

УДК 159.9: 159.94

ОСОБЛИВОСТІ ВПЛИВУ ПОЛІМОТИВАЦІЙНИХ ТЕНДЕНЦІЙ НА ВИЯВ ПРОФЕСІЙНОГО ВІДЧУЖЕННЯ В ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ З НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ

Сергієнко О.О.,
викладач-методист навчально-методичного відділу
Національний університет цивільного захисту України

У статті проаналізовано феномен професійного відчуження й подано результати дослідження впливу полімотиваційних тенденцій на вияв професійного відчуження в працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій. Емпірично доведено відмінності в мотиваційних тенденціях рятувальників із різним стажем роботи.

Ключові слова: професійна деструкція, професійне відчуження, полімотиваційні тенденції, мотивація досягнення успіху, рятувальник.

В статье проанализирован феномен профессионального отчуждения и представлены результаты исследования влияния полимотивационных тенденций на проявление профессионального отчуждения у работников Государственной службы Украины по чрезвычайным ситуациям. Эмпирически доказаны различия в мотивационных тенденциях спасателей с различным стажем работы.

Ключевые слова: профессиональная деструкция, профессиональное отчуждение, полимотивационные тенденции, мотивация достижения успеха, спасатель.

Sergienko O.O. PECULIARITIES OF INFLUENCE OF POLY MOTIVATIONAL TRENDS ON PROVISION OF PROFESSIONAL ESTRANGEMENT IN EMPLOYEES OF THE STATE EMERGENCY SERVICE OF UKRAINE.

The article analyzes the phenomenon of professional estrangement and presents the results of a study of the influence of the poly motivational tendencies on the manifestation of professional estrangement among employees of the State Emergency Service of Ukraine. Empirically proven differences in the motivational tendencies of rescuers with different work experience.

Key words: professional destruction, professional estrangement, poly motivational trends, motivation to succeed, rescue.

Постановка проблеми. Працівники Державної служби України з надзвичайних ситуацій (далі – ДСНС) часто говорять: «Хто як не ми повинні рятувати людей?» Цей вислів можна сприйняти з іронією, але ж професійна діяльність рятувальника повинна ґрунтуватися на його вміннях, знаннях, навичках і професійному досвіді.

Освоєння особистістю професії неминує супроводжується змінами в структурі суб'єкта діяльності, які мають як позитивний (якщо відбувається посилення й інтенсивний розвиток якостей, що сприяють успішності в діяльності), так і негативний (що виявляється в зміні, придушенні й навіть руйнуванні окремих компонентів структури особистості) характер [13].

Деструктивні зміни особистості відбуваються в усіх підструктурах суб'єкта діяльності. Так деструктивні зміни професійної спрямованості в результаті багаторічного виконання професійної діяльності призводять до професійного відчуження та зниження мотивації досягнення професійних успіхів [8].

Тому вдосконалення своїх знань, підвищення професійної кваліфікації й постановка високих цілей у кар'єрі не дадуть змоги виявитися професійному відчуженню в співробітника під час служби в підрозділах ДСНС, адже найголовніше, що професійне ставлення рятувальників до своєї роботи безпосередньо залежить від якості ліквідації надзвичайної ситуації та порятунку потерпілих, життя яких залежить від готовності й професіоналізму співробітників ДСНС.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблему відчуження розглядали вчені-психологи: С.П. Безносков, Е.Е. Симанюк, Е.Ф. Зеєр, В.Д. Тогобицька, Є.М. Осін, С.Л. Рубінштейн, К. Роджерс, Е. Фромм. Вони вказують на специфіку вияву цього феномена в різних сферах професійної діяльності, в тому числі дослідження показують, що найбільш характерною ця професійна деформація є для фахівців екстремальних професій [1; 4; 6; 9; 11; 12].

Е.Ф. Зеєр та Е.Е. Симанюк визначають групу цих негативних змін як професійно



зумовлені деструкції. За їхнім визначенням, професійні деструкції – це зміни сформованої структури діяльності й особистості, що негативно позначаються на продуктивності праці та взаємодії з іншими учасниками цього процесу [4; 11].

Професійне відчуження є наслідком професійної деструкції, що виявляється в утраті працівником професійної ідентичності, байдужості до професійних обов'язків і норм, неприйнятті на себе відповідальності за знаходження сенсу професійної діяльності, заміщенні професійних цінностей і моралі цінностями й цілями іншого середовища [4; 11].

