

4. Вассерман Л. И. Психологическая диагностика индекса жизненного стиля : пособие для врачей и психологов // Л. И. Вассерман, О. Ф. Ерышев. – СПб., 1998. – 48 с.
5. Водопьянова Н. Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. – СПб. : Питер, 2008. – 336 с.
6. Зеер Э. Ф. Психология профессиональных деструкций : [уч. пос.] / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк. – Екатеринбург : Деловая книга, 2005. – 240 с.
7. Зеер Э. Ф. Кризисы профессионального становления личности / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк // Психологический журнал, 1987. – Т. 5, № 4. – С. 43–47.
8. Кирьянова Е. Н. Психология формирования личности профессионала / Е. Н. Кирьянова // Психологический журнал. – 1995. – Т. 16. – № 4. – С. 147–149.
9. Корнеева Л. Н. Профессиональная психология личности / Л. Н. Корнеева // Психологическое обеспечение профессиональной деятельности. – Спб. – 1991. – С. 61–68.
10. Орел В. Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: Эмпирические исследования и перспективы / В. Е. Орел // Психологический журнал. – 2001. – Т. 22, №1. – С. 90–101.
11. Byrne B. M. The Maslach Burnout Inventory : Validating factorial and invariance across intermediate, secondary and university educators // Multivariate Behavioral Research. 1991. – V.26. – P. 583–605.
12. Schaufeli W. B., Enzmann D. Girault N. Measurement of burnout : A review. In W. B. Schaufely, C. Maslach T. Marek, Professional Burnout : Resent Developments in Theory and Reserch. Washington, D.C. : Taylor Francis, 1993. – P. 199–215.
13. Van Wijk C. Factors influencing burnout and job stress among military nurses // Military Medicine, 1997. – V. 162 (10). – P. 707–710.

**Рецензенти:** д. біол. н. Перелигіна Л.А., к. психол. н. Кучеренко С.М.

**УДК 159.98**

*Асоцький В.В., науковий співробітник Науково-методичного центру навчальних закладів МНС України;*

*Куфлієвський А.С., к.психол.н., доцент, начальник соціально-психологічного факультету НУЦЗУ*

### **ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ОСОБИСТІСНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ РЯТУВАЛЬНИКІВ МНС**

В статті автором визначено які саме особистісні якості сприяють формування оптимальної професійної мотивації, яка дозволяє рятувальникам МНС максимально ефективно виконувати свої обов'язки.

*Ключові слова:* особистісні особливості, мотивація, професійна мотивація, особистість.

В статті автором определено какие конкретно личностные качества способствуют формированию оптимальной профессиональной мотивации, которая позволяет сотрудникам МЧС максимально эффективно выполнять свои профессиональные обязанности.

*Ключевые слова:* личностные особенности, мотивация, профессиональная мотивация, личность.

**Постановка проблеми.** У зв'язку зі зростанням кількості та тяжкості наслідків надзвичайних ситуацій і катастроф однією з найбільш значущих професій є діяльність рятувальника. Складність її полягає в дії екстремальних чинників різного характеру, різноманітні завдань, які виконуються, значних фізичних і психологічних навантажень, що передбачає високі вимоги як до особистості рятувальника, так і до його професійної мотивації.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** У психологічній науці категорія «особистість» належить до базових понять. Але поняття «особистість» не є суто психологічним і вивчається багатьма науками: історією, філософією, біологією, антропологією і так далі. Причому кожна наука використовує свій специфічний понятійно-термінологічний апарат.

Можна нарахувати більше ста визначень особистості, а кількість наукових публікацій на цю тему вже в 1980 році перейшла за тисячу. Дослідженням особистості займалися як вітчизняні, так і зарубіжні психологи, серед яких: Л.С. Виготський, Б.Г. Ананьев, С.Л. Рубінштейн, К. Роджерс і багато інших [1- 4].

Не дивлячись на безліч визначень особистості, всі автори солідарні в тому, що це психологічне новоутворення якісно відрізняє людину від решти всіх живих істот, і що ця якісна відмінність детермінована ступенем її «включеності» в соціальні відносини при безперечному впливі природно заданих властивостей.

