

10. Ouchi W. G. Organizational culture / W. G. Ouchi, A. L. Wilkins // Annual Review of Sociology, 1985. – Vol.11. – R. 457 – 483.

11. Schein E. H. Organizational culture / E. H. Schein // American psychologist, 1990. – Vol. 45(1). – R. 109 – 119.

Митичкина О.А.

Определение уровней развития организационной культуры студентов высшего учебного заведения

В статье приведены результаты исследования организационной культуры студентов вуза. Определены уровни развития организационной культуры у студентов. Систематизированы основные факторы ее формирования. Источников – 11.

Ключевые слова: высшее учебное заведение, уровни и факторы организационной культуры, студенты.

Mitichkina O.A.

Determination of the levels of development of the organizational culture of university students

The paper presents the results of a study of the organizational culture of university students. The levels of development of the organizational culture of the students. Systematized the main factors of its formation. Sources - 11.

Key words: higher education levels and factors of organizational culture, and students.

Мітїчкіна Ольга Олександрівна - кандидат психологічних наук, доцент кафедри соціальної та практичної психології Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, м. Сєвєродонецьк.

УДК 159.9.944.4 :351.74

Михайлишин У.Б.

ПРОЯВИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ МЛЦЦІ

У статті наведено результати дослідження проявів професійної деформації працівників органів внутрішніх справ. Визначено, що в розвитку професійної деформації працівників ОВС домінуючу роль має специфіка службової діяльності, так як саме її чинники ставлять відповідні вимоги, щодо особистісних особливостей спеціаліста. Джерел-5.

Ключові слова: професійна деформація, ціннісні орієнтації, емоційне вигорання, ступінь задоволення основними потребами.

Постановка проблеми. Однією з актуальних проблем сучасної психологічної науки є проблема професійної діяльності людини. Адже завдяки професійній діяльності відбувається становлення особистості, як спеціаліста.

Як і всякий інший процес, трудова діяльність поряд із позитивним ефектом (входження в суспільство, освоєння та відтворення його матеріальних і духовних цінностей та ін.) може привести і до негативних явищ. Одним із них є професійна деформація.

Вважається, що професійна деформація особистості являє собою комплекс специфічних, взаємодіючих змін у особистісній структурі, що виникають внаслідок ряду умов, які пов'язані з трудовою діяльністю. Службова діяльність особового складу органів внутрішніх справ часто сполучена з підвищеною відповідальністю, високими психічними та фізичними перевантаженнями, роботою в екстремальних умовах, що нерідко викликає різні негативні психологічні наслідки, одним з яких є професійна деформація особистості. Наслідком розвитку даного феномена можуть бути такі прояви поведінки працівників

органів внутрішніх справ, які не тільки не співпадають із професійною етикою, не тільки мають глибоке неприйняття у суспільстві, але й призводять до прямого порушення закону, до правопорушень і навіть злочинів. У зв'язку з цим, дослідження даної проблеми є актуальним.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема впливу професійної діяльності на формування свідомості особистості цікавила ще древніх філософів, але особливо часто ця проблема стала обговорюватися в кінці XIX ст., а на початку XX ст. відомий соціолог Питрим Сорокін для позначення особливого феномена ввів у науковий обіг спеціальний вираз «професійна деформація». Сьогодні під професійною деформацією розуміються деструкції, які виникають в процесі виконання професійної діяльності і негативно впливають на її продуктивність, спотворюють особистісні якості, сприяють накопиченню негативних ознак [3].

Г.Д. Трунов феномен професійної деформації визначає як проникнення «Я - професійного» в «Я - людське», маючи на увазі, що при професійній деформації вплив професійних рамок і установок не обмежується виключно професійною сферою. Тобто після виходу людини з професійної ситуації не відбувається її природного «виправлення», тому навіть в особистому житті людина продовжує нести на собі «деформуючий відбиток» своєї професії [5].

Професійні деформації порушують цілісність особистості, знижують її адаптивність, стійкість, негативно позначаються на продуктивності діяльності. Аналізуючи причини, що перешкоджають професійному розвитку людини, А.К. Маркова вказує на вікові зміни, пов'язані зі старінням, професійні деформації, професійну втому, монотонність, тривалу психічну напруженість, обумовлену складними умовами праці, а також кризи професійного розвитку [2].

Професійна деформація поширюється на всі сторони фізичної і психічної організації людини які змінюються під впливом професії. Цей вплив носить негативний характер, і може призвести до ускладнень в повсякденному житті і зниження ефективності праці.