С.Л. Рубінштейн намагався ввести в радянську психологію проблему відчуження як проблему ставлення до людини як до засобу досягнення будь-якої мети, ставлення до людини лише як до носія якої-небудь функції, що призводить до звуження або навіть втрати особистісного життя, її убогості й обмеженості, тобто із суб'єкта людина стає об'єктом. Міжособистісні стосунки, що зводять людину до знаряддя, засобу досягнення цілей, які включають людину в обмежені рамки – форми соціального відчуження [9].

Л.Б. Шнейдер розглядає професійне відчуження як один із компонентів виконавчого механізму досягнення професіоналом професійної ідентичності. Вона називає професійне відчуження ситуацією, коли під час прийняття відповідальності на себе людина свідомо не ідентифікує себе з професійною групою, окремою людиною, «відходить» від справи. На думку автора, відчуження передбачає звільнення від вимушеного спілкування, необхідності грати з іншими в соціальні ігри [14].

Постановка завдання. Метою статті є емпіричне вивчення особливостей впливу полімотиваційних тенденцій на вияв професійного відчуження.

Виклад основного матеріалу дослідження. Екстремальні умови для працівників ДСНС України характеризуються сильним травмувальним впливом подій, пригод та обставин на психіку співробітника. Високий рівень небезпеки, високий рівень травматизації, високий рівень стресогенності, ризикованість, високий рівень відповідальності, невизначеність ситуації, дії в умовах обмеженого простору й дефіциту – все це може призвести до виникнення та розвитку професійних деформацій і деструкцій працівника. Такі негативні впливи нерідко стають причиною зривів у професійній діяльності, зниження працездатності, міжособистісних конфліктів, порушень дисципліни, зловживання алкоголем, інших

негативних явищ, що в результаті може призвести до виникнення професійних деструкцій [5].

Професійні деструкції можуть виражатися в професійному відчуженні, професійній стагнації, професійній некомпетентності, професійній деформації особистості. У нашому випадку розглянемо професійне відчуження як деструкцію професійної спрямованості особистості, яка виникає в процесі професійного розвитку, виявляється в професійній діяльності у вигляді відстороненої професійної позиції в професійній взаємодії [7].

Професійне відчуження – це процес подолання особистістю конфліктних ситуацій професійного самовизначення. Конструктивне й відповідальне подолання особистістю цих конфліктів дає їй змогу знайти нову професійну ідентичність. Деструктивні способи приводять професіонала не до досягнення самого себе, а до самовиправдання неадекватним судженням про самого себе, агресії, як наслідок, професійної дезадаптації [3].

Під професійним відчуженням ми маємо на увазі втрату професійної ідентичності, неможливість її досягнення, втрату особистістю «професійного Я». Причиною професійного відчуження без прийняття відповідальності може стати негативне оцінювання своєї справи. Людина починає її демонстративно уникати, вдаючись до різних способів в одязі, мові, манерах. Вимушене професійне відчуження є, по суті, синонімом функціонального вакууму, де відчуженим є професійне майбутнє [14].

Розглянемо деякі психологічні детермінанти, які є передумовами розвитку професійних деструкцій:

1. Мотиви вибору професії: усвідомлювані мотиви (соціальна значимість, імідж, творчий характер, матеріальні блага) та неусвідомлювані мотиви (прагнення до влади, домінування, самоствердження).

2. Вхідження в самостійне професійне життя. Професійна реальність сильно відрізняється від уявлення, що сформувалось у випускника професійного навчального закладу. Перші ж труднощі спонукають молодого фахівця до пошуку «кардинальних» методів роботи. Невдачі, негативні емоції, розчарування ініціюють розвиток професійної дезадаптації особистості.

3. Повторюваність виконуваних операцій. У типових умовах праці стає неминучим утворення стереотипів здійснення професійних функцій, дій, операцій. Вони спрощують виконання професійної діяльності, підвищують її визначеність, полегшують взаємини з колегами [8]. Але про-

фесійна діяльність рясніє нестандартними ситуаціями, і тоді можливі помилкові дії. П.Я. Гальперін зазначав, що в разі несподіваної зміни ситуації нерідко трапляється, що дії починають виконуватися за окремими умовними подразниками, без урахування фактичного становища загалом. Тоді автоматизми діють усупереч розумінню [2].