Кожне з визначень особистості, наявних в науковій літературі, підкріплене експериментальними дослідженнями і теоретичними обґрунтуваннями і тому заслуговує того, щоб його врахувати при розгляді поняття «особистість». Найчастіше під особистістю розуміють людину в сукупності її соціальних і життєво важливих якостей, набутих нею в процесі соціального розвитку. Крім того, в зміст поняття «особистість» включають стійкі властивості людини, які визначають значущі відносно інших людей вчинки.

Вивчення мотиваційної сфери є однією з центральних проблем психології, якій присвячено значну кількість досліджень вітчизняних та зарубіжних авторів. У теоретичних і практичних роботах В.Г. Асеева, Є.П. Ільїна, О.М. Леонтьєва, С.Л. Рубінштейна, Х. Хекхаузена та ін. висвітлювалися питання визначення мотивації та окремих мотивів; в працях Є.П. Ільїна, С.В. Каверіна, К.К. Платонова, А. Маслоу, Г. Мюррея - структури мотивації і класифікації спонукань. В.А. Бодровим, В.І. Ковальовим, В.Д. Шадриковим, Х. Хекхаузенем та ін. досліджено роль мотивації у діяльності; В.А. Іванніковим, В.І. Ковальовим, А.М. Леонтьєвим, М.Ш. Магомед-Еміновим, В.Д. Шадриковим та ін. - особливості формування і її розвитку, а також фактори, що визначають цей процес та ін. Незважаючи на численність досліджень, аналіз літератури свідчить про існування ряду труднощів, серед яких виділяється, насамперед, недостатня чіткість у визначенні основних понять. З одного боку під мотивацією

розуміють процес формування та реалізації мотивів, а з іншого - комплекс психологічних утворень, що володіють спонукальними функціями. Для визначення мотивації використовуються різні за змістом терміни. К. Левін характеризує мотивацію через поняття «сили», Е. Толмен - «вектор виконання», К. Халл - «потенціал реакції», В. Едварде - «суб'єктивно-очікувана користь», Д. Маклелланд і Дж. Аткинсон - «тенденція» або «мотивація», Х. Хекхаузен, Б. Вайнер, Дж. Рейнор - «мотивація», В.Г. Асєєв - «спонукання» і т.д.

Зазначена термінологічна неясність і різноманітність визначень мотивації обумовлена відмінністю методологічних і теоретичних підходів, які відрізняються один від одного об'єктом дослідження. В межах гомеостатичного підходу, Н.Ю. Войтоніс подає визначення мотивації як «системи реакцій, що порушують рівновагу організму і являються запорукою для здійснення іншої системи реакцій, органічно пов'язаних з першою і відновлюючих відносно рівновагу організму» [5]. Представники концепції енергетичного підходу до мотивації (Ж.Нюттен, Д.Макдауголл, Р.Кеттелл, З.Фрейд, Дж. Браун та ін.) абсолютизують функцію збудження до діяльності, і мотивація визначається ними як сукупність психічних процесів, які надають поведінці енергетичний імпульс і загальну направленість. В інших визначеннях підкреслюється перевага динамічного аспекту мотивації: Х.Хекхаузен визначає її як «динаміку великої кількості факторів в конкретній взаємодії із середовищем», К.Б. Мадсен - як «родовий термін, включаючи всі динамічні і векторні змінні» [6].

Різноманітність трактовок мотивації визначається також широтою поняття мотивації, в структуру якої В.Г. Асєєв включає багаточисельні детермінанти поведінки: мотивація - сукупність збуджень, які поєднують мотиви, потреби, інтереси, цілі, мотиваційні установки (диспозиції), ідеали та ін. [7].

Найбільш широке визначення мотивації запропоноване В.К. Вілюнасом: «родове поняття для позначення всієї сукупності феноменів, механізмів і процесів, які забезпечують виникнення на рівні психічного віддзеркалення збуджень до життєво необхідних цілей, тобто направляючих поведінку на задоволення потреби» [8].

Не дивлячись на таку різноманітність визначень, у всіх підкреслюється, по-перше, її вплив, що збуджує, направляє і регулює діяльність, по-друге, багаточисельність збуджень, що входять в структуру мотивації, і, нарешті, її динамічність, змінність.

Професійна мотивація рятувальників МНС – це складна ієрархізована система, яка має власну динаміку та специфіку функціонування. Це обумовлено особливостями професійної діяльності, яка має екстремальний характер. Вибір даної професії спирається на усвідомлення тих небезпек та труднощів, які супроводжують виконання своїх обов'язків у даній структурі. Крім того, професійну діяльність супроводжує велике емоційне навантаження, яке може призвести до виникнення соматичних та психічних розладів. Саме тому професійна діяльність в структурі МНС висуває специфічні вимоги, зокрема, до особистісних якостей людини.

