

ПРОЯВ ПСИХОЛОГІЧНОЇ НЕКОНГРУЕНТНОСТІ В ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Арефнія С.В. Прояв психологічної неконгруентності в процесі професійного вигорання державних службовців. Стаття досліджує прояв неконгруентної поведінки працівників державної служби законодавчого органу влади як наслідок професійного вигорання. Досліджені варіанти проявів неконгруентної та конгруентної поведінки та механізми психологічних захистів, неконгруентної поведінки та професійного вигорання. На підставі експериментального дослідження щодо професійного вигорання державних службовців зроблені обґрунтовані висновки.

Ключові слова: психологічний захист, професійне вигорання, неконгруентність, державний службовець.

Арефнія С.В. Проявление психологической неконгруэнтности в процессе профессионального выгорания государственных служащих. Статья исследует проявление неконгруэнтного поведения у работников государственной службы законодательного органа власти как следствие профессионального выгорания. Исследованы варианты проявлений неконгруэнтного и конгруэнтного поведения, а так же механизмы предотвращения его. Проведен теоретический анализ литературных источников по психологическим защитам, неконгруэнтному поведению и профессиональному выгоранию. На основании экспериментального исследования по выгоранию государственных служащих сделаны обоснованные выводы.

Ключевые слова: психологическая защита, профессиональное выгорание, неконгруэнтность, государственный служащий.

Постановка проблеми. Сучасна система державної служби, на жаль, не враховує та не перевіряє рівень психологічної готовності працівника державної служби до підвищеної відповідальності, напрути, емоційно-складних завдань, іноді тривожних умов роботи. На фоні цього поведінка особистості, яка прийшла на роботу на державну службу і працює, складається з факторів особистості, її рис характеру, досвіду, уявлення про діяльність, умов роботи, що може викликати неконгруентну або інші види поведінки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Одним із важливих показників гармонійності особистості є взаємовідповідність, конгруентність її якостей, яку з різних сторін досліджували Л. С. Виготський, К. Роджерс, В. М. Бехтерев, Г. С. Костюк, П. В. Лушин, О. Ф. Лазурський та інші психологи. Конгруентна особистість (у дослівному перекладі – "відповідна", "узгоджена") єдина й цілісна у своїх почут-

тях, їх сприйнятті та висловлюванні про них, не має психологічних "захистів" і може бути такою, якою в глибині душі вона є.

К. Роджерс відмічав, що конгруентна людина рухається до повного знання себе і свого внутрішнього досвіду. Така людина не лицемірить, виражаючи те, що вона відчуває. Оптимально актуалізуючись, вона насичено живе в кожний новий момент життя. Це емоційна і в той же час рефлексивна людина [1, с.11].

Слід зазначити, якщо особистість у високому ступені конгруентна, ясно, що всі її повідомлення обов'язково будуть включені в контекст особистого сприйняття, але й це не до кінця свідчить про її конгруентність.

Будь-яка манера висловлюватися може бути використана в якості захисної реакції. Таким чином, можна сказати, що будучи конгруентною, людина в спілкуванні обов'язково показує свої почуття і відчуття як такі, а не як факти, приписувані іншій людині або зовнішньому світу [2, гл. 18]. Конгруентність особистості характеризував Л. Кемерон-Бендлер щодо комунікаційних особливостей. "Конгруентною є така комунікація, при якій всі повідомлення, вербальні і невербальні, відповідають певному значенню, що передається" [14].

Під неконгруентністю у найзагальнішому вигляді розуміють стан невідповідності невербальної інформації та вербального повідомлення.

Неконгруентність – згідно з К. Роджерсом – невідповідність одне одному досвіду людини і його уявлень про саму себе. На рівні проявів означає тривогу особистості. Здатність виявляти у собі та інших людях сигнали неконгруентності може застерегти від багатьох помилок.