Для вирішення поставлених завдань нами проведено психодіагностичне дослідження, у якому взяли участь працівники ДСНС України з різним стажем роботи з ДПРЧ-3, ДПРЧ-6 і ДПРЧ-17 у місті Харкові. Загальна вибірка становила 60 осіб, 30 із яких мають професійний стаж менше ніж п'ять років (група № 1) і 30 осіб зі стажем роботи більше ніж п'ять років (група № 2).

Такий поділ досліджуваних зумовлено тим, що в працівників із високим стажем роботи з'являється незадоволеність можливостями реалізувати себе в професійній ситуації, що склалася, незадоволеність собою, своїм соціально-професійним статусом, починають формуватися професійні деструкції.

Для психодіагностики нами використувалися такі методики:

- Методика діагностики полімотиваційних тенденцій у «Я-концепції» особистості С. Петрова;

- Шкала Кука-Медлей (дає можливість виміряти загальний рівень ворожості, виявити особливості її виявів: цинізм, ворожість та агресивні реакції, а також дослідити когнітивний і поведінковий компоненти ворожості).

Для статистичного оброблення результатів дослідження нами використовувався ϕ -критерій Фішера [10].

Виникнення й розвиток професійного відчуження знижує продуктивність виконання діяльності, негативно впливає на мотивацію та професійну позицію фахівця. Негативний вплив професійного відчуження виявляється в байдужості до професійних обов'язків і норм, неприйнятті на себе відповідальності за знаходження сенсу професійної діяльності, заміщенні професійних цінностей і моралі цінностями й цілями іншого середовища. Зі збільшенням професійного стажу в працівників змінюється мотиваційний аспект, що не завжди відіграє позитивну роль у професійній та особистісній сферах життя. За допомогою методики діагностики полімотиваційних тенденцій у «Я-концепції» нами отримані результати, які відображені в таблиці 1.

По-перше, розглянемо тенденції першої групи досліджуваних із невеликим стажем роботи. У цій групі переважає матеріальна мотивація – 52%; оптимістична – 76%; комунікативна – 48%. Уникнення неприємностей, індивідуалізація, прагнення до переваг, пугнічна та моральна мотивація, навпаки, менш сформована (4% опитуваних). Друга група з великим стажем також має тенденцію до матеріальної, оптимістичної мотивації й оптимістичного ставлення до людей. Пугнічна мотивація та уникнення неприємностей менш розвинені, як і в першій групі. Пугнічна мотивація висловлює потребу в дієвому, активному подоланні труднощів, прагненні бороти-

Таблиця 1

Показники полімотиваційних тенденцій у «Я-концепції» особистості працівників ДСНС України з різним стажем роботи (у %)

Мотивація	1 група	2 група	ϕ	p
Матеріальна	52	48	0,56	-
Гедоністична	36	28	1,21	-
Оптимістична	76	80	0,67	-
Комунікативна	48	48	0	-
Пізнавальна	28	28	0	-
Трудова	40	36	0,58	-
Нормативна	8	16	1,76	-
Моральна	4	16	2,97	0,01
Прагнення до досконалості	16	24	1,42	-
Пугнічна	4	4	0	-
Прагнення до переваги	4	8	1,2	-
Позитивне ставлення до людей	20	44	3,7	0,01
Уникнення неприємностей	4	4	0	-
Індивідуалізація	4	12	2,15	-
Егоцентрична	12	16	0,82	-
Альтруїстична	8	8	0	-