Дослідники С.П. Безносів, Р.М. Грановська, Л.Н. Корнєєва, А.К. Маркова відзначають, що найбільшою мірою професійні деформації розвиваються у представників тих професій, які постійно взаємодіють з людьми: лікарів, педагогів, працівників сфери обслуговування та правоохоронних органів, держслужбовців, керівників, підприємців та ін.. У представників цих професій професійні деформації можуть проявлятися на чотирьох рівнях:

I. Загально-професійні деформації, типові для працівників цієї професії. Ці інваріантні особливості особистості та поведінки професіоналів простежуються у більшій частині працівників зі стажем, хоча рівень вираженості даної групи деформацій різний. Так, у працівників правоохоронних органів розвивається синдром «асоціальної перцепції», при якій кожен громадянин сприймається як потенційний порушник;

II. Спеціальні професійні деформації, що виникають в процесі спеціалізації по професії. Будь-яка професія об'єднує кілька спеціальностей. Кожна спеціальність має свій склад деформацій. Так, у слідчого з'являється правова підозрілість, у оперативного працівника – актуальна агресивність, у адвоката - професійна спритність, у прокурора – звинувачення.

III. Професійно - типологічні деформації, обумовлені накладенням індивідуально - психологічних особливостей особистості - темпераменту, здібностей, характеру – на психологічну структуру діяльності. У результаті складаються професійно та особистісно зумовлені комплекси:

- Деформації професійної спрямованості особистості: спотворення мотивації діяльності («Зсув мотиву на мету»), перебудова ціннісних орієнтацій, песимізм, скептичне ставлення до новачків і нововведень;
- Деформації, що розвиваються на основі певних здібностей: організаторських,

комунікативних, інтелектуальних та ін.. (комплекс переваги, гіпертрофований рівень домагань, завищена самооцінка, психологічна герметизація, нарцисизм та ін);

- Деформації, зумовлені особливостями характеру: рольова експансія, владолобство, «посадова інтервенція», домінантність, індіферентність та ін.

Ця група деформацій розвивається в різних професіях і не має чіткої професійної орієнтації.

IV. Індивідуалізовані деформації, зумовлені особливостями працівників самих різних професій. У процесі багаторічного виконання професійної діяльності, психологічного зрощування особистості та професії окремі професійно важливі якості, надмірно розвиваються, що призводить до виникнення акцентуації. Це можуть бути надмірна відповідальність, суперечність, гіперактивність, трудовий фанатизм, професійний ентузіазм. Дані деформації можна назвати «професійним кретинізмом».

Наслідком всіх цих деформацій є психічна напруженість, конфлікти, кризи, зниження продуктивності професійної діяльності особистості, незадоволеність життям і соціальним оточенням [2].

Професійна деформація може мати досить складну динаміку проявів у трудовій діяльності людини і зачіпати різні сторони психіки: мотиваційну, когнітивну, сферу особистісних якостей. Її результатом можуть бути специфічні установки і уявлення, поява певних рис особистості.

У психологічному відношенні професійна деформація створює відчуття упевненості і непогіршеності у своїх знаннях і оцінках, обмежуючи функцію аналізу і пошуку в розумових операціях [4].

Як стверджує А. К. Маркова, професійна деформація проявляється в негативних змінах у професійній діяльності та в поведінці. Однозначно зв'язується дане явище з негативними змінами соціально - психологічної структури особистості. Наприклад, змінюються стереотипи поведінки, професійні звички, стиль спілкування та навички, які ускладнюють успішне здійснення професійної діяльності. Проявами професійної деформації при цьому можуть бути формальне ставлення до виконання функціональних обов'язків, перенесення більшої частки специфічних професійних дій, стереотипів і установок на поведінку поза роботою та інші. Також професійна деформація викликає небажані перетворення і власне психічних характеристик індивіда. Йдеться про психічні процеси, стани, властивості, якості у структурі особистості, включаючи її свідомі і підсвідомі компоненти. Ці перетворення тягнуть за собою зміни в негативну сторону професійних можливостей особистості та її схильностей.

Професійні деформації з'являються під впливом стереотипів професійної діяльності, механізмів психологічного захисту, вікових змін особистості. Вона може носити епізодичний або стійкий характер, бути поверхневою або глибокою, проявлятися у професійній діяльності або при особистому спілкуванні. Професійна деформація може виникнути на ранній стадії формування професіонала, ще в процесі навчання, або пізніше, у професійній діяльності. Вона проявляється в манері поведінки та мови, неадекватності сприйняття людей і ситуацій, навіть у фізичному вигляді. Професійна деформація особистості перешкоджає розвитку і самовдосконаленню професіонала.

