

УДК 371.035 + 371.13

## ПОКАЗНИКИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ОСОБИСТОСТІ ДО ЕКСТРЕМАЛЬНИХ УМОВ ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ

*О.А. Мірошніченко*

*Житомирський державний університет імені Івана Франка,  
вул. Велика Бердичівська, 40, м. Житомир, 1008, perspectiva-z@ukr.net*

У статті розглядаються питання дослідження психологічної готовності зимівників Української антарктичної станції Академік Вернадський до виконання професійних обов'язків, підкреслюється роль урахування показників психологічної готовності особистості у процесі адаптації до екстремальних умов життєдіяльності.

### **Показатели психологической готовности личности к экстремальным условиям жизнедеятельности**

Е.А. Мирошниченко

**Реферат.** В статье рассматриваются вопросы исследования психологической готовности зимовщиков Украинской антарктической станции Академик Вернадский к исполнению профессиональных обязанностей, подчеркивается роль учета показателей психологической готовности личности в процессе адаптации к экстремальным условиям жизнедеятельности.

### **Indexes of Psychological Readiness of Personality to the Extreme Terms of Vital Functions**

H. Miroshnichenko

**Abstract.** In the article the questions of research of psychological readiness of winterers of the Ukrainian Antarctic station of Akademik Vernadskiy are examined to execution of professional duties, the role of account of indexes of psychological readiness of personality is underlined in adaptation to the extreme terms of vital functions.

**Keywords:** adaptation, orientation of personality, syndrome of the «professional burning» down, psychological factors, extreme terms of vital functions

## 1. Вступ

Психологічне та психофізіологічне дослідження особистостей фахівців, виробнича діяльність яких пов'язана з перебуванням в екстремальних умовах, як один із напрямів включає визначення психологічної готовності особистості до виконання професійних обов'язків, адаптації та психофізіологічного супроводу учасників тривалих експедицій.

Наші дослідження здійснювались у межах Державної цільової науково-технічної програми проведення досліджень в Антарктиці на 2011–2020 рр., затвердженої постановою Кабінету Міністрів України (3 листопада 2010 р.), і пройшли апробацію (за напрямом «Медико-фізіологічні дослідження») на Українській антарктичній станції Академік Вернадський під час сезонних робіт XVIII-XIX Українських антарктичних експедицій у березні-квітні 2014 р.

У процесах адаптації та наступної реадaptaції учасників полярних експедицій велику роль відіграють психологічні чинники функціонування особистості, зокрема, показники психологічної готовності до виконання професійних обов'язків в екстремальних умовах.

Проблема готовності в контексті професійної самореалізації особистості – одна з найважливіших для загальної психології, інженерної психології, психології праці та діяльності

в екстремальних умовах. Однозначного розуміння сутності й функцій зазначеного поняття, яке останнім часом набуло в концептуальному апараті психології відносно самостійного та високого наукового статусу, не існує. Проте відмінності у визначенні поняття готовності, які мають місце у різних авторів, дають підстави говорити про суперечливість існуючих точок зору, а звідси й про неузгодженість процедур перенесення цього поняття в експериментальну площину.

Значення поняття психологічної готовності, таке актуальне сьогодні, вимагає переосмислення його сенсу й функцій на методологічному та експериментальному рівнях. Гостро стоїть питання розв'язання проблеми психологічної готовності фахівця, що працює в екстремальних умовах, розвитку в нього адекватних змістові професійної діяльності особистісних якостей і властивостей. Розробка методів формування у зимівника професійно важливих якостей залишається найбільш уразливим місцем в системі психологічної підготовки фахівців, які працюють в екстремальних умовах.

**Мета статті** – визначити показники психологічної готовності особистості до екстремальних умов життєдіяльності, зокрема, до мотивації діяльності, та роль готовності особистості до протистояння стресам і професійному вигоранню під час тривалої фахової діяльності на станції Академік Вернадський.

## 2. Методика дослідження

Згідно з метою експедиції та необхідністю виконувати сезонні наукові роботи методико-біологічного та психологічного напрямку нами вивчались психологічні особливості українських полярників, психологічні типи їх особистостей, міжособистісні стосунки та сумісність у період довготривалої психологічно-соціальної депривації. У ході проведених досліджень ми використовували методики, затвержені наказом МОЗ України № 263/121 від 23 вересня 1994 року.