ся із життєвими обставинами, навіть якщо це пов'язано з певним ризиком. Залежно від трудового стажу нами виявлені значущі відмінності в тенденції до моральної мотивації та позитивного ставлення до людей ($p \leq 0,01$). З результатів, поданих у таблиці, ми бачимо, що працівники з великим стажем роботи, які становлять другу групу, більше схильні дотримуватись моральних норм і правил, вони більш оптимістично настроєні, але тенденція до трудової та матеріальної мотивації істотно знижена. Це можна обґрунтувати тим, що багаторічне виконання однієї й тієї самої професійної діяльності призводить до появи професійної втоми, збіднення репертуару способів виконання діяльності, втрати професійних умінь і навичок, зниження працездатності й мотивації до професійного розвитку. Діяльність усе частіше виконується автоматично, без свідомого контролю, використовуються в основному стереотипні прийоми та методи роботи, що суб'єктивно переживаються як «нудна робота» й виливаються в прагнення до зміни діяльності або припинення роботи. Очевидно, що всі ці симптоми значно впливають на ефективність професійної діяльності. Загалом полімотиваційні тенденції в «Я-концепції» досліджуваних другої групи набувають характеру індивідуалізованих. Працівники схильні орієнтуватися на власні егоїстичні й вузькоособистісні інтереси, бажання, потреби. У першій групі з невеликим стажем, навпаки, розвинена трудова, матеріальна та гедоністична мотивація, що свідчить про бажання професійного становлення, кар'єрного зростання й отримання життєвих насолод, потребу в досягненнях, самовизначенні. Розвинена комунікативна мотивація, що свідчить про потребу в спілкуванні, спрямованість на взаємодію. Нормативна та моральна мотивація в більшості працівників першої групи не розвинена, що говорить про тенденцію до ігнорування законів і правил,

байдужості до професійних обов'язків і норм, що є ознакою професійного відчуження.

Це свідчить про те, що в міру збільшення стажу в працівників переважає пасивне очікування благополуччя, знижена орієнтація на професійний розвиток, потреба в досягненні, самовизначенні. Мотиваційні тенденції в «Я – концепції» набувають характеру індивідуалізованих, що може бути причиною особистісного професійного відчуження.

Ознакою професійного відчуження можуть бути закритість у взаєминах із колегами, агресивність, облудність, перебільшення власних заслуг, професійний цинізм. «Відчужений» співробітник схильний виявляти агресивність у досягненні статусу, ворожість до оточуючих, владність і схильність до суперництва, цинічне ставлення до оточуючих. У зв'язку з цим ми діагностували рівень ворожості в працівників ДСНС України з різним стажем роботи завдяки шкалі Кука-Медлей. Отримані дані подано в таблиці 2.

Завдяки поданим даним, виявлено статистично достовірні відмінності за шкалою «Цинізм» ($p \leq 0,01$), тому ми можемо констатувати, що досліджувані першої групи з низьким трудовим стажем мають більш високі показники за шкалою «Цинізм», порівняно з працівниками з великим стажем роботи. Цинізм розглядається як особистісна позиція, що виражає демонстративну й усвідомлену зневагу до певних моральних цінностей та етичних ритуалів як до таких, що заважають вирішенню практичних завдань. Сучасний цинізм набув форми заперечення мотивів, що не мають матеріальної основи. Фахівці на начальному етапі професіоналізації можуть бути схильні до такої поведінки в силу своїх особистісних особливостей.

За шкалою «Агресивність» у ході дослідження респонденти мають однакові се-

Таблиця 2

Середні показники рівня ворожості працівників ДСНС України з різним стажем роботи (у %)

Шкали/рівень		1 група	2 група	ϕ	p
Цинізм	Високий	69	29	3,9	$p \leq 0,01$
	Середній	22	17	0,5	$p > 0,05$
	Низький	19	54	3,4	$p \leq 0,01$
Агресивність	Високий	11	13	0,3	$p > 0,05$
	Середній	71	69	0,2	$p > 0,05$
	Низький	18	18	0	$p > 0,05$
Ворожість	Високий	18	60	4,2	$p \leq 0,01$
	Середній	58	22	3,5	$p \leq 0,01$
	Низький	24	18	0,7	$p > 0,05$

редні показники за трьома рівнями, тому істотних статистично достовірних відмінностей між двома групами виявлено не було ($p > 0,05$). Агресивність, у свою чергу, пов'язана з агресивними установками, а також агресивними переконаннями індивіда, відповідно до чого формується впливовий і більш-менш стійкий особистісний патерн ворожості стосовно оточуючих людей, суспільства та самого себе. Агресивність може мати місце в цьому випадку через ставеві особливості досліджуваної групи, яку становлять чоловіки, й особливості професійної діяльності рятувальників.