Л. В. Помиткіна розглядає неконгруентність у трьох видах:

1) мотиваційно-типологічний (коли спрямованість життєдіяльності особистості не враховує особливості темпераменту);

2) емоційно-типологічний (коли характеристики емоційності не відповідають критеріям емоційності для певного типу темпераменту);

3) характерно-типологічний (коли показники екстраверсії-інтроверсії не відповідають критеріям для певного типу темпераменту) [1, с. 72-73].

Аналіз експериментальних даних Л. В. Помиткіної вказує, що одним із основних показників, який характеризує мотиваційно-типологічну неконгруентність, є спрямованість особистості. Тому для гармонійного розвитку особистості доречно спрямовувати діяльність в активне русло для холериків та сангвініків і в більш пасивне русло – для меланхоліків чи флегматиків [1, с. 73].

Виявлення неконгруентності в інших людях дуже важливо для уважного та ефективного спілкування, співпраці у професійній сфері, налагодження комунікативних процесів.

Дослідження комунікативних процесів у працівників державних органів влади – одна з актуальних наукових проблем, оскільки в сучасних умовах комунікація є невід'ємною складовою будь-яких форм суспільних відносин, зокрема у встановленні партнерської взаємодії в міжособистісних стосунках та між колегами державної служби України. Процес ділової комунікації вважається ефективним за умови володіння співрозмовниками високим рівнем комунікативної культури, який визначається наявністю у суб'єкта спілкування ряду особистісних якостей:

- емпатія – уміння бачити світ очима інших, розуміти його так само, як вони;

- доброзичливість – пошана, уміння розуміти людей, не схвалюючи їх вчинки;

- автентичність – здатність бути самим собою в контактах з іншими людьми;

- ініціативність – здатність йти вперед, встановлювати контакти, готовність братися за якісь справи в ситуації, що вимагає активного втручання, а не просто чекати, коли почнуть діяти інші;

- адекватні відчуття – уміння виражати свої відчуття і готовність приймати емоційну експресію з боку інших.

У "Теорії діяльності" В. О. Леонт'єв зазначив важливу деталь, що вивчаючи практичну діяльність, ми досягаємо й закономірності психічної діяльності; керуючи організацією практичної діяльності, ми упорядковуємо організацією внутрішньої, психічної діяльності.

Актуальність зазначеної теми досліджувалась І. П. Павловим щодо першої та другої сигнальних систем спілкування, тобто вербальних і невербальних засобів передачі інформації особистістю. Кожна з яких досліджена окремо багатьма вченими: Л. В. Помиткіною, К. Фоше, В. Ц. Агеевим, В. В. Андрієвською, А. Н. Леонт'євим та ін.

Питанням використання інформації і комунікації в управлінні присвячено праці дослідників: І. Арістової, В. Бебика, Т. Безверхнюк, О. Берегової, М. Головатого, Н. Дніпренко, Н. Драгомирецької, В. Дрешпака, А. Єрмоленка, О. Зернецької, С. Кашавцевої, В. Козбаненка, В. Конецької, В. Королька, В. Комаровського, В. Малиновського, А. Мельник, В. Лісничого, Т. Ляпіної, Н. Нижник, Г. Почепцова, Т. Притиченко, Є. Ромата, В. Рубцова, І. Слісаренка, С. Серьогіна, М. Томенка, Є. Тихомирової Ю. Шемшученка та ін.; питаннями психологічного захисту займалися українські, російські та зарубіжні вчені: Т. С. Яценко, Ф. Б. Басін, Б. Д. Паригін, В. Л. Злишков, А. Н. Михайлов, В. С. Ротенберг, В. М. Ніколаєнко, Г. М. Залесов та ін.

Мета дослідження. Розгляд гіпотези щодо неконгруентності як результат довготривалого професійного вигорання у державних

службовців державних органів влади. Шляхи виникнення та подолання неконгруентної поведінки.