**Метою** нашого дослідження було проаналізувати, які саме особистісні якості сприяють формування оптимальної професійної мотивації, що дозволяє рятувальникам МНС максимально ефективно виконувати свої обов'язки.

Об'єктом нашого дослідження була особистість рятувальника, предме-

том - взаємозв'язок особистісних особливостей та професійної мотивації рятувальників МНС. В дослідженні брали участь слухачі факультету цивільного захисту НУЦЗУ, всього 50 осіб.

Для досягнення поставленої мети дослідження були сформовані наступні завдання:

1. Проаналізувати психологічну літературу з проблеми особливостей формування професійної мотивації особистості.
2. Дослідити особистісні особливості рятувальників МНС України.
3. Дослідити професійну мотивацію рятувальників МНС України.
4. Визначити взаємозв'язок особистісних особливостей та професійної мотивації рятувальників МНС.

Для дослідження взаємозв'язку особистісних особливостей та професійної мотивації працівників МНС нами використовувалися наступні психодіагностичні методи:

- методика багатфакторного дослідження особистості Р. Кеттелла;
- методика «Мотивація афіліації»;
- методика Мільмана;
- методика діагностики особистості на мотивацію до уникання невдач Т. Елерса;
- «мотивація професійної діяльності (методика К. Замфір у модифікації А. Реана)».

**Виклад основного матеріалу з обґрунтуванням отриманих результатів.** Для визначення особистісних особливостей рятувальників МНС нами використовувався 16-факторний опитувальник Кеттелла. Дослідження особистісних особливостей рятувальників МНС дослідженої групи показало, що інтелектуальні особливості мають наступну специфіку: по фактору В більшість випробовуваних має високі бали, що вказує на розвинене абстрактно-логічне мислення, високу здібність до навчання, достатньо високий рівень вербальної культури. По факторах М і Q1 більшість випробовуваних мають середні бали.

Емоційно-вольові особливості: по факторах С, G, I, O, Q3, Q4 переважають середні показники. Можна стверджувати, що дана сфера особистості недостатньо розвинена у випробовуваних дослідженої групи, що цілком відповідає представленим вище результатам дослідження симптомів емоційного вигорання.

Комунікативні властивості і особливості міжособистісної взаємодії: по фактору А у більшості випробовуваних спостерігається тенденція до понижених показників, що вказує на прагнення обмежити міжособові контакти, низьку внутрішню потребу в спілкуванні з іншими людьми, емоційну холодність у відносинах. При цьому по фактору Н у більшості випробовуваних спостерігається тенденція до високих показників. Тобто випробовувані характеризуються соціальною сміливістю, високою соціабельністю, схильністю до ризику, активності в контактах. По фактору Е у більшості випробовуваних спостерігається тенденція до високих показників, що вказує на незалежність, упевненість в собі, прагнення домінувати у відносинах, упертість з домішкою агресивності, прагнення боротися за вищий соціальний статус. Але по фактору Q2 у випробовуваних даної групи низькі бали, що свідчить про залежність

від групи, слідування загальноприйнятій думці, прагнення працювати і приймати рішення разом з іншими людьми, орієнтацію на соціальне схвалення. Ініціатива прийняття рішень зазвичай відсутня.

Перед нами типова картина внутрішньо конфліктної особистості. Високий інтелект, але без креативу, схильності до експериментування. Сфера емоцій і вольового контролю досить слабка. У комунікативній сфері спостерігається протиріччя між вимогами соціуму і власними потребами, бажаннями, інтересами. Така особистісна картина указує на велику вірогідність розвитку невротичних розладів і психосоматичних захворювань.

Особливості професійної мотивації рятувальників МНС були досліджені нами по тесту А. Мехрабіана. Отримані результати показали, що досліджувані даної групи переважно прагнуть до ухвалення, прийняття. Тобто мотивація афіліації в них є розвинутою.

Під афіліацією розуміють певний клас соціальних взаємодій, що мають повсякденний і в той же час фундаментальний характер. Зміст їх полягає в спілкуванні з іншими людьми (зокрема з людьми незнайомими або малознайомими) і така його підтримка, яка приносить задоволення, захоплює і збагачує обидві сторони.