Мета дослідження – встановити причини виникнення та розвитку професійної деформації працівників міліції.

Гіпотеза дослідження: соціальні і особистісні чинники впливають на виникнення і розвиток професійної деформації.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. На сьогодні діагностика професійної деформації у працівників ОВС зустрічає великі складності. Справа у тому, що немає ні одного науково обґрунтованого методу, застосування якого забезпечило би одержування об'єктивних, достовірних даних про наявність або, навпаки, відсутність цього процесу. Для реалізації поставлених задач в дослідженні були

використані методики дослідження ціннісної, потребно - мотиваційної та емоційної сфер, а саме:

1. «Ціннісні орієнтації» М. Рокіча.
2. Діагностика рівня емоційного вигорання В. В. Бойка.
3. Діагностика ступеня задоволення основних потреб (модифікація І. А. Акіндінова).

Дослідження проводилося з двома групами працівників міліції. Перша група (група *а*) – це оперативні працівники карного розшуку; друга група (група *б*) – працівники державної автомобільної інспекції. Загальна кількість досліджуваних складала 30 осіб. Для досліджень були запрошені працівники міліції у віці від 20 до 45 років зі строком служби в органах внутрішніх справ від двох до вісімнадцяти років.

У результаті обробки даних за методикою “Ціннісні орієнтації за Рокічем” ми одержали такі показники (табл. 1).

Аналіз термінальних цінностей у оперативних працівників карного розшуку свідчить про те, що на перше місце вони ставлять здоров’я, щасливе сімейне життя. Друга позиція характеризується впевненістю у собі та матеріально забезпеченим життям. Третю позицію займають такі цінності, як життєва мудрість, щастя інших та розваги.

Що стосується інструментальних цінностей, то можна констатувати, що такі цінності, як самоконтроль і чесність займають першу позицію; а незалежність, життєрадісність і старанність – другу.

Таким чином, для оперативних працівників карного розшуку домінуючими цінностями виявляються здоров’я, щасливе сімейне життя, цікава робота та любов. При цьому вони вважають, що найважливішими цінностями при досягненні бажаного є відповідальність, вихованість, акуратність, чесність та самоконтроль.

Таблиця 1

Ієрархія цінностей у випробуваних груп *а* та *б* у результаті впливу службової діяльності

№ позиції	Цінності
<i>Г р у п а а</i>	
Термінальні цінності	
1	Здоров’я, щасливе сімейне життя, наявність добрих і вірних друзів, цікава робота, любов
2	Упевненість у собі, матеріально забезпечене життя, суспільне визнання, продуктивне життя, активне діяльне життя, пізнання
3	Життєва мудрість, щастя інших, розваги, свобода, краса природи та мистецтва, творчість
Інструментальні цінності	
1	Відповідальність, вихованість, акуратність, сміливість у відстоюванні своїх поглядів і думок, чесність, самоконтроль
2	Життєрадісність, незалежність, раціоналізм, тверда воля, широта поглядів, старанність
3	Освіченість, ефективність у справах, толерантність, непримиримість до недоліків у собі та в інших, чутливість, високі потреби
<i>Г р у п а б</i>	
Термінальні цінності	
1	Здоров’я, матеріально забезпечене життя, упевненість у собі, життєва мудрість
2	Розваги, свобода, наявність добрих та вірних друзів, активне діяльне життя, визнання, пізнання, любов
3	Щасливе сімейне життя, продуктивне життя, краса природи та мистецтва, щастя інших, розвиток, творчість

Інструментальні цінності	
1	Раціоналізм, високі потреби, ефективність у справах, тверда воля, життєрадісність
2	Широта поглядів, самоконтроль, незалежність, сміливість у відстоюванні своїх поглядів і думок
3	Освіченість, толерантність, відповідальність, старанність, чесність, нетерпіння до недоліків, вихованість, чутливість

Кінетика змін ціннісних орієнтацій у працівників державної автомобільної інспекції (група б) незрівнянно більш суттєва. Так, на першому місці в них стоїть бажання мати здоров'я, матеріально забезпечене життя, впевненість у собі та життєву мудрість.

Цікаво, що в представників цієї групи у другій позиції на перші місця переходять такі цінності, як розваги, свобода та наявність добрих і вірних друзів. Така цінність, як любов, займає другу позицію, а щасливе сімейне життя, відношення до природи та мистецтва - третю.