Основні результати дослідження. Дослідження показали, що у державних службовців законодавчого органу влади на підставі: 1) зниженої можливості кар'єрного росту та самореалізації; 2) невинновданого очікування від роботи (робота монотонна, не цікава або навпаки активна, відповідальна та ін.); 3) невідповідність посаді по відношенню до темпераменту працівника (інтроверт, меланхолік або флегматик на посаді, яка вимагає активних дій, швидкого ухвалення самостійних рішень та ін.); 4) майже відсутнє матеріальне заохочення; 5) слабка мотивація; 6) напружена психологічна атмосфера; 7) відчуття гіпервідповідальності; 8) зниження рівню емпатії та ін., виникає ризик виникнення професійного стресу, професійного вигорання чи професійної деформації. На цих етапах працівники державної служби можуть проявляти неконгруентну поведінку. Але якщо рефлексувати зміни в своїй поведінці, усвідомлювати можливість зняття стресу шляхом відпочинку, відпустки, культ-масових походів, спілкуванню з друзями та ін., то неконгруентність змінюється на конгруентність.

За результатами нашого дослідження було виявлено, що неконгруентність державних службовців, більш поширена серед жінок з досвідом роботи від 10 років. Тобто постійне придушення емоційних переживань, тривоги, підвищена відповідальність та попит за термінове, своєчасне виконання роботи, у наслідку – професійний стрес, згодом професійне вигорання із роками були зміненні на неконгруентну поведінку. Із накопиченням життєвого та професійного досвіду в працівника формується система, що виконує роль огорожі внутрішнього світу від інформації, яка може зруйнувати її душевну рівновагу.

Схема 1

Державний службовець (Жінка) → Досвід < 10 років → Професійний стрес → Професійне вигорання → Неконгруентна поведінка → усвідомлення чи неусвідомлення

Якщо з часом, працівнику вдається усвідомити свою неконгруентність чи прислухатись до колег і змінитись, почати довіряти своєму цілісному організму, у якості важливого джерела інформації використовувати свої відчуття, почуття, думки, це призведе працівника до конгруентної поведінки. Коли не вдається усвідомити та подолати неконгруентну поведінку, вступають психологічні захисні механізми.

Порівняльний аналіз показав, що серед чоловіків більшість конгруентна (на 7%), хоча схильність до професійного вигорання серед них перебільшує (на 10,2%), вони рефлексують і усвідомлюють свій емоційний стан та поведінку, що дозволяє їм зберігати відповідність своїй уяві про себе.

Розглянемо на прикладі діагностування державних службовців законодавчого органу влади Верховної Ради України за досвідом, статтю, екстраверт/інтроверт та типом професії "людина-людина" працівники, які належать, відповідно до Закону України "Про Державну службу", до різних груп і підгруп це: консультанти в приймальні парламентських комітетів, фракцій, груп тощо, до обов'язків яких входить таке: постійне спілкування з громадянами, прийом візитерів Голови Комітету, відповідальність за планування роботи керівництва та працівників Комітету та ін. Показало, що переважна кількість займаних посад серед працівників державної служби даного типу, який вимагає екстравертованості, постійного спілкування та підвищена відповідальність за прийняття рішень (адміністративних чи політичних) – інтроверти чоловічої статі з досвідом роботи від 3 до 10 років. Такі показники підвищують ризик проявів серед них неконгруентної поведінки. Тобто перебувати на посаді, де повинні бути активні дії, краще екстраверту або амброверту.

Схема 2

Тип "людина-людина" → Державний службовець (чоловіки) →
Інтроверти → Досвід від 3 до 10 років → неконгруентна поведінка → неусвідомлення → Психологічний захист

Емоційно-типологічна неконгруентність особистості виникає, коли характеристики емоційності (емоційна лабільність, соціальна емоційність) носять завищений або занижений характер, неприродний для певного типу темпераменту у поєднанні із переважачими хворобами [1, с. 84].

Наші дослідження за психодіагностичною методикою "Шкала самооцінки тривожності Ч. Д. Спілберга, Ю. Л. Ханіна" показали наявність середнього рівню тривожності, "Оцінка професійного стресу" (опитувальник Вайсмана) – помірний рівень професійного стресу. І середні показники ригідності, що дає можливість бути помірно адаптованим до миттєвих змін, фрустрації та агресивності у жінок.