Ступінь, в якому це досягається, залежить не тільки від прагнучого до афіліації, але також і від партнера. Несиметричність в розподілі ролей або бажання перетворити партнера на засіб задоволення своїх потреб завдають збитку афіліації або руйнують її. Мета мотиву афіліації - це взаємний довірливий зв'язок, де кожен з партнерів відноситься приязно, приймає, дружньо підтримує і симпатизує. Залежно від співвідношення узагальнених позитивної і негативної привабливості мотив афіліації індивіда може бути охарактеризований як переважно зв'язаний або з надією на афіліацію (НА), або із страхом відкидання (СВ).

Як і у разі інших мотивів (наприклад, мотиву досягнення), характеристика очікуваного успішного або неуспішного результату дії афіліації не вичерпується однією тільки позитивною або негативною привабливістю певної величини. Кожен з альтернативних результатів дії також заздалегідь очікується з деякою певною вірогідністю. Таким чином, кожна людина на основі свого минулого досвіду у сфері спілкування має узагальнені очікування щодо того, чи вдасться їй встановити відносини афіліації з незнайомою людиною чи ні, тобто узагальненими очікуваннями афіліації і відкидання. Ці очікування не тільки визначають, укупі з відповідними значеннями привабливості, величину мотивації афіліації, нерідко вони безпосередньо виявляються в процесі направленої на досягнення афіліації поведінки, приводячи до того, що зав'язування і підтримка контакту відбувається невимушено, доброзичливо і адекватно до ситуації або ж, навпаки, невпевнено, боязко і ніяково.

Результати, отримані нами при діагностиці мотиваційної структури особистості, показали, що середнє значення суми балів шкал, які характеризують загальножиттєву спрямованість, дорівнює 72 бали, а середнє значення суми балів шкал, які характеризують робітничу спрямованість особистості дорівнює, 57 балів. Порівняльний аналіз діагностики мотиваційної структури особистості показує, що в даній групі мотивація направлена на підтримання життєдіяльності суб'єктів групи та обумовлена їх натуральними потребами.

Результати, отримані нами з діагностики мотивації професійної діяльності показали, що у досліджуваних найбільш виражений наступний мотиваційний комплекс - внутрішня мотивація (ВМ) < зовнішня позитивна мотивація (ЗПМ) < зовнішня негативна мотивація (ЗНМ). Це свідчить про те, що їх професійну діяльність на даному етапі більшою мірою мотивують якісь зовнішні обставини. Внутрішня мотивація переважає всього у 26,0% досліджуваних даної групи.

Але в цілому співвідношення між внутрішньою мотивацією, зовнішньою позитивною та зовнішньою негативною мотивацією у всіх досліджуваних має оптимальний мотиваційний комплекс, а саме ВМ > ЗПМ > ЗНМ (4,23 > 4,2 > 3,7). Це показує, що для досліджених рятувальників МНС професійна діяльність має значення сама по собі, а зовнішні позитивні мотиви переважають над зовнішніми негативними мотивами.

Аналіз отриманих результатів, отриманих за методикою Т. Елерса, показав, що середнє значення суми балів дорівнює 16,05, що відповідає середньому рівню мотивації, але ближче до високого рівня. Це обумовлює прагнення рятувальників до запобігання невдач, що є очевидним, тому що особовий склад підрозділів МНС при виконанні своїх функціональних обов'язків часто ризикує не тільки своїм життям, але й життям товаришів та тих, кого рятує.

З метою встановлення особливостей взаємозв'язку особистісних особливостей рятувальників МНС та їх професійної мотивації ми провели кореляційний аналіз за критерієм Пірсона, результати якого представлені у таблиці 1.