Було розроблено методику дослідження, що складалася з переліку тестових завдань, а саме: визначення темпераменту за методиками Айзенка, Русалова, Стреляу, тест виходу з конфліктних ситуацій Томаса, тест вивчення акцентуацій Смішека, тест САН (самовизначення самопочуття, активності, настрою), тест ОПКД (розвиток організованості, працелюбства, колективізму, допитливості), тест емоційного вигорання Бойка, тест «Адаптивність» Чермяніна. Зазначені методичні матеріали застосовувались двічі – перед відправленням зимівників на зимівлю та після повернення в Україну. Різниця в показниках слугувала підставою для визначення психологічних перетворень особистості під час перебування в екстремальних умовах життєдіяльності.

## 3. Виклад основного матеріалу

Психологічна готовність включає в себе, з одного боку, запас професійних знань, умінь і навичок, з іншого – риси самої особистості: переконання, здібності, інтереси, професійну пам'ять, тип мислення, увагу, спрямованість думки, працездатність, емоційність, моральний потенціал – які мають забезпечити успішне виконання професійних функцій в екстремальних умовах.

Ядро готовності до діяльності становлять психічні процеси і властивості. Вони є фундаментом якостей особистості. Якості і психологічні властивості особистості, психічні особливості, моральні якості, які є основою установки українського зимівника на усвідомлення виконання професійних функцій, професійної позиції, оптимальних способів діяльності, співвідношення своїх здібностей і можливостей – ось характеристики психологічної готовності.

**Суть психологічної готовності:** моральні та психологічні якості й можливості особистості; співвідношення свідомості і поведінки, суб'єктивності і об'єктивності свідомості. Сенсом психологічної готовності є інтегральні характеристики особистості, що включають

інтелектуальні, емоційні, вольові властивості, професійно-моральні переконання, потреби, звички, знання, вміння й навички, спеціальні здібності.

У структурі психологічної готовності до життєдіяльності в екстремальних умовах розрізняють такі компоненти:

- мотиваційний;
- орієнтаційний;
- пізнавально-оперативний;
- емоційно-вольовий;
- психофізіологічний;
- оцінюючий.

Підготовку до життєдіяльності в особливих умовах треба розглядати в контексті розвитку особистості. У зв'язку з цим основу формування готовності до професійної діяльності розглядають не тільки як розвиток операційно-технічних умінь та навичок, а й як комплексну здібність – визначальний параметр готовності. Комплексна здібність розглядається як утворення, що складається з мотиваційної (схильність до певної роботи) та інструментальної (інтелектуальні й емоційні механізми регуляції) діяльності сторін.

Готовність як інтегральне утворення особистості, що полягає у вибірковій спрямованості на професійну діяльність, виникає на ґрунті позитивного ставлення до неї і скеровується відповідними потребами та мотивами до даної діяльності. Про сформовану психологічну готовність можна говорити лише за умов розвинутої в суб'єкта емоційного ставлення, вміння адаптувати свою поведінку відповідно до ситуацій, що виникають, вміння будувати процес спілкування – і наявності таких психологічних здібностей, як мислення, уявлення, спостережливість, комунікативні вміння й комплекс професійно значущих властивостей: емоційна стабільність, самоконтроль, щирість, доброта, наполегливість тощо.

Джерелом виникнення мотивів традиційно вважається вплив зовнішнього середовища на внутрішній світ людини, детермінований внутрішніми умовами (якості особистості, психологічні стани, свідомість, досвід), які спонукають до певної діяльності, в тому числі до діяльності у стресових ситуаціях. Проте в психологічній літературі єдиної думки щодо такої структури немає.

Регулятором поведінки особистості у процесі діяльності є суб'єктивне відображення людиною заданої об'єктивної реальності. Для психології найбільш важливим є вивчення характеру, форм і динаміки цього відображення, а також факторів, що обумовлюють конкретні типи відображення в конкретній діяльності. Можна виділити дві групи таких факторів – об'єктивні і суб'єктивні (суб'єктивні). До першої групи відносяться соціальні, виробничо-технічні, економічні, організаційні та санітарно-гігієнічні характеристики професійної праці; до другої – особистісні, професійно-психологічні, психофізіологічні й індивідуально-типологічні якості суб'єкта праці.