За шкалою «Ворожість» отримано результат із високим рівнем ($p \leq 0,01$), де високі показники мають досліджувані другої групи, а за середнім рівнем шкали «Ворожість» вищі показники в досліджуваних першої групи. Це свідчить про те, що група працівників із високим стажем і група молодих фахівців статистично відрізняються, що характеризується монотонним виконанням професійних обов'язків, зниженою мотивацією, конфліктністю в колективі та безперспективним покращенням матеріального забезпечення для досліджуваних другої групи й заниженою самооцінкою, критичним ставленням до професії та відсутністю ідентифікації з професією. Отже, враховуючи дані, отримані у двох групах, можемо констатувати, що ворожість впливає на вияв і розвиток професійного відчуження в працівників ДСНС України.

Під ворожістю розуміється антагоністичне ставлення до людей, що містить у собі поведінковий, афективний і когнітивний компоненти. Поведінковий компонент включає в себе різноманітні форми вияву ворожості, часто сховані: агресію, негативізм, небажання співпрацювати, уникнення спілкування. Афективний компонент включає низку взаємозалежних емоцій, у тому числі гнів, роздратування, обурення, відразу. Когнітивний компонент включає негативні переконання стосовно людської природи загалом і переконання в недоброзичливості інших людей стосовно самого суб'єкта. Усі компоненти ворожості необхідно вивчати окремо, бо вони пов'язані з психічним і фізичним здоров'ям за допомогою принципово різних механізмів.

Отже, завдяки проведеному дослідженню можна зробити висновок, що ворожість – це негативне ставлення до навколишнього світу переважно когнітивного характеру, що припускає наявність негативних емоцій і поведінкових виявів у вигляді агресії, негативізму, цинізму. Підвищена ворожість до оточуючих є безперечним симптомом професійного відчуження, що, згідно з ре-

зультатами, переважає в працівників із великим трудовим стажем.

Висновки з проведеного дослідження. Дослідження особливостей впливу полімотиваційних тенденцій на вияв професійного відчуження в працівників ДСНС України показало, що молоді спеціалісти мають тенденцію до оптимістичної, матеріальної, трудової та гедоністичної мотивації, але в більшості слабо виражена моральна й нормативна мотивація. Працівники з великим стажем роботи в більшості мають оптимістичну та комунікативну мотивацію, але не надають перевагу трудовій, матеріальній і гедоністичній мотивації. Дані свідчать про те, що в міру збільшення стажу в працівників переважає пасивне очікування благополуччя, знижена орієнтація на професійний розвиток і потреба в досягненні мети. Мотиваційні тенденції в «Я – концепції» набувають характеру індивідуалізованих, що може бути причиною особистісного професійного відчуження. Так, підвищена ворожість до оточуючих є безперечним симптомом професійного відчуження працівників із великим трудовим стажем. Фахівці на начальному етапі професіоналізації можуть бути схильні до цинічного ставлення в силу своїх особистісних особливостей.

Вищезазначені результати теоретичного й емпіричного дослідження, які викладені в статті, дають можливість надалі використати їх під час розроблення програм психокорекції та психопрофілактики професійного відчуження працівників ДСНС України.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Безносков С.П. Профессиональная деформация личности / С.П. Безносков. – СПб. : Речь, 2004. – 272 с.
2. Гальперин П.Я. Введение в психологию : [учебное пособие для вузов] / П.Я. Гальперин. – М. : Книжный дом «Университет», 2000. – 336 с.
3. Дружилов С.А. Профессиональные деформации и деструкции как следствие искажения психологических моделей профессии и деятельности / С.А. Дружилов // Журнал прикладной психологии. – 2004. – № 2. – С. 56–62.
4. Зеер Э.Ф. Психология профессий : [учебное пособие для вузов] / Э.Ф. Зеер. – 2-е изд., перераб., доп. – М. : Академический проект ; Екатеринбург : Деловая книга, 2003. – 336 с.
5. Лебедев В.И. Личность в экстремальных условиях / В.И. Лебедев. – М. : Политиздат, 1989. – 304 с.
6. Осин Е.Н. Отчуждение как психологическое понятие / Е.Н. Осин // Третья Всероссийская научно-практическая конференция по экзистенциальной психологии : материалы сообщений / под ред. Д.А. Леонтьева. – М. : Смысл, 2007. – С. 97–100.



7. Панова Н.В. Профессиональные деформации и пути их коррекции в личностно-профессиональном развитии педагога. / Н.В. Панова // Вестник Северо-восточного федерального университета им. М.К. Амурсова. – 2010. – № 2. – Т. 7. – С. 114.

8. Профессиональная деформация личности : [учