространство личности. Екатеринбург, 2002. 126 с.
4. Зелінський С. Теоретико-методологічні засади комплексного оцінювання державних службовців. Київ, 2016. 296 с.
5. Карамушка Л.М. Технологія профілактики та подолання синдрому професійного вигорання в організаціях / Л.М. Карамушка, Т.В. Зайчикова. Технології роботи організаційних психологів / за наук. ред. Л.М. Карамушки. Київ : Фірма «Інкос», 2005. С. 274–307.
6. Кириленко О.А. Психологічні детермінанти професійного стресу у представників професії типу «людина – людина» : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.03 «Психологія праці, інженерна психологія». Київ, 2007. 20 с.
7. Круп'як Л. Організація діяльності державного службовця. Тернопіль : Крок, 2015. 243 с.
8. Носенко Е.Л. Форми відображеної оцінки емоційної стійкості та емоційної розумності людини / Е.Л. Носенко, І.Ф. Аршава, К.П. Кутовий. Дніпропетровськ : Вид-во «Інновація», 2011. 178 с.

9. Сіцінська М.В. Попередження професійної деформації державних службовців в Україні: соціально-психологічні аспекти : автореф. дис. ... канд. наук із держ. упр. : 25.00.03. Київ, 2011. 20 с.

10. Шалито А.Ю. Соціально-психологічні проблеми виробничого колективу / А.Ю. Шалито, О.С. Михайлюк. *Психологія : Вивчення соціально-психологічного клімату в трудовому колективі за допомогою «експрес-методики»* : збірник наук. праць. 2004. Т. 3, вип. 11. 35 с.