Для з'ясування того, як у свідомості суб'єкта праці відображається задана об'єктивна реальність і який її вплив на трудову поведінку та на результати праці людини, використовуються **психологічні ознаки праці, які розробив Є.А. Климов:**

1) усвідомлення соціальної цінності результату праці. Рівень усвідомлення залежить від рівня знань суб'єкта праці про вимоги до результатів праці; від стосунку до справи; від емоційних проявів суб'єкта праці під час діяльності;

2) усвідомлення обов'язковості виконання дорученої справи в заданих нормах;

3) свідоме застосування знарядь і засобів досягнення професійних цілей. Наявність цієї ознаки залежить від рівня теоретичної підготовки; рівня сформованості професійних умінь і навичок; адекватності емоційних проявів рівневі професійної готовності суб'єкта праці;

4) усвідомлення міжособистісних відносин (розуміння суб'єктом праці внеску інших людей у створення тих матеріальних і духовних цінностей, які він використовує у своїй професійній діяльності).

Отже, взаємозв'язок мотиваційних, когнітивних, операторних і афективних компонентів діяльності суб'єкта праці зумовлений його соціальними установками, професійною спрямованістю, психологічною готовністю та індивідуально-типологічними особливостями особистості [2].

У людини, яка виконує професійну діяльність в екстремальних умовах, можна виділити такі властивості: особистісні, психологічні, психофізіологічні, анатомічні, індивідуально-типологічні. Особистісні властивості проявляються через знання законів розвитку суспільства й розуміння механізму дій та форм прояву цих законів у діяльності особистості і соціальних груп. Психологічні властивості розкриваються внаслідок професійної спрямованості суб'єкта праці через фактори, що їх визначають, – інтереси, мотиви, ціннісні орієнтації, особистісні установки, воля тощо. Психофізіологічні особливості проявляються через закономірності формування і функціонування психічних процесів (відчуття, сприймання, уваги, пам'яті, мислення, уяви, емоції, почуття). Анатомічні властивості людини – це функціональні можливості організму суб'єкта праці, які досліджує фізіологія праці і медицина. Індивідуально-типологічна своєрідність особистості проявляється в поведінці людини, особливого ж значення вона набуває в екстремальних умовах.

Аналіз життєдіяльності зимівників в Антарктиці свідчить, що природні, фізіологічні та комунікативно-соціальні умови змушують більшість фахівців працювати в досить неспокійній, емоційно напруженій атмосфері, що вимагає постійної уваги й контролю за діяльністю та взаємодією з іншими. За таких умов існує безліч факторів, що можуть спричиняти стрес. Якщо фахівець реагує адекватним, адаптивним чином, він діє успішніше та ефективніше, підвищує свою функціональну активність і впевненість. Натомість дезадаптивні реакції ведуть по спіралі вниз, до «професійного вигорання». Синдром вигорання – це довготривалий, складний психофізіологічний процес, який містить у собі емоційне, психологічне, розумове й фізичне навантаження.

Розкриваючи сутність синдрому професійного вигорання та його взаємозв'язок із професійним стресом, слід зазначити, що в найбільш загальному вигляді цей синдром можна тлумачити як стресову реакцію, що виникає внаслідок довготривалих професійних стресів середньої інтенсивності, заснованих на порушенні динаміки між організмом і середовищем [5, 6].

Безперервне або прогресуюче порушення рівноваги неминуче призводить до професійного вигорання. Вигорання – результат не просто стресу, а некерованого стресу. Серйозними проявами професійного вигорання є поведінкові зміни й неготовність до змін у власній поведінці відповідно до ситуаційних вимог.

В. Бойко розробив власну класифікацію симптомів, що супроводжують різні компоненти професійного вигорання.

Перший компонент – напруження – характеризується відчуттям емоційної виснаженості, втоми, викликані власною професійною діяльністю. Це виявляється в таких симптомах, як:

- 1) переживання психотравмуючих обставин (людина сприймає умови роботи та професійні міжособистісні стосунки як психотравмуючі);
- 2) незадоволеність собою (невдоволеність власною професійною діяльністю та собою як професіоналом);
- 3) загнаність у кут (відчуття безвиході в даній ситуації, бажання змінити роботу чи професійну діяльність узагалі);
- 4) тривога і депресія (розвиток тривожності у професійній діяльності, підвищення нервовості, депресивні настрої).