Аналізуючи інструментальні цінності, можна зазначити, що перше місце в першій позиції посіли такі цінності, як раціоналізм і високі потреби. Життєрадісність, незалежність та широта поглядів – друга позиція.

Таким чином, ціннісні орієнтації, які властиві оперативним працівникам карного розшуку, у більшому ступені можна охарактеризувати як морально-духовні, у той час як працівникам державної автомобільної інспекції більш властиві матеріальні цінності.

Отже, специфіка оперативно-службової діяльності по-різному виявила відношення до ціннісних орієнтацій у представників досліджених груп. Причому, враховуючи, що від системи ціннісних орієнтацій залежить змістовна сторона направленості особистості, мотивація життєвої активності та навіть основа життєвої концепції, можна припустити, що професійна діяльність відіграє значну роль у змінюванні особистісних характеристик.

У наступному дослідженні випробуваних осіб було піддано діагностиці рівня емоційного вигорання. Виконано це було з метою виявлення стереотипу професійної поведінки, а оскільки ця методика дозволяє визначити дисфункціональні наслідки емоційного вигорання, які негативно впливають на трудову діяльність, то стає зрозумілим, що це мало безпосереднє відношення до досліджуваного феномену – професійної деформації.

Така методика припускає визначення трьох фаз із чотирма симптомами в кожній, отже, аналізується 12 симптомів.

У першій фазі «напруга» домінуючими симптомами виявилися симптоми «тривоги та депресії» та «переживання обставин, що травмують психіку». При цьому, якщо перший симптом знаходиться у стані формування (12,2 балів), тобто ще складається, то другий – вже склався (16,1 бала).

Важливо підкреслити, що обидва симптоми в указаному кількісному вираженні проявляються в представників групи а, тобто у оперативних працівників карного розшуку (табл. 2).

Цікаво, що у випробуваних групи б (працівники державної автомобільної інспекції) ці симптоми були кількісно наполовину менше – 8,3 і 9,0 балів відповідно.

Якщо порівнювати випробуваних працівників за всіма чотирма симптомами першої фази, то визначається, що рівень симптому «незадоволення собою» у групі б дуже високий (8,5 бала) і значно вищий, ніж аналогічний показник у групі а. У той же час синдром «загнаність у клітку», який означає наявність у професійній діяльності складних проблем, що важко розв'язати, практично безвихідних ситуацій, має більш високий показник у оперативних працівників карного розшуку – 9,1 бала (підгрупа б – 7,5 бала).

Отже, найвища напруга при формуванні стресу проявляється в симптомах «обставини, які травмують психіку» та «тривога та депресія». І оскільки їхній рівень найбільш високий у оперативних працівників карного розшуку, то цілком правильно говорити про вплив на ці процеси специфіки їхньої трудової діяльності.

Очевидно, особливості професії працівників групи *а* потребують від них більшої (ніж у групі *б*) психоемоційної напруги, що тягне за собою підвищену тривожність і виявляється умовою, яка травмує психіку.

У результаті цього фаза «напруга» у оперативних працівників карного розшуку знаходиться у стадії формування, а у працівників державної автомобільної інспекції вона не сформувалася зовсім.

Фаза стійкості психіки в проявах стресу позначена як «резистенція». Домінуючими в цій фазі є два симптоми: «неадекватне вибіркове емоційне реагування» та «редукція професійних обов'язків». При цьому вони обидва вже склалися. Як і у першій фазі, ці симптоми за кількісними показниками в досліджуваних групах відрізняються більш ніж на половину. Так, «неадекватне вибіркове емоційне реагування» у працівників державної автомобільної інспекції дорівнює 20,1 бала, у той час як у оперативних працівників карного розшуку цей показник дорівнює 7,6 бала.

Інші симптоми залишилися на низькому рівні, ще не склалися в представників групи *а* (симптом «розширення сфери економії емоцій»). А от «емоційно-моральна дезорганізація» вища в працівників державної автомобільної інспекції: 13,6 бала проти 5,8 бала у оперативних працівників карного розшуку.

