

ПРОФЕСІЙНИЙ АУТИЗМ ЯК СКЛАДОВА ЖИТТЄВОЇ КРИЗИ ОСОБИСТОСТІ

Чайкіна Н. О.

Полтавський національний педагогічний університет імені В. Г. Короленка

nataliyachaikina@gmail.com

Життєві кризи особистості без сумніву включають до себе й професійні кризи, які пов'язані з експектаціями працівників стосовно власного професіоналізму, компетентності й набуття вміння вирішувати будь-яку виробничу проблему. Загрозою для успішної професійної адаптації таких спеціалістів становить надмірно високий рівень домагань. Частіше за все такі устремління проявляються у неадекватній самооцінці, високому тиску на співробітників, високе «Его» виходить за рамки приписів та інструкцій, що існують в даній установі, накопичуються образи і невдоволення всім та усіма. В такій ситуації спеціалісти демонструють скептичність й критичність стосовно любых виробничих завдань і ситуацій, епатажне розчарування або зневіру. Підсвідомо вони прагнуть підірвати реноме керівництва й співробітників не тільки висловлюваннями, а й діями, щоб доказати свою зверхність.

Кризу професійного досягнення, як кризу самоствалення, необхідно розглядувати в контексті професійного аутизму. Більшість психологів підкреслюють, що «невроз досягнення» це особливий стан працівника, який виникає в ситуації досягнення піку успіху, якого він довго прагнув і чекав. В цей період замість піднесення людину охоплює фруструюча дисфорія, що часто ускладнює подальше самоздійснення й самоудосконалення [3]. Таке самопочуття можливо пов'язане з компенсаторними механізмами прагнення до успіху в професійній діяльності. Для деяких спеціалістів успіх у професійній діяльності, досягнення кар'єрних вершин – це рух від заздрощів до мстивої переваги над іншими; як продовження комплексу меншовартості, а коли успіх стає занадто великим, розрядка такої невпевненості відбувається на фоні професійного аутизму. Е. Сидоренко [5] до ключових ознак професійної кризи відносить: втрату відчуття нового, відставання від життя, зниження рівня професіоналізму, внутрішня розгубленість, усвідомлення необхідності переоцінки себе, зниження власної оцінки, втома, виникнення відчуття вичерпаності своїх можливостей.

Віктор Франкл [6] зазначає, що екзистенційний вакуум, або «екзистенційна фрустрація» – розповсюджений феномен, який

характеризується суб'єктивними переживаннями смутку, байдужості та порожнечі. Особистість ставиться вимогливо до себе і до оточення, не відчуваючи насиченості життєвого простору стає невпевненою й стосовно більшості життєвих здійснень. Часто такі працівники скаржаться на спустошення та невизначене невдоволення собою, що нерідко настає наприкінці робочого тижня («недільний невроз»). Відсутність різноманітності в життєвому просторі призведе до усвідомлення того, що її нічого не зачіпляє та не має нічого, що вона хотіла би запланувати й здійснити (В. Франкл, 2001). Якщо спеціаліст, на додачу до суб'єктивних відчуттів безглуздості професійного і життєвого сценарію, проявляє ще й явну клінічну невротичну симптоматику, то такий стан набуває форму екзистенціонального або «ноогенного» неврозу. На думку В. Франкла [6], якщо з'являється екзистенційний вакуум, то він заповнюється певними симптомами, в основі яких лежить психологічний страх самотності. На думку вченого, ноогенний невроз може набувати будь-якої клінічної невротичної форми, можливі соматичні картини будуть проявлятися у алкоголізмі, депресії, нав'язливих станах, гіперінфляції сексуальності, безрозсудливості, тощо. Від загального психоневрозу ноогенний відрізняє те, що його симптоми маніфестують заблоковане прагнення до особистісного смислу життя. Поведінкові патерни також відображають дилему особистості, яка знаходиться у професійній чи життєвій кризі: інтуїція не підказує їй, що необхідно робити в даній ситуації, а попередній досвід більше не підказує, чи варто щось взагалі робити. Професійна криза переростає в кризу цінностей, коли наслідком такої дилеми стають дві поведінкові реакції – конформізм (робити те, що роблять інші) та підкорення авторитарності (робити те, що хочуть інші).

Відштовхуючись від теорії Альфреда Адлера про комплекс неповноцінності, який періодично відчуває люба особистість, і про непереборне прагнення до переваги над іншими, можемо припустити, що якщо психологія виробничого середовища заважає подолати їх, то у спеціаліста розвивається нарцисичний комплекс, позбавитись якого дуже важко. А. Адлер вважав [2], що людина, яка страждає на манію величності або комплекс неповноцінності (що є дихотомічною ознакою життєвої кризи), ніколи не заспокоїться на досягнутому, вона завжди буде відчувати тривогу або страх, що хтось перевершить та затьмарить її в професійному й життєвому просторі самоздійснення.

До цих поведінкових реакцій належать й різні способи компенсації витрачених зусиль та мотиваційні заходи: відстеження результату професійної діяльності, отримання подяк і матеріальних винагород від керівництва і клієнтів, самопіарення у професійному середовищі спеціалістів, тощо. Дослідження доводять, що 20%

працівників, які належать до категорії трудоголіків або «зірок», виконують 80% усього обсягу роботи, а тому, безумовно, є дуже цінними для своїх роботодавців [4]. У більшості корпоративних бізнес-моделей (юридичні фірми, консалтингові компанії, інвестиційні банки, Інтернет компанії, тощо) зазначається, що спеціаліст повинен постійно перевиконувати норму, а непомірні робочі навантаження й ненормований робочий день входить в структуру посадових інструкцій, при цьому кращим працівникам пропонуються високі заробітні плати та прекрасні перспективи в обмін на виснажливу роботу, що потім певна річ відображається у професійному аутизмі їх працівників. Наприклад, Amazon публічно визнала, що деякі її працівники, а саме водії-кур'єри, через завантаженість не встигають нормально ходити в туалет і використовують для цього пляшки (за офіційними даними, в Amazon працює понад мільйон людей (для порівняння: найбільший роботодавець США, мережа супермаркетів Walmart, має штат у 2,2 мільйона). Працівники Інтернет-гіганту й раніше не публічно розповідали про важкі умови праці: понаднормову роботу, непристосовані до роботи склади, стеження з боку керівництва та інше. Спеціалісти, які швидко та без явних зусиль досягають очевидних результатів, нерідко втрачають «смак до життя», відчувають втому та невдоволеність, що проявляється у професійному аутизмі. У них з'являється відчуття, що всі досягнення, перемоги та виклики залишились у минулому, а попереду – тільки рутинна та повторення опрацьованого.

Узагальнення результатів проведеного аналізу дозволяє констатувати наявність щонайменше трьох усталених конотатів розуміння професійного аутизму:

1) професійний аутизм, як і будь-які (в т.ч. позитивні) особистісні зміни, пов'язаний з відчуттям професійної кризи в процесі опанування і здійснення фаху;

2) професійний аутизм пов'язаний з комплексом неповноцінності або непереборним прагненням до переваги над іншими, як викривлення професійної ролі внаслідок кризи успіху або кризи досягнень у професійній діяльності;

3) професійний аутизм як відчуження від Самості на користь професії із-за страху самотності.

Встановлено, що професійний аутизм є складовою життєвої кризи особистості. У такому ракурсі безпосереднім проявом професійного аутизму є непрофесійна поведінка в професійній ситуації. Професійний аутизм виникає часто у осіб з високим рівнем домагань, з пристрасним захопленням професійною діяльністю та ранньою і надмірно вузькою професійною спеціалізацією. Ймовірно існують і більш виражені маркери професійного аутизму особистості, які необхідно

досліджувати. Сенситивним періодом для виникнення професійного аутизму особистості традиційно вважають час переживання нею життєвої кризи. В контексті зазначеного професійний аутизм є своєрідним способом розв'язання цієї кризи, коли відбувається усвідомлення про необхідність відновлення втраченої професійної ідентичності. Проте, висловлене припущення вимагає ретельної експериментальної перевірки на інших складових та патернах поведінкових реакцій й самовідчуттів, що і окреслює перспективи подальших розвідок.

Література:

1. Адлер А. Понять природу человека. Санкт-Петербург, 1997.
2. Адлер А. Лекции по аналитической психологии. Москва, 2000.
3. Безносков С. П. Профессиональная деформация личности. Санкт-Петербург: Речь, 2004. 272 с.
4. Дружилов С. А. Профессиональные деформации как индикаторы дезадаптации и душевного неблагополучия человека. *Сибирский педагогический журнал*. 2010. № 6. С. 171-178.
5. Сидоренко Е. Терапия и тренинг по Альфреду Адлеру. Санкт-Петербург: Речь, 2002. 348 с.
6. Франкл В. Психотерапия на практике. Санкт-Петербург: Речь, 2001. 256с.
7. Kaslov N. Competencies in professional psychology. *American Psychologist*. 2004. № 56. P. 774-781.

УДК 316.614+159

ОСОБЛИВОСТІ АДАПТАЦІЇ ДО УМОВ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

Чайковська К. І.

Полтавський національний педагогічний університет імені В. Г. Короленка

vitaliy_chan@ukr.net

Нова соціально-економічна і ідеологічна ситуація, що склалася останнього десятиріччя, відкрила психології реальні можливості доведення свого теоретичного потенціалу на матеріалі науково обґрунтованого розв'язання чималої кількості задач, висунутих перед нею досвідом практичної діяльності людини. Прикладом активного опанування психологією зазначеного досвіду можуть слугувати такі її новоутворені галузі як менеджмент, підприємництво, екологія, індивідуальна психологічна допомога і консультація, тощо. Не залишилася осторонь наведеної вище загальнонаукової тенденції і військова психологія, яка, можливо і у менш виразній формі, зазнала і