Другий компонент – резистенція – характеризується надмірним емоційним виснаженням, що провокує виникнення та розвиток захисних реакцій, які роблять людину емоційно закритою, відстороненою, байдужою. На такому тлі будь-яке емоційне залучення до професійних справ та комунікацій викликає у людини відчуття надмірної перевтоми. Це виявляється у таких симптомах, як:

- 1) неадекватне вибіркове емоційне реагування (неконтрольований вплив настрою на професійні стосунки);
- 2) емоційно-моральна дезорієнтація (розвиток байдужості у професійних стосунках);
- 3) розширення сфери економії емоцій (емоційна замкненість, відчуження, бажання припинити будь-які комунікації);
- 4) редукція професійних обов'язків (згортання професійної діяльності, прагнення витратити на виконання професійних обов'язків якомога менше часу).

Третій компонент – виснаження – характеризується психофізичною перевтомою людини, спустошеністю, нівелюванням власних професійних досягнень, порушенням професійних комунікацій, розвитком цинічного ставлення до тих, з ким доводиться спілкуватися під час роботи, розвитком психомоторних порушень. Тут проявляються такі симптоми, як:

- 1) емоційний дефіцит (розвиток на тлі перевиснаження емоційної нечуттєвості, мінімізація емоційного внеску в роботу, автоматизм та спустошеність при виконанні професійних обов'язків);
- 2) емоційне відчуження (створення у професійних комунікаціях захисного бар'єру);
- 3) особисте відчуження (деперсоналізація) – порушення професійних стосунків, розвиток цинічного ставлення до тих, з ким доводиться спілкуватися при виконанні професійних обов'язків, та до професійної діяльності взагалі;
- 4) психоматичні та психовегетативні порушення (погіршення фізичного самопочуття, розвиток таких психоматичних та психовегетативних порушень, як розлад сну, головний біль, проблеми з артеріальним тиском, шлункові розлади, загострення хронічних хвороб тощо).

Інтелектуальний стан при професійному вигоранні: відчуття, що робота стає важчою, а виконувати її складніше; зникає бажання працювати; зменшується інтерес до нових теорій та ідей, до альтернативних підходів у розв'язанні проблем; з'являються труднощі в концентрації уваги, ригідність (застрягання) на одному виді діяльності, в мисленні, в адаптації до нової ситуації; зростає відчуття нудьги, туги, апатії; людині бракує авантюризму, творчого підходу, смаку та інтересу до життя, вона байдужа до нововведень і новітніх підходів, надає перевагу стандартним шаблонам і рутині; у розвиваючих експериментальних програмах (тренінгах, освітніх курсах) або бере пасивну участь, або відмовляється від них узагалі; виконує роботу формально.

Соціально-психологічні симптоми: часті нервові зриви (вибухи невмотивованого гніву чи відмова від спілкування, замикання в собі); відчуття неусвідомленого занепокоєння і підвищеної тривожності («щось не так, як треба»); поява гіпервідповідальності, постійний страх (щось «не вийде» чи з чимось не вдасться впоратися); загальна негативна установка на життєві та професійні перспективи (типу «хоч як старайся, все одно нічого не вийде»); втрата ідеалів, надій або професійних перспектив; деперсоналізація; зниження рівня ентузіазму, загальна негативна установка на життєві перспективи; зменшення активності та інтересу до дозвілля, хобі; девіантні форми поведінки (зловживання алкоголем, тютюном, кавою). Симптоми цього синдрому не мають чіткої специфіки й можуть варіювати від легких поведінкових реакцій (дратівливість, стомлюваність) до психосоматичних та невротичних розладів [1].

На жаль, у зимівників Української антарктичної станції Академік Вернадський подібні прояви синдрому професійного вигорання мають місце, особливо в період антарктичної весни (жовтень-листопад), коли період перебування в ізолюваному колективі досягає більш ніж півроку. Такі стани окремих зимівників потребують психологічних заходів розвантаження (застосування аутогенного тренування, використання проєктивних методик, проведення водних процедур, виконання фізичних вправ тощо), а в критичних випадках – медикаментозного лікування.