У чоловіків високі показники тривожності та професійного стресу завищений рівень фрустрації, агресивності, низький рівень ригідності, комунікативні схильності середні і організаційні схильності на високому рівні.

Результат вказує на те, що на посадах типу "людина-людина" перебувають переважно жінки, які є амбровертами, та чоловіки, які є більш інтровертами, що призводить їх до високої напруги, професійного стресу. Високі показники психоемоційного виснаження та особистісного віддалення, психосоматичні показники – такі як: шлункові скарги, тиск та серцеві скарги, особливо у чоловічої статі – можуть говорити про підвищений ризик професійного вигорання та прояв неконгруентності.

Характеро-типологічна неконгруентність проявляється у невідповідності показників екстраверсії-інтроверсії нервової системи особистості, наявності акцентуацій характеру та виникнення на цій основі певних захворювань [1, с. 80].

Отже, на підставі дослідження на прикладі типу професії "людина-людина" розглянемо можливі варіанти розвитку неконгруентної поведінки.

Схема 3

1. Тип "людина-людина" -> Державний службовець (жінки) -> Амброверти -> Конгруентність
2. Тип "людина-людина" -> Державний службовець (жінка) -> Інтроверт -> Неконгруентна поведінка -> Професійний стрес -> Професійне вигорання
3. Тип "людина-людина" -> Державний службовець (чоловіки) -> Інтроверти -> Професійний стрес -> Професійне вигорання -> Неконгруентна поведінка -> Неусвідомлення -> Психологічний захист
4. Тип "людина-людина" -> Державний службовець (жінка) -> Екстраверт -> Професійний стрес -> Професійне вигорання -> Неконгруентна поведінка -> Усвідомлення -> Небажання щось змінювати -> Психологічний захист

Майже в усіх випадках при професійному вигоранні, тобто при стресових реакціях, які виникають унаслідок довготривалих професійних стресів середньої інтенсивності або у стані знемоги з відчуттям власної марності, або у стані стомлення, або фрустрації, які викликаються самовідданістю справі, стриманістю почуттів, коли суб'єкт постає перед необхідністю переоцінювати основу особистісних дій і відповідно доповнювати чи змінювати уявлення про самого себе, наступає неконгруентна поведінка. Якщо вона не усвідомлюється працівником, суб'єктом професійної діяльності, включаються психологічні механізми захисту, щоб знизити рівень неприємних переживань та зберегти душевну рівновагу. Тобто рефлексія може бути шляхом подолання неконгруентності.

Списки психологічних захистів включають багато десятків назв і в кожного дослідника різні. Розглянемо найпоширеніші, чи зі словами В. М. Ніколаєнко, Г. М. Залесова та інших, найбільш "працюючі" психологічні захисти: витіснення, заміщення, ідентифікація, заперечення, проєкція.

Загальне поняття про "психологічний захист". У процесі спілкування особистість розв'язує дві проблеми:

- забезпечує свої стосунки із групою, у яку вона входить (на правах її учасника);

- усвідомлює свої внутрішньо особистісні протиріччя, що обумовлюють складнощі при спілкуванні.

Подолання внутрішньо особистісних протиріччя безпосередньо пов'язане з перебудовою так званих "механізмів психологічного захи-

сту". Відбувається протиріччя між усвідомленням людиною, що в її житті відбулося щось ганебне, принизливе, і її підсвідомим бажанням "відмінити" те, що сталося, або хоча б висвітлити всі події в більш сприятливому для себе світлі. Тобто, найголовнішим у дії психологічного захисту є зниження суб'єктивної значущості травмуючого факту.

Як відзначає український психолог Т. С. Яценко, основна функція психологічного захисту полягає в недопущення людиною до власної свідомості розуміння наявності в неї негативних рис характеру. Вона вважає, що психологічний захист порушує загальну захищеність "Я" тому, що уводить суб'єкта від реальності, викривляючи причину конфлікту [4, с. 10-15].

Аналізуючи форми психологічного захисту, ми бачимо, що у державних службовців, які пропрацювали більше ніж десять років і які перебували в професійному стресі довгі роки, виникає "заперечення реальності". Це захист від неприємної дійсності шляхом відмови від її сприймання. Часто відбувається у формі так званої "втечі" від дійсності у хворобу, захоплення, мрії. Відбувається в разі, якщо реальність травмує психіку суб'єкта. Індивід "не чує" критики на свою адресу, але дуже добре – позитивні оцінки. Приклад: якщо працівнику кажуть, що він ледар, хоча й талановитий, то як правило слова "хоча й талановитий" сприймаються як комплімент, а всі інші – як необов'язковий додаток.

Психологічний захист має складну структуру: спрямованість, мета, цінності, засоби, результати.

Компенсаторні засоби психологічного захисту [4]:

- неусвідомлене, але сильне бажання знищити переживання, які травмують особистість, замінивши їх потім на комфортніші переживання;
- переміщення неприємних переживань з рівня свідомості на рівень підсвідомого;
- емоційне "придушення" критики ззовні.

Згідно з аналізом проведеного діагностичного дослідження, в якому взяли участь державні службовці державних органів влади, можемо припустити наступне щодо характерно-типологічної неконгруентності та психологічних захистів, що виникли з низки причин:

- жорстка ієрархічна адміністративна структура до якої не було психологічної підготовки;
- висока відповідальність поруч з низькою матеріальною мотивацією;
- невідповідність особистісних якостей (стриманість, витривалість, терпіння тощо) діяльності, яку виконують так, як відсутнє психологічне тестування на психологічну відповідність до запропонованої посади при прийомі на роботу;
- недолік професійної компетентності на посаді, яку займають (освіта не за фахом);

- страх утратити роботу у зв'язку з труднощами пошуку нової;

Результати дослідження свідчать про важливість ціннісно-мотиваційної сфери особистості (надійність, впевненість у собі, толерантність) та морально-ділових характеристик (здатність до роботи в "команді", витримка, професіоналізм, сила волі, конструктивізм в ситуаціях конфлікту, самокритичність), в іншому випадку, неготовність до професійної діяльності на державній службі в державних органах влади може призвести до зазначених у дослідженні наслідків.

У процесі прояву неконгруентності до типу професій були використані різні методики (шкала самооцінки тривожності Ч.Д. Спілбергера, Ю.Л. Ханіна; методика "Оцінка професійного стресу" (опитувальник Вайсмана); Гісенський опитувальник; методика "Оцінка нервово-психічної напруги" (Т.А.Немчин); Тест "Самооцінка станів тривожності, фрустрації, агресивності та ригідності" (адаптований варіант методики Г.Айзенка); визначення психічного вигорання (А.А.Рукавішніков) та визначені наступні показники:

- "людина-людина" – більшість інтровертів серед чоловічої статті із підвищеною ситуативною (реактивною) тривожністю, із досвідом роботи від 1 до 3 років, віком від 30 до 35 років. Оскільки психологічними дослідженнями доведено, що даному типу професій відповідають люди з екстравертованістю та підвищеною ситуативною тривожністю, вибір такої професії інтровертами сприяє появі психологічної неконгруентності. Така неконгруентність часто може виявлятися в емоційних, поведінкових, соматичних проявах (скарги на серцеві прояви, значне емоційне виснаження, шлункові порушення, гіпертонічна хвороба тощо);

- "людина-знакова система" – більшість екстравертів серед жінок (дослідження показало, що за таким типом краще працювати інтровертам) з високою особистісною (активною) тривожністю, з досвідом роботи від 3 до 10 років, віком від 30-40, які скаржаться на нестабільний тиск, значне виснаження, серцеві та шлункові скарги. Професійна діяльність державних службовців є складною за своєю структурою, характером, специфікою вимог до виконавців. На основі цього можна стверджувати, що суб'єкт цієї професійної діяльності має відповідати вимогам відповідних типів професій "людина-людина" та "людина – знакова система". Ми називаємо цей тип "синтетичний" – "людина-людина – людина-знакова система";

- синтетичний тип "людина-людина – людина-знакова система" – майже однакові показники, але серед чоловіків переважає кількість амбровертів, однак фізіологічні показники вищі у жіночій статті, що може говорити про те, що жінки більш стримують свій емоційний стан, що може призводити до професійного вигорання та неконгруентності.