Таблиця 2

**Показники за фазами «напруга», «резистенція» та «виснаження»
в синдромі «емоційного вигорання»
у представників груп *а* і *б***

Група	Симптоми «вигорання»				Сума показників симптомів
	<i>Напруга</i>				Фаза напруги
	Тривога та депресія	«Загнаність у клітку»	Незадоволення собою	Переживання обставин, які травмують психіку	
<i>А</i>	12,2**	9,1*	6,3*	16,1***	43,7±
<i>Б</i>	8,3*	7,5**	8,5*	9,0*	33,3-
	<i>Резистенція</i>				Фаза резистенції
	Неадекватне вибіркове емоційне реагування	Емоційно-моральна дезорієнтація	Розширення сфери економії емоцій	Редукція професійних обов'язків	
<i>А</i>	7,6*	5,8*	8,5*	17,3***	39,2±
<i>Б</i>	20,1***	13,6**	8,3*	19,4***	61,4+
	<i>Виснаження</i>				Фаза виснаження

	Емоційний дефіцит	Емоційне відсунення	Особистісне відсунення	Психосоматичні та психо-вегетативні порушення	
<i>а</i>	9,2*	18,8***	15,7**	18,7***	62,4+
<i>б</i>	14,4**	8,4*	13,1*	8,9**	44,8-

Примітки: * – симптом ще не склався;
 ** – симптом, що складається;
 *** – симптом, що склався;
 – – фаза не сформована;
 ± – фаза в стадії формування;
 + – сформована фаза.

У результаті аналізу показників цієї фази можна зазначити, що симптом «редукції професійних обов'язків», який відображує по суті ослабленість (а можливо, й халатність), нежорстку вимогливість до себе у виконанні службових обов'язків, сформувався у працівників державної автомобільної інспекції. Очевидно, специфіка їхньої трудової діяльності визначає можливість відходу від інструкцій і суворого додержання законності, у той час як професійні особливості оперативних працівників карного розшуку потребують ретельного виконання інструкцій і наказів.

Тому сума балів, які одержано за всіма чотирма симптомами, свідчить про значно більш високий рівень резистентності досліджених групи *б* (61,4 бала) у порівнянні з оперативними працівниками карного розшуку (39,2 бала). Результатом цього виступає сформованість фази «резистенція» в працівників групи *б* і тільки формування її у працівників групи *а*.

Але механізм дії професійної ролі та вплив специфіки трудових операцій найбільш показові після аналізу фази «виснаження». Домінуючими симптомами у цій фазі виступають «емоційне відсунення» та «психосоматичні та психовегетативні порушення». Як видно з таблиці 2, обидва вони з найбільшими кількісними показниками (відповідно 18,8 бала та 18,7 бала) спостерігаються в професіоналів групи *а*. Причому ці ж симптоми у працівників з групи *б* кількісно менші: вони дорівнюють 8,4 бала та 8,9 бала.

Що стосується інших симптомів цієї фази, то в працівників групи *б* вони кількісно незначні: «емоційне відсунення» – 8,4 бала, «особистісне відсунення» – 13,1 бала проти 18,8 і 15,7 балів у працівників групи *а*. При цьому «емоційний дефіцит» у більшій мірі властивий працівникам державної автомобільної інспекції, ніж оперативним працівникам карного розшуку. У перших маємо 14,4 бала, це означає, що симптом тількино складається, а у других – 9,2 бала, в них цей симптом ще не склався.

Симптом «психосоматичні та психовегетативні порушення», який вже склався, визначає інтенсивність прояву фази «виснаження». Аналізуючи в цілому фазу «виснаження», треба підкреслити, що вищезгаданий симптом у оперативних працівників карного розшуку майже в два рази перевищує рівень таких порушень у працівників державної автомобільної інспекції. Отже, дисфункціональні зміни, які виникають у оперативних працівників карного розшуку обумовлено відрізненням їхньої професійної діяльності від діяльності державної автомобільної інспекції, специфікою виконання трудових операцій. Іншими словами, повну сформованість фази «виснаження» в «оперів» (62,4 бала) детерміновано факторами їхньої трудової діяльності та професійною роллю.

Підводячи підсумок щодо синдрому емоційного вигорання, можна сказати, що в більшій частині працівників органів внутрішніх справ цей синдром сформувався. Це може означати, що в них відбулося виснаження емоційної сфери внаслідок різних видів перевантажень, як психічних, так і фізичних.

Домінуючими та визначаючими симптомами в симптоматиці емоційного вигорання виявляються такі симптоми, як «переживання обставин, які травмують психіку», «психосоматичні та психовегетативні порушення» при паралельному превалюванні симптому «редукція професійних обов'язків», що безпосередньо пов'язано з професійною деформацією особистості.

Таким чином, дані, які було одержано за допомогою цієї методики, дозволяють стверджувати не тільки наявність професійної деформації в обстежуваних осіб, але й переконують у дії специфіки трудової діяльності на формування та розвиток цього феномена.

Основні кількісні показники за методикою «Діагностика ступеню задоволення основними потребами» представлено в таблицях 3 і 4.

З таблиці 4 видно, що найбільша кількість виборів у працівників групи б припадає на твердження 15: «бути зрозумілим іншими». Ця потреба відноситься до соціальних (міжособистісних) потреб.

На другому місці знаходяться такі твердження, як: «займатися справою, яка потребує повної віддачі» та «уникати неприємностей». Це свідчить про те, що випробувані бажають працювати на такій роботі, яка б їм подобалася та приносила якнайменше неприємностей. Ця потреба відноситься до потреб у самовираженні та безпеці.

Третє місце за значущістю посідає така потреба, як «досягти положення, щоб впливати на інших» – це твердження № 12. Воно означає, що працівники державної автомобільної інспекції намагаються забезпечити собі впливове положення. Така потреба відноситься до потреб у визнанні.

Наступна, четверта, потреба – це «підвищити рівень майстерності та компетентності». Вона означає бажання робітників працювати над підвищенням рівня майстерності, щоб потім знайти визнання у підвищенні службового положення. Ця потреба також відноситься до потреб у визнанні.

На п'ятому місці знаходиться таке твердження, як «забезпечити собі матеріальний комфорт». Це свідчить про бажання випробуваних підвищити рівень свого матеріального становища. Таке твердження відноситься до матеріальних потреб. Кількісне співвідношення між п'ятьма основними групами потреб у випробуваних групи б представлено на діаграмі (рис. 1).

Таблиця 3

Кількісні показники за ступенем задоволення основними потребами працівників групи а

№ п/п	Основні потреби	Середнє значення
1	Домагатися визнання та поваги	3,7
2	Мати теплі стосунки з людьми	2,5
3	Забезпечити собі майбутнє	10,6
4	Заробляти на життя	12,6
5	Мати гарних співрозмовників	1,0
6	Зміцнити власне положення	9,5
7	Розвивати власні сили та можливості	8,2
8	Забезпечити собі матеріальний комфорт	12,5
9	Підвищити рівень майстерності та компетентності	3,4
10	Уникати неприємностей	10,4
11	Прагнути нового та невідомого	3,1
12	Досягти положення, щоб впливати на інших	9,7
13	Купувати гарні речі	3,2

Продовж. табл. 3

14	Займатися справою, що потребує повної віддачі	5,1
15	Бути зрозумілим іншими	4,5

Таблиця 4

Кількісні показники за ступенем задоволення основними потребами працівників групи б

№ п/п	Основні потреби	Середнє значення
1	Домагатися визнання та поваги	3,2
2	Мати теплі відношення з людьми	3,0
3	Забезпечити собі майбутнє	5,2
4	Заробляти на життя	4,4
5	Мати гарних співрозмовників	2,0
6	Зміцнити власне положення	5,8
7	Розвивати власні сили та можливості	6,7
8	Забезпечити собі матеріальний комфорт	7,6
9	Підвищити рівень майстерності та компетентності	8,1
10	Уникати неприємностей	11,0
11	Прагнути нового та невідомого	6,2
12	Досягти положення, щоб впливати на інших	9,6
13	Купувати гарні речі	7,0
14	Займатися справою, що потребує повної віддачі	11,0
15	Бути зрозумілим іншими	11,9

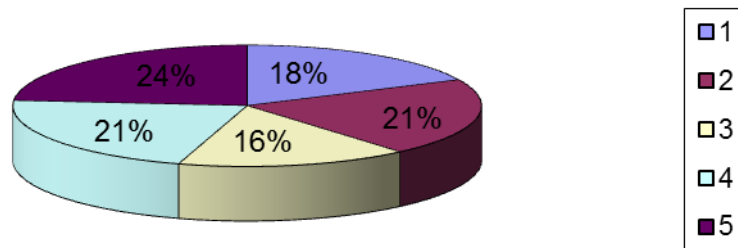


Рис. 1. Кількісне співвідношення основних груп потреб у досліджуваних групи б: 1 – матеріальні потреби; 2 – потреби у безпеці; 3 – соціальні потреби; 4 – потреби у визнанні; 5 – потреби в самовираженні

Дослідження ступеня задоволення основних потреб оперативних працівників карного розшуку показало вельми значущі розрізнення (табл. 3).