Прояви професійного вигорання можуть мати три стадії. На першій стадії професійного вигорання фахівець виснажений емоційно і фізично й може скаржитись на постійний

головний біль, застуду тощо. У зимівника, що відчуває на собі дію професійного вигорання першого ступеня, з'являються помірні, нетривалі й випадкові ознаки цього стресу. Такі симптоми проявляються в легкій формі і виражені турботою про себе, наприклад, шляхом розслаблення чи організації перерв у роботі.

Для другої стадії професійного вигорання характерні дві сукупності симптомів. Може розвинутих, наприклад, негативне, цинічне ставлення до тих, з ким людина працює, чи, навпаки, у неї можуть виникнути негативні думки про себе через почуття, які з'являються до інших працівників. Щоб уникнути цих негативних почуттів, зимівник заглиблюється в себе, виконує тільки мінімальну кількість роботи і ні з ким не спілкується. На цій стадії професійного вигорання симптоми проявляються регулярніше, мають більш затяжний характер і важче піддаються корекції. Звичайні способи розслаблення тут неефективні. Аби повернутись до норми, необхідно звернутися по допомогу до лікаря.

Заключна стадія – повне професійного вигорання – трапляється нечасто, проте виливається в повну відразу до всього на світі. Фахівець ображений і на самого себе, і на все людство. Життя здається йому нестерпним, він не здатен самостійно реагувати на події, зосередитись на проблемах. Ознаки й симптоми третьої стадії професійного вигорання стають хронічними. Можуть виникати медичні проблеми на кшталт виразки шлунку, гіпертонії чи депресії. Спроби піклуватися про себе, як правило, виявляються нерезультативними, а професійна допомога може не давати швидкого полегшення. У такому випадку втручання лікаря для збереження здоров'я зимівника є невідкладним.

На перших двох стадіях професійного вигорання індивідуум може відновитися, але щоб повернутись до нормального життя, йому необхідно навчитися жити з тим, що є, бо змінити ситуацію в даному випадку (під час антарктичної зимівлі) складно.

Лікар, який перебуває на станції, для виявлення у зимівників ознак професійного вигорання може застосувати нижченаведений тест.

### ***ДОСЛІДЖЕННЯ СИНДРОМУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ***

**Інструкція.** Навпроти кожного висловлювання поставте **1 бал**, якщо погоджуєтесь із твердженням, або **0** – якщо не погоджуєтесь.

#### ***Текст опитування***

1. Чи знижується ефективність Вашої роботи?
2. Чи втратили Ви частку ініціативності при виконанні завдань?
3. Чи втратили Ви інтерес до роботи?
4. Чи посилюється Ваш стрес останнім часом?
5. Чи відчуваєте Ви втому або зниження темпу роботи?
6. Вас турбує головний біль?
7. Вас турбують болі в шлунку?
8. Ви втратили вагу?
9. У Вас є проблеми зі сном?
10. Ваше дихання стало уривчастим?
11. У Вас часто змінюється настрій?
12. Вас легко розгнівати?
13. Ви легко піддаєтесь негативним емоціям, коли не можете задовольнити ті чи інші потреби?
14. Стали більш безпорадним, аніж зазвичай?
15. Почуваєтеся більш безпорадним, аніж завжди?
16. Вживаєте забагато ліків, що впливають на настрій (транквілізатори, алкоголь тощо)?
17. Стали менш гнучким у своїй поведінці?

18. Стали критичніше ставитись до власної компетентності і до компетентності інших?  
 19. Працюєте більше, а відчуваєте, що зробили менше?  
 20. Частково втратили почуття гумору?

**Обробка та інтерпретація результатів**

Підрахуйте загальний бал вигорання та оцініть рівень розвитку цього синдрому за наведеною нижче таблицею. Що нижчий рівень, то краще.

Рівні вигорання	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Показники вигорання	0 – 7	8 – 14	15 – 20

Увага лікаря на станції повинна спрямовуватися в першу чергу на тих зимівників, які мають високий рівень професійного вигорання.

**4. Результати та їх обговорення**

За цією методикою нами було проведено опитування для виявлення ознак професійної втоми, емоційного вигорання та стійкості до стресу зимівників XVIII УАЕ перед початком зимівлі та в кінці її.

Узагальнені дані представлено в таблиці 1.

Таблиця 1

Узагальнені результати ознак професійної втоми, емоційного вигорання та стійкості до стресу зимівників XVIII УАЕ (показники методик представлено в балах)

Досліджувані	Професійна втома		Емоційне вигорання		Стійкість до стресу	
	до зимівлі	в кінці зимівлі	до зимівлі	в кінці зимівлі	до зимівлі	в кінці зимівлі
1	0	1	0	0	35	30
2	0	1	0	0	26	20
3	2	4	1	1	28	24
4	3	6	2	4	32	29
5	0	1	0	0	28	24
6	0	1	0	1	35	31
7	2	4	1	1	27	19
8	0	0	0	0	22	22
9	1	2	0	1	26	23
10	0	0	1	2	35	31
11	1	1	0	1	30	28
12	5	9	1	3	40	29
Показники	max 30	max 30	max 20	max 20	max 54	max 54

Як бачимо з цієї таблиці, щодо ознак професійної втоми та емоційного вигорання всі зимівники XVIII УАЕ мають низькі показники (до 10); це означає, що вони під час зимівлі не відчували сильного негативного впливу екстремальних умов життєдіяльності. Третій показник – стійкість до стресу – дозволив вивчити можливості протистояння стрес-факторам. Як бачимо, всі зимівники мають середні показники (максимальна кількість балів – 54; середні показники 22 – 32). Опитування проводилось у кінці зимівлі, й це означає, що ресурси організму не такі великі, як на її початку, і що зимівники потребують достатньо тривалої (приблизно два місяці) реадаптації до звичайних умов життєдіяльності.

Особливу увагу в нашому дослідженні було приділено вивченню мотивації діяльності, оскільки вона є одним із визначних показників готовності до діяльності та відіграє велику роль у формуванні стресостійкості та запобіганню синдрому професійного вигорання. Результати досліджень мотивації українських зимівників представлені нами в попередніх

статтях [3, 4]. Нами було виявлено види мотиваційної спрямованості, що сприяють формуванню готовності до життєдіяльності в екстремальних умовах.

Пізнавальна спрямованість науковців – дослідників Антарктики проявляється в потребі постійно розширювати свій світогляд, пізнавати навколишній світ та сутність явищ природи; в орієнтації на пошук нових знань, ідей, на створення власної картини світу; у схильності до аналізу фактів та подій, до формування власної думки щодо питань життєдіяльності в екстремальних умовах; у прагненні дійти до суті складних проблем науки, поведінки людей, соціальних та природних явищ.

Гуманістична спрямованість українських полярників проявляється в альтруїзмі, бажанні творити своєю діяльністю та поведінкою добро іншим людям і суспільству загалом; у схильності до постановки гуманістичних, альтруїстичних цілей у власному житті, поведінці та діяльності; у прагненні в своєму професійному зростанні домагатися гуманістичних результатів.

Професійна спрямованість у полярників проявляється в бажанні досягати високого рівня професійної майстерності; орієнтації на пошук і здобуття максимуму необхідної професійної важливої інформації в ізолюваних умовах; схильності до постановки важливих професійних цілей (багато хто з них прагне завершити написання дисертацій). При цьому треба відзначити позитивне емоційне самопочуття при виконанні професійної діяльності.

Економічна спрямованість проявляється в тому, що зимівники зацікавлені в економічно ефективній індивідуальній діяльності та діяльності установи; орієнтовані на пошук нової економічної інформації, ефективних економічних важелів і стимулів; почуються господарями власної долі. При цьому прагнення досягти значних економічних результатів у власній діяльності не є основним, визначальним мотивом діяльності в суворих антарктичних умовах.

Творча спрямованість особистості проявляється там у бажанні творчо підходити до своєї діяльності; інтересі до пошуку нових знань, фактів, закономірностей досліджуваних явищ; схильності до активності за будь-яких обставин; прагненні досягти нових результатів у поведінці та діяльності.