Однак, як вважає В. В. Рибалка [13], значна частина патологічних наслідків неконгруентності може ситуаційно й ефективно нейтралізуватися так званими психологічними компенсаторами, які розподіляються на такі види: – природні; – штучні (звернення до спеціаліста, психолога); – справжні (любов, творчість, позитивні емоції); – псевдокомпенсатори (алкоголь, нікотин тощо); – зовнішні та внутрішні; – усвідомлені та неусвідомлені, що дає нам можливість досліджувати профілактичні засоби професійного вигорання державних службовців.

Висновки. Підводячи підсумок науково-теоретичного та діагностичного аналізу даних, ми дійшли наступних висновків:

1) неконгруентність може проявлятися на фоні професійного вигорання як наслідок;

2) психологічний захист виступає як реакція на неусвідомлення чи усвідомлення неконгруентної поведінки;

3) якщо особистість перебуває на посаді згідно зі своєю професійною підготовкою, особистісними характеристиками (темпераментом, екстравертованістю тощо), то в ней буде конгруентна поведінка у професійній діяльності;

4) варіант навпаки: неконгруентна поведінка може виникати одразу після прийому на роботу або через короткий термін та призводити до професійного стресу, а також професійного вигорання;

5) також існує варіант усвідомлення неконгруентної поведінки, але небажання щось змінювати призводить до використання психологічних захистів.

На нашу думку, важливим фактором уникнення професійного стресу, вигорання та неконгруентної поведінки є профілактика запобігання невідповідності у професійній підготовці при бажанні працювати на державній службі, а також відсутність контролю, перевірки психологічної готовності при прийомі на роботу.

Список використаних джерел

1. Аникеева Н. П. Психологический климат в коллективе / Н. П. Аникеева. – М. : Просвещение, 1989. – 224 с.

2. Горноста́й П. П. Теория и практика психодиагностического консультирования: Проблемный поход / П. П. Горноста́й, С. В. Васильковская. – К. : Наук. думка, 1995. – 128 с.

3. Григорьева Т. Г. Основы конструктивного общения : [методическое пособие для преподавателей] / Григорьева Т. Г., Линская Л. В., Усольцева Т. Г. ; под ред. Ю. М. Забродина, М. В. Поповой. – Новосибирск : Изд-во Новосибирского ун-та ; М. : Совершенство, 1997. – 171 с.

4. Леонтьев Л. А. Психология общения / Л. А. Леонтьев. – М., 1998.

5. Лушин П. В. Психологическая защита психоиммунологический и экофаситалитивный контексты анализа / П. В. Лушин // Простір арт-терапії: образи, проблеми, ресурси : м-ли IV Міждисциплінарної науково-практичної конференції з міжнародною участю. – К., 2007. – С. 36-40.

6. Помиткіна Л. В. Психодинамічна неконгруентність особистості: діагностика, корекція та консультування : монографія / Л. В. Помиткіна. – К. : НАУ, 2007. – 180 с.

7. Рибалка В. В. Психологія розвитку творчої особистості : навч. посіб. / В. В. Рибалка. – К. : ІЗМН, 1996. – 236 с.

8. Роджерс К. Л. Взгляд на психотерапию. Становление человека / Карл Л. Роджерс ; общ. ред. и предисл. Е. И. Исениной. – М. : Прогресс ; Универс, 1994. – 480 с

9. Rogers, C. On Becoming a Person: A Therapists View of Psychotherapy. Boston, 1961 / К. Роджерс. Взгляд на психотерапию. Становление человека. – М. : Прогресс, 1994 ; – К. : PSYLIB, 2004 / пер. М. М. Исениной / под ред. д. п. н. Е. И. Исениной.

10. Харский К. В. Благонадёжность и лояльность персонала / К. В. Харский. – СПб. : Питер, 2003. – 496 с.

11. Яценко Т. С. Психологічні основи групової психокорекції : навч. посіб. / Т. С. Яценко. – К. : Либідь, 1996. – 264 с.

12. Яценко Т. С. Проблема дослідження несвідомої сфери психіки суб'єкта [Текст] Т. С. Яценко // Практична психологія та соціальна робота. – 2002. – № 7. – С. 10-15.

13. Яценко Т. С. Проблема психічного вигорання у контексті вирішення завдань практичної психології (за результатами IV Всеукраїнського навчально-методичного семінару "Теоретичні та методичні засади практичної психології" (2-4 травня 2007 р. м. Ялта) [Текст] : сб. / Т. С. Яценко [и др.] // Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 12, Психологічні науки / М-во освіти і науки України, НПУ ім. М.П. Драгоманова. – К. : НПУ, 2007. – Вип. 19 (43). – С. 7-15.

Spisok vikoristanix dzherel

1. Anikeeva N. P. Psihologicheskij klimat v kollektive / N. P. Anikeeva. – М. : Prosveshhenie, 1989. – 224 s.

2. Gornostaj P. P. Teorija i praktika psihodiagnosticheskogo konsul'tirovanija: Problemnyj pohod / P. P. Gornostaj, S. V. Vas'kovskaja. – К. : Nauk. dumka, 1995. – 128 s.

3. Grigor'eva T. G. Osnovy konstruktivnogo obshhenija : [metodicheskoe posobie dlja prepodavatelej] / Grigor'eva T. G., Linskaja L. V., Usol'ceva T. G. ; pod red. Ju. M. Zabrodina, M. V. Popovoj. – Novosibirsk : Izd-vo Novosibirskogo un-ta ; М. : Sovershenstvo, 1997. – 171 s.

4. Leont'ev L. A. Psihologija obshhenija / L. A. Leont'ev. – M., 1998.
5. Lushin P. V. Psihologicheskaja zashhita psihoimmunologicheskij i jekofasitalitivnyj konteksty analiza / P. V. Lushin // Prostir art-terapii: obrazi, problemi, resursi : m-li IV Mizhdisciplinarnoi naukovopraktichnoi konferencii z mizhnarodnoju uchastju. – K., 2007. – S. 36-40.
6. Pomitkina L. V. Psihodinamichna nekongruentnist' osobistosti: diagnostika, korekcija ta konsul'tuvannja : monografija / L. V. Pomitkina. – K. : NAU, 2007. – 180 s.
7. Ribalka V. V. Psihologija rozvitku tvorchoi osobistosti : navch. posib. / V. V. Ribalka. – K. : IZMN, 1996. – 236 s.
8. Rodzhers K. L. Vzgljad na psihoterapiju. Stanovlenie cheloveka / Karl L. Rodzhers ; obshh. red. i predisl. E. I. Iseninoj. – M. : Progress ; Univers, 1994. – 480 s
9. Rogers, C. On Becoming a Person: A Therapists View of Psychotherapy. Boston, 1961 / K. Rodzhers. Vzgljad na psihoterapiju. Stanovlenie cheloveka. – M. : Progress, 1994 ; – K. : PSYLIB, 2004 / per. M. M. Iseninoj / pod red. d. p. n. E. I. Iseninoj.
10. Harskij K. V. Blagonadjozhnost' i lojal'nost' personala / K. V. Harskij. – SPb. : Piter, 2003. – 496 s.
11. Jacenko T. S. Psihologichni osnovi grupovoï psihokorekcii : navch. posib. / T. S. Jacenko. – K. : Libid', 1996. – 264 s.
12. Jacenko T. S. Problema doslidzhennja nesvidomoï sferi psihiki subjekta [Tekst] T. S. Jacenko // Praktichna psihologija ta social'na robota. – 2002. – № 7. – S. 10-15.
13. Jacenko T. S. Problema psihichnogo vigorannja u konteksti virishennja zavdan'praktichnoji psihologiji (za rezul'tatami IV Vseukrajins'kogo navchal'no-metodichnogo seminaru "Teoretichni ta metodichni zasadi praktichnoi psihologii" (2-4 travnja 2007 r. m. Jalta) [Tekst] : sb. / T. S. Jacenko [i dr.] // Naukovij chasopis Nacional'nogo pedagogichnogo universitetu imeni M. P. Dragomanova. Serija 12, Psihologichni nauki / M-vo osviti i nauki Ukraini, NPU im. M.P. Dragomanova. – K. : NPU, 2007. – Vip. 19 (43). – S. 7-15.