Таблиця 1

**Взаємозв'язок особистісних особливостей з професійною мотивацією**

| ОФ | МА          | Ж           | К           | С           | О           | Д           | ДР          | ОД          | ВМ         | ЗПМ         | ЗНМ         | МЗН        |
|----|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------|-------------|-------------|------------|
| А  | <b>0,5</b>  | 0,3         | 0,2         | <b>0,6</b>  | <b>0,8</b>  | <b>0,7</b>  | <b>-0,6</b> | <b>0,6</b>  | 0,3        | <b>0,7</b>  | 0,3         | 0,4        |
| В  | <b>0,7</b>  | <b>0,7</b>  | <b>0,5</b>  | <b>0,7</b>  | 0,3         | 0,3         | <b>0,8</b>  | <b>0,5</b>  | <b>0,5</b> | <b>0,5</b>  | 0,4         | <b>0,6</b> |
| С  | <b>0,5</b>  | <b>0,7</b>  | <b>0,6</b>  | <b>0,9</b>  | 0,4         | 0,4         | 0,3         | <b>0,7</b>  | 0,3        | 0,3         | 0,3         | 0,3        |
| Е  | 0,2         | <b>0,5</b>  | 0,3         | <b>0,9</b>  | <b>-0,6</b> | 0,3         | 0,1         | <b>0,5</b>  | 0,1        | 0,3         | 0,3         | 0,3        |
| F  | <b>0,7</b>  | <b>-0,6</b> | <b>0,7</b>  | <b>-0,8</b> | <b>0,7</b>  | <b>0,7</b>  | <b>0,8</b>  | <b>-0,7</b> | 0,2        | 0,1         | <b>-0,7</b> | <b>0,6</b> |
| G  | 0,3         | <b>0,8</b>  | <b>-0,7</b> | <b>0,7</b>  | 0,4         | 0,2         | <b>-0,5</b> | <b>0,6</b>  | 0,3        | <b>0,8</b>  | <b>-0,6</b> | 0,3        |
| Н  | <b>0,9</b>  | 0,2         | 0,3         | <b>0,6</b>  | <b>0,8</b>  | <b>0,8</b>  | 0,2         | <b>0,6</b>  | 0,2        | 0,4         | 0,3         | 0,4        |
| І  | <b>0,8</b>  | 0,3         | <b>-0,6</b> | 0,3         | 0,3         | 0,3         | 0,4         | <b>0,6</b>  | 0,3        | 0,3         | 0,2         | 0,2        |
| L  | 0,2         | 0,2         | 0,3         | <b>0,7</b>  | 0,3         | 0,3         | <b>-0,7</b> | 0,2         | 0,3        | 0,4         | <b>0,8</b>  | <b>0,7</b> |
| М  | 0,2         | 0,1         | 0,3         | <b>-0,7</b> | 0,4         | 0,3         | <b>0,8</b>  | 0,4         | <b>0,7</b> | <b>0,5</b>  | 0,3         | 0,3        |
| N  | 0,2         | <b>0,6</b>  | 0,3         | <b>0,8</b>  | 0,4         | 0,3         | 0,3         | 0,3         | 0,3        | <b>0,7</b>  | 0,4         | <b>0,7</b> |
| О  | 0,3         | 0,1         | 0,3         | 0,3         | 0,3         | 0,2         | 0,3         | 0,3         | 0,3        | 0,3         | <b>0,7</b>  | <b>0,6</b> |
| Q1 | 0,3         | 0,1         | 0,4         | <b>-0,6</b> | 0,2         | <b>0,5</b>  | <b>0,7</b>  | <b>0,6</b>  | <b>0,5</b> | 0,4         | 0,3         | 0,3        |
| Q2 | <b>-0,8</b> | 0,3         | 0,3         | <b>-0,7</b> | <b>-0,7</b> | 0,1         | 0,2         | 0,4         | 0,3        | <b>-0,7</b> | 0,3         | 0,3        |
| Q3 | 0,1         | <b>0,6</b>  | <b>0,7</b>  | <b>0,8</b>  | 0,2         | 0,4         | 0,4         | 0,2         | <b>0,7</b> | 0,4         | 0,2         | 0,4        |
| Q4 | 0,3         | 0,2         | 0,3         | 0,3         | 0,2         | <b>-0,7</b> | 0,1         | 0,3         | 0,3        | 0,3         | <b>0,6</b>  | <b>0,8</b> |

Кореляційний аналіз показав, що інтелектуальні особливості особистості мають прямий та зворотний зв'язок з наступними показниками професійної мотивації: фактор В з усіма, крім спілкування, загальної активності та зовнішньої негативної мотивації. Тобто, чим вищий інтелект людини, тим за більшою кількістю параметрів вона мотивована. Фактор М має прямий коре-

ляційний зв'язок з творчою активністю, внутрішньою мотивацією, зовнішньою позитивною мотивацією та зворотний – з соціальним статусом. Тобто розвинута уява підвищує творчу активність, має велику позитивну мотивуючу силу, але заважає досягненню високого соціального статусу. Фактор Q1 має прямий кореляційний зв'язок з загальною активністю, творчою активністю, соціальною корисністю, внутрішньою мотивацією; зворотний – з соціальним статусом. Тобто, чим більше у людини інтелектуальних інтересів, радикалізму, тим краще вона внутрішньо мотивована, але тим складніше їй досягти високого соціального статусу.