Особливості професійної спрямованості українських зимівників, їхньої життєдіяльності та ефективності праці в ізолюваному колективі ми вивчали за допомогою методики «ОПКДЕ». Результати даного дослідження представлено в таблиці 2.

Таблиця 2

Результати вивчення організованості, працелюбства, колективізму, допитливості та естетичного розвитку зимівників 18 УАЕ до та після експедиції

Якості	До експедиції	Після експедиції	Значення t-критерію
Організованість	9,0	9,25	0,48
Працелюбність	12,40	12,86	0,82
Колективізм	9,57	11,47	3,38
Допитливість	9,77	11,47	2,86
Естетичний розвиток	10,95	12,43	2,88

На основі аналізу отриманих даних можемо відзначити, що рівні представленості таких якостей, як колективізм, допитливість і естетичний розвиток, набули значущої різниці в бік збільшення за показником t-критерію Стьюдента: 3,38; 2,68; 2,88 відповідно (на рівні значення t-критерію Стьюдента  $> 1,98$  ( $p \leq 0,05$ )).

Це свідчить про необхідність прояву особистісних якостей, що допомагають у життєдіяльності в екстремальних умовах.

Гуманістична спрямованість українських полярників виявляється в першу чергу в умінні адекватно, без великих психологічних перевантажень, виходити з конфліктних ситуацій, які безумовно виникають під час перебування в ізолюваному колективі в умовах



депривації. Результати дослідження способів реагування на конфлікт у зимівників 18 УАЕ представлено в таблиці 3 (у відсотках показано кількість досліджуваних, здатних виходити з конфлікту різними способами).

Таблиця 3

Порівняльний аналіз опису поведінки зимівників 18 УАЕ до та після експедиції

Способи виходу з конфліктів	До експедиції	Після експедиції
Суперництво	16,5%	8,9%
Співпраця	11,5%	18,5%
Компроміс	28,4%	29,7%
Уникнення	16,6%	19,7%
Прийняття	27,0%	23,2%

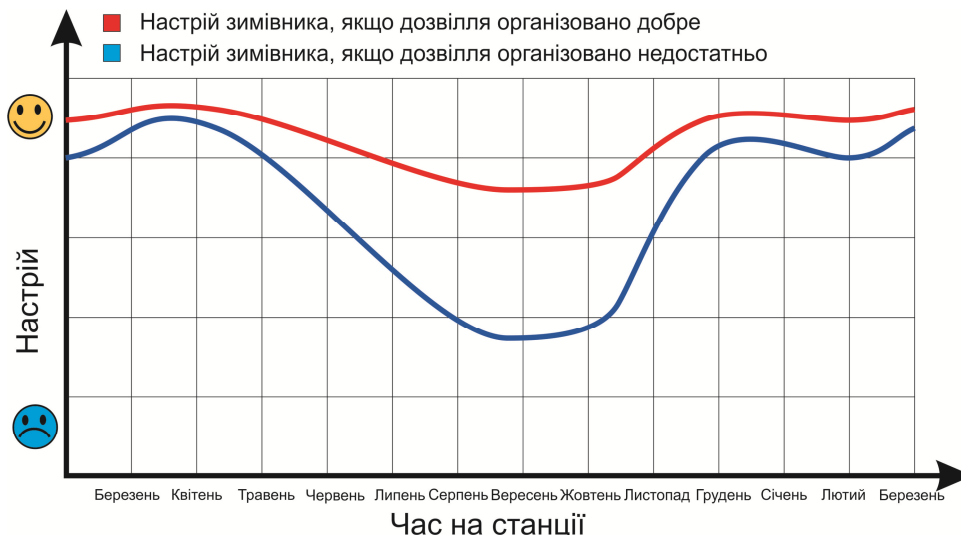
Отже, спостерігається тенденція в напрямку збільшення показників такого позитивного способу реагування в конфліктній ситуації, як співпраця після закінчення зимівлі, а також зменшення відсотків таких соціально небажаних способів, як прийняття (з 27,0% до 23,2%) і суперництво (з 16,5% до 8,9%).