Arefniya S.V. Display during psychological incongruent professional burnout civil servants. The article explores the manifestation of incongruent behavior of public service legal authority as a result of burning out. A researched option describes incongruent and congruent behavior and mechanisms of prevention. The article in question on theoretical analysis of the literature in psychological defenses, incongruent behavior and professional burning out. The conclusions were being made on a base of experimental research.

The modern civil service system, unfortunately, does not include and check the level of psychological readiness of the worker in the Civil Service to the high liability, stress, emotional challenges, and sometimes disturbing conditions. Furthermore, the behavior of the individual who came to work in public service and

composed of the factors of personality, its character traits, experience, understanding of activity, working conditions, which can cause incongruent or other behaviors. The study of communication processes among employees of public authorities – one of the urgent scientific problems in modern terms as communication is an integral part of any form of social relations, particularly in the establishment of partnership in interpersonal relations between colleagues and Civil Service of Ukraine. In the article the results of research conducted by the author, suggesting that civil servants legislative authority based on a number of indicators there incongruent behavior: 1) reduced opportunities for career growth and self-realization; 2) unreasonable expectations of work (work monotonous, not interested or conversely active, responsible, etc.); 3) mismatch position in relation to the temperament of the employee (introverted, melancholic or phlegmatic as that requires action, quick decision-making self and others.) 4) almost no financial incentives; 5) lack of motivation; 6) intense psychological atmosphere; 7) hyper responsibility feelings; 8) reducing the level of empathy and others., There is the risk of occupational stress, internal burning or professional deformation. These stages of public service workers may exhibit incongruent behavior. Reflect the changes in their behavior; awareness of the possibility relieve stress through recreation, vacation, cult and mass campaigns, communicate with friends, corporate events, appealing to professionals (psychologists, psychotherapists), visits to specialized workshops on stress management, stress, anxiety, aggression, can help move from incongruent to conduct congruent.

Key words: psychological defense, burning out in work, incongruent, civil servant, psychological mechanisms, work stress, public authorities, protests communication, non-verbal expressions.

Отримано: 18.04.2014 р.

УДК 159.923

Арканова-Чорна О.Ю.

ГЕНДЕРНІ ОСОБЛИВОСТІ МОРАЛЬНОЇ СФЕРИ СТАРШОКЛАСНИКІВ

Арканова-Чорна О.Ю. Гендерні особливості моральної сфери старшокласників. Основну увагу в статті зосереджено на понятті моральної самосвідомості, що розглядається крізь призму гендерних відмінностей. Аналізуються підходи до розуміння моральності і особливості її розвитку у підлітків-старшокласників.

Ключові слова: мораль, моральність, моральна самосвідомість, гендер, підлітковий вік.

Арканова-Черная А.Ю. Гендерные особенности нравственной сферы старшекласников. Основное внимание в статье сосредоточено на понятии морального самосознания, которое рассматривается сквозь призму гендерных различий. Анализируются подходы к пониманию моральности и ее особенностей развития у подростков-старшекласников.

Ключевые слова: мораль, нравственность, моральное самосознание, гендер, подростковый возраст.