Перше місце займає потреба «заробляти на життя» (12,6) та дуже близька до неї потреба «забезпечити собі матеріальний комфорт» (12,5).

Друге місце по значущості посіла потреба «забезпечити собі майбутнє». Ця потреба відноситься до потреб у безпеці. На третьому місці знаходиться потреба в спокої, що формулюється як «уникати неприємностей». Ця потреба також відноситься до потреб у безпеці. Четверте місце в ієрархії потреб посіла потреба № 12 – «досягти положення, щоб впливати на інших», що також виступає як потреба у визнанні. П'яте місце – це потреба «зміцнити своє положення». Вона також, як друга та третя потреби, відноситься до потреб у безпеці.

Кількісне співвідношення між п'ятьма основними групами потреб у випробуваних групи *a* представлено на діаграмі (рис. 2).

Одержавши кількісні дані за структурою мотиваційної сфери випробуваних, можна констатувати таке.

Провідні потреби працівників державної автомобільної інспекції (група *b*) відрізняються від провідних потреб у оперативних працівників карного розшуку (група *a*).

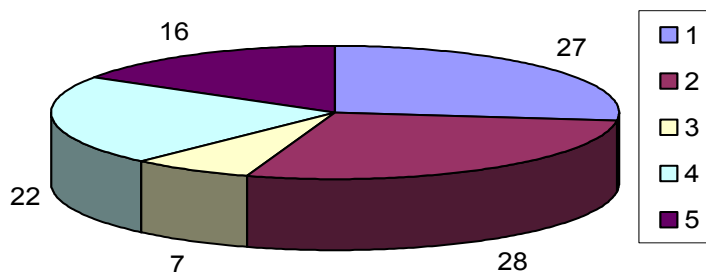


Рис. 2. Кількісне співвідношення основних груп потреб у досліджуваних групи *a*:
1 – матеріальні потреби; 2 – потреби в безпеці; 3 – соціальні потреби; 4 – потреби у визнанні; 5 – потреби в самовираженні

У досліджуваних групи *b* п'ять основних потреб розташовано таким чином:

- потреба в самовираженні (24 %),
- у визнанні (21 %),
- у безпеці (21 %),
- матеріальні потреби (18 %),
- соціальні потреби (16 %).

Іншими словами, в ієрархії потреб у опитантів з групи *b* домінують потреби вдосконалюватися у своїй професійній діяльності.

Випробувані групи *a* свої потреби за спадною прогресією розподілили іншим чином:

- потреби в безпеці (28 %),
- матеріальні потреби (27 %),
- потреби у визнанні (22 %),
- у самовираженні (16 %),
- соціальні потреби (7 %).

Тобто, вплив особливостей професійної діяльності у цьому випадку йде за іншим напрямом і професійна деформація проявляється в появі страху за власне життя та здоров'я, а також у домінуванні матеріально значущих компонентів у їхній праці.

Висновки. Отже, поставлена мета нашого дослідження досягнута. Висунута гіпотеза про те, що в розвитку професійної деформації працівників ОВС визначальне значення мають особистісні передумови, не підтвердилася. Домінуючу роль має специфіка службової діяльності, так як саме її чинники ставлять відповідні вимоги, щодо особистісних особливостей спеціаліста.

Література

1. Александров Ю.В. Професійна деформація працівників органів внутрішніх справ і шляхи її корекції: автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук: спец. 19.00.06. – юридична психологія / Александров Юрій Васильович. - Національний університет внутрішніх справ. - Харків, 2004. – 19 с.
2. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов / Э.Ф.Зеер . – 2-е изд., перераб., доп. – М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с.
3. Кузьмина Ю.М. Профессиональная деформация как негативное явление [Электронный ресурс] // Социальная работа и сестринское дело в системе здравоохранения: Сб. мат. конф. 17-19.11.2009. - Режим доступа: <http://do.teleclinica.ru/375170/>. - Заголовок з екрану.
4. Профессиональная деформация сотрудников органов внутренних дел и пути её преодоления [Электронный ресурс] // Интересная информация о психологической теории и практике. – Режим доступа: <http://www.psychomind.ru/pm15-927-1.html> . - Заголовок з екрану.
5. Трунов Д.Г. О профессиональной деформации практического психолога [Электронный ресурс] // Психол. газета. 1998. № 1. - Режим доступа: <http://trunoff.hotmail.ru/archiv/p006.htm> . - Заголовок з екрану.