Емоційно-вольові особливості особистості корелюють з наступними показниками професійної мотивації: фактор С має прями кореляційний зв'язок з мотивацією афіліації, мотивацією життєзабезпечення, комфорту, соціального статусу та соціальної корисності. Тобто, чим стійкіша людина емоційно, тим більшою мірою вона мотивована даними компонентами мотиваційної сфери. Фактор G має прямий кореляційний зв'язок з мотивацією життєзабезпечення, соціальним статусом, зовнішньою позитивною мотивацією та соціальною корисністю, та зворотний – з комфортністю, творчою активністю та зовнішньою негативною мотивацією. Тобто при високій нормативності поведінки, відповідальності людина мотивована цими компонентами мотиваційної сфери. Фактор Q3 має прямий кореляційний зв'язок з мотивацією життєзабезпечення, комфорту, соціального статусу та внутрішньою мотивацією. Тобто людина з високим самоконтролем мотивована більшою мірою власними потребами, але має стійку внутрішню професійну мотивацію.

Комунікативні якості особистості пов'язані з наступними показниками професійної мотивації: фактор А має прямий кореляційний зв'язок з мотивацією афіліації, соціальним статусом, спілкуванням, загальною активністю, соціальною корисністю, зовнішньою позитивною мотивацією, та зворотний – з творчою активністю. Можна констатувати, що відкрита, товариська людина у власній діяльності мотивована тим, щоб подобатися оточуючим, мати високий статус в групі, ефективно спілкуватися з колегами, бути корисною спільноті, але така відкритість не дає можливості проявитися творчим здібностям, тому що людина більшою мірою орієнтована на соціальне прийняття, а не на власні індивідуально-психологічні особливості. Через це її здібності не розкриваються повною мірою у діяльності. Фактор Н має прямий кореляційний зв'язок з мотивацією афіліації, загальною активністю, соціальним статусом, спілкуванням та соціальною корисністю. Тобто соціальна сміливість, вміння спілкуватися пов'язані саме з цими параметрами професійної мотивації. Фактор Е має прямий кореляційний зв'язок з мотивацією життєзабезпечення, соціального статусу та соціальної корисності і зворотний – зі спілкуванням. Тобто владна, домінуюча людина у своїй діяльності мотивована власними потребами та соціальним престижем, при цьому їй мало хвилює ефективне, відкрите спілкування з іншими людьми. Фактор Q2 має зворотний зв'язок з такими параметрами професійної мотивації як мотивація афіліації, соціальний статус, спілкування та зовнішня позитивна мотивація. Тобто чим незалежнішою є людина від групи, тим менш вона потребує прихильності інших, менше орієнтується на завоювання високого статусу в групі, не прагне уникати конфліктів та мотивована скоріше внутрішньо, ніж зовнішньо.

Таким чином, ми встановили наявність тісного взаємозв'язку між певними особистісними особливостями та параметрами професійної мотивації рятувальників МНС.

**Висновки.** Дослідження особистісних особливостей рятувальників МНС України показало, що емоційно-вольові особливості недостатньо розвинені у досліджуваних даної групи. Перед нами типова картина внутрішньої конфліктної особистості. Високий інтелект, але без креативу, схильності до експериментування. Сфера емоцій і вольового контролю досить слабка. У комунікативній сфері спостерігається протиріччя між вимогами соціуму і власними потребами, бажаннями, інтересами. Така особистісна картина указує на велику вірогідність розвитку невротичних розладів і психосоматичних захворювань. Отримані результати показали, що досліджувані даної групи переважно прагнуть до ухвалення, прийняття. Тобто мотивація афіліації в них є розвинутою.

У досліджуваних найбільш виражений наступний мотиваційний комплекс  $ВМ < ЗПМ < ЗНМ$ . Це свідчить про те, що їх професійну діяльність на даному етапі більшою мірою мотивують якісь зовнішні обставини. Але в цілому співвідношення між внутрішньою мотивацією, зовнішньою позитивною та зовнішньою негативною мотивацією у всіх досліджуваних має оптимальний мотиваційний комплекс. Це показує, що для досліджених рятувальників МНС професійна діяльність має значення сама по собі, а зовнішні позитивні мотиви переважають над зовнішніми негативними мотивами.

Досліджувані рятувальники МНС прагнуть до запобігання невдач, що є очевидним, тому що особовий склад підрозділів МНС при виконанні своїх функціональних обов'язків часто ризикує не тільки своїм життям, але й життям товаришів та тих, кого рятує.

За допомогою кореляційного аналізу ми встановили наявність тісного взаємозв'язку між певними особистісними особливостями та параметрами професійної мотивації рятувальників МНС.

Інтелектуальні особливості корелюють майже з усіма показниками мотивації, тобто чим більше у людини інтелектуальних інтересів, радикалізму, тим краще вона внутрішньо мотивована, але тим складніше їй досягти високого соціального статусу.

Дослідження взаємозв'язку емоційно-вольових особливостей та професійної мотивації показало, що людина з високим самоконтролем мотивована більшою мірою власними потребами, але має стійку внутрішню професійну мотивацію.

Розвинені комунікативні якості особистості корелюють з мотивацією афіліації, соціальним статусом, загальною активністю, соціальною корисністю, зовнішньою позитивною мотивацією.

Таким чином, нами було визначено, які саме особистісні якості сприяють формуванню оптимальної професійної мотивації рятувальників МНС. Незважаючи на це, ми вважаємо, що дане питання є ще не достатньо вивченим і тому наші подальші дослідження будуть спрямованні на його детальніше вивчення.



### ЛІТЕРАТУРА

1. Выготский Л. С. Психология / Выготский Л. С. – М. : ЭКСМО-Пресс, 2000. – 1008 с.
2. Ананьев Б. Г. Психологическая структура человека как субъекта / Б. Г. Ананьев // Человек и общество. – Вып. 2. – Л. : ЛГУ, 1967. – 276 с.
3. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии / Рубинштейн С. Л. – М. : Мысль, 1999. – 156 с.
4. Роджерс К. К науке о личности / К. Роджерс // История зарубежной психологии. Тексты. – М. : Наука, 1986. – 299 с.
5. Войтонис Н. Ю. Мотивация поведения в сравнительно-психологическом освещении и экспериментальном изучении / Н. Ю. Войтонис // Психоневрологические науки в СССР. – М.–Л. : Госмедиздат, 1930. – 214 с.
6. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность / Хекхаузен Х. – СПб. : Питер; М. : Смисл, 2003. – 860 с.
7. Асеев В. Г. Мотивация поведения и формирования личности / Асеев В. Г. – М. : Мысль, 1976. – 159 с.
8. Виллюнас В. К. Психологические механизмы мотивации человека / Виллюнас В. К. – М. : МГУ, 1990. – 288 с.

**Рецензенти:** д. психол. н. Лефтеров В.О., д. психол. н. Иванова О.Ф.

**УДК 159.9.01**

*Афанасьева Н.Є., к.психол.н., доцент кафедри загальної психології НУЦЗУ*

### ТЕОРЕТИЧНІ ПАРАДИГМИ ПСИХОЛОГІЧНОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ В ЕКСТРЕМАЛЬНИХ УМОВАХ ДІЯЛЬНОСТІ

У статті представлено теоретичний аналіз проблеми психологічного консультування в екстремальних умовах діяльності. Проведено дослідження особливостей розвитку даної галузі психологічної практики у світовій психології. Визначено напрями організації психологічного консультування у структурі МНС. Представлено перспективні шляхи подальшого дослідження.

*Ключові слова:* психологічне консультування, екстремальні умови, профконсультування.

В статье представлен теоретический анализ проблемы психологического консультирования в экстремальных условиях деятельности. Проведено исследование особенностей развития данной отрасли психологической практики в мировой психологии. Определены направления организации психологического консультирования в структуре МЧС. Представлены перспективные пути дальнейшего исследования.

*Ключевые слова:* психологическое консультирование, экстремальные условия, профконсультування.

**Постановка проблеми.** Психологічне консультування почало розвиватися як самостійна галузь сучасної психології в середині ХХ століття. Виріс темп життя – у більшості населення скоротилася можливість відвідувати психотерапевта протягом тривалого часу. Проте запит на допомогу психолога в