## 5. Висновки

Підбір учасників українських антарктичних експедицій, передбачення процесів адаптації до екстремальних умов життєдіяльності, а також профілактика та подолання конфліктів серед членів малого колективу фахівців, які тривалий час працюють і спілкуються в ізолюваних від звичного соціуму умовах, до того ж при перманентній негативній дії на психофізіологічні функції комплексу екстремальних факторів навколишнього середовища, мають ґрунтуватись на багаторівневій системі психологічного супроводу.

Аби уникати нудьги, емоційного голоду, людині бувають потрібні різноманітні форми спілкування. Хоча так чи інакше відокремлений від суспільства зимівник може структурувати час й іншими способами – за допомогою діяльності або фантазії. Причому діяльність може ставати основою для різних форм спілкування – проведення часу, ігор, близькості.

На доказ цього наводимо графік динаміки настрою українського полярника, побудований членом трьох українських експедицій П.А. Маловим, на якому відображено коливання емоційного стану протягом річного перебування на станції.



У групі зимівник прагне отримати максимум задоволення від взаємодії з іншими. І він тим більше задоволений, чим більше доступний для контактів. При цьому багато його соціальних контактів відбуваються майже автоматично, а до отримуваних «винагород» відноситься підтримання соматичної та психічної рівноваги, а саме: зняття напруги, уникнення психологічно небезпечних ситуацій, набуття визнання, збереження досягнутого рівня поваги.

Зберегти в умовах екстриму нормальний психологічний клімат в малочисельному колективі можна, застосовуючи технології комплексного вирішення всіх аспектів психологічного та психофізіологічного відбору; спеціальну психосоціальну реабілітацію; визначаючи психологічні якості особистості, найбільш придатні в конкретних умовах фахової діяльності; й користуючись ефективними технологіями профілактики та подолання конфліктних ситуацій і розладів психоемоційного статусу фахівців, що знаходяться в особливих умовах.

Під час експериментальної роботи такі показники психологічної готовності особистості до екстремальних умов життєдіяльності нами й було виявлено.

В умовах закритого, ізолюваного колективу полярник відчуває потребу в розумінні іншою людиною – партнером по спілкуванню. Це проявляється у зростанні здатності розуміти причину вчинків інших; усвідомлювати, як тебе сприймає партнер по спілкуванню, і враховувати це в поведінці (рефлексія).

Велику роль у спільній праці, проведенні дозвілля, процесі спілкування з партнером відіграють почуття емпатії (співчуття), яке проявляється в потребі та здатності до взаємодії з іншими людьми (інтерактивні здібності); здатність вдосконалювати знання соціальних норм, зразків, ролей, які регламентують взаємодію та взаємовідносини в колективі; розуміння адекватних рольових очікувань у взаємодії з партнером; можливість соціального контролю рольової поведінки у процесі взаємодії; тактовність.

Також у ході досліджень та спостережень нами було зафіксовано такі риси, притаманні українським дослідникам Антарктики: активність; потреба діяльності; допитливість; цілеспрямованість; рішучість; наполегливість у досягненні результатів; відданість меті; організованість; вимогливість до себе; акуратність.

Таки риси є свідченням психологічної готовності до життєдіяльності в екстремальних умовах.

**Роботу виконано за підтримки Державної установи Український антарктичний науковий центр із використанням даних, отриманих під час проведення українських антарктичних експедицій на УАС Академік Вернадський.**

## Література

1. **Бойко В.В.** Синдром «емоціонального вигорання» в професійному общении. – СПб.: Питер, 1999. – 105 с.
2. **Климов Е.А.** Основы психологии: учеб. для вузов. – М. : Культура и спорт, ЮНИТИ, 1997. – 295 с.
3. **Мірошніченко О.А.** Дослідження психологічних особливостей характеру зимівників українських антарктичних експедицій // Український антарктичний журнал. – Київ: ДУ «Національний антарктичний науковий центр», 2013, № 12. – С. 300–306.
4. **Мірошніченко О.А.** Психологічні чинники адаптації особистості до екстремальних умов життєдіяльності // Наука і освіта. – Одеса: Південноукраїнський національний університет, 2014, №8. – С. 164–172.
5. **Селье Г.** Стресс без дистресса. – М.: Прогресс, 1979. – 210 с.
6. **Шапарь В.Б.** Курс практической психологии. – Харьков: «Клуб Семейного Досуга», 2010. – 416 с.