References

1. Aleksandrov Ju.V. Profesijna deformacija pracivnikov organiv vnutrishnih sprav i shljahi її korekції: avtoreferat disertacії na zdobuttja naukovogo stupenja kandidata psihologichnih nauk: spec. 19.00.06. – juridichna psihologija / Aleksandrov Jurij Vasil'ovich. - Nacional'nij universitet vnutrishnih sprav. - Harkiv, 2004. – 19 s.
2. Zeer Je.F. Psihologija professij: Uchebnoe posobie dlja studentov vuzov / Je.F.Zeer . – 2-e izd., pererab., dop. – М.: Akademicheskij Proekt; Ekaterinburg: Delovaja kniga, 2003. – 336 s.
3. Kuz'mina Ju.M. Professional'naja deformacija kak negativnoe javlenie [Elektronnij resurs] // Social'naja rabota i zdavoohranenija: Sb. mat. konf. 17-19.11.2009. - Rezhim dostupu: <http://do.teleclinica.ru/375170/> . - Zagolovok z ekranu.
4. Professional'naja deformacija sotrudnikov organov vnutrennih del i puti ejo preodolenija [Elektronnij resurs] // Interesnaja informacija o psihologicheskoj teorii i praktike. – Rezhim dostupu: <http://www.psychomind.ru/pm15-927-1.html> . - Zagolovok z ekranu.

5. Trunov D.G. O professional'noj deformacii prakticheskogo psihologa [Elektronnij resurs] // Psihol. gazeta. 1998. № 1. - Rezhim dostupu: <http://trunoff.hotmail.ru/archiv/p006.htm> . - Zagolovok z ekranu.

Михайлишин У.Б.

ПРОЯВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕФОРМАЦИИ РАБОТНИКОВ МИЛИЦИИ

В статье приведены результаты исследования проявлений профессиональной деформации работников органов внутренних дел. Определено, что в развитии профессиональной деформации сотрудников ОВД доминирующую роль играет специфика служебной деятельности, так как ее факторы ставят соответствующие требования, касающихся личностных особенностей специалиста. Источников-5.

Ключевые слова: профессиональная деформация, ценностные ориентации, эмоциональное выгорание, степень удовлетворения основными потребностями.

Mykhaylyshyn U.B.

THE SIGNS OF PROFESSIONAL DEFORMATION OF MILITIA OFFICERS

The article is based on the results of the research of the signs of professional deformation of interior ministry officers. There was defined that the specificity of the service activity plays the dominant role in development of professional deformation of the officers, since its factors put correspondent requirements for personal features of the professional. Sources – 5.

Key words: professional deformation, value orientations, emotional burnout, level of satisfaction with the basic needs.

Михайлишин Уляна Богданівна - кандидат психологічних наук, доцент, завідувач кафедри психології ДВНЗ «Ужгородський національний університет», м.Ужгород.

УДК 159.9 + 316. 652. 3

Нагайцева І. Д.

КОНФЛИКТ ЯК ФАКТОР РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ В ОРГАНІЗАЦІЇ

У статті наведено результати дослідження конфліктів в організації. Розкрито сутність, стадії, функції та наслідки конфлікту як для організації в цілому, так і для персоналу зокрема. Показано залежність протікання конфлікту від ефективності управління ним. Зазначено, що конфліктологічна компетентність людини виступає засобом покращення взаєморозуміння між персоналом і керівником, унеможливорює появу агресивного, ворожого ставлення.

Ключові слова: конфлікт, персонал, керівник, організація, конфліктологічна компетентність, фактор розвитку персоналу.

Постановка проблеми. Стрімка зміна характеру соціально-трудова відносин, розвиток нових форм власності та підприємств, збільшення конкуренції, загострення проблем на ринку зайнятості підвищують ступінь соціальної напруги в сфері праці та виробництва, а, відтак, і появу конфліктів, що виникають в організаціях в умовах спільної діяльності. Прагнення досягти особисту мету неминує породжує конкуренцію, дефіцит ресурсів, що, в свою чергу, сприяє виникненню конфліктного середовища (тобто сукупності умов і обставин, за яких зароджується і розвивається конфлікт). Досить різною є й реакція людей на конфлікт: одні здобувають власний досвід прийняття рішення відповідно ситуації, а інші – опиняються в стані депресії, стресу тощо. Це актуалізує інтерес до теоретичних і практичних проблем управління персоналом, зокрема управління конфліктами в сучасних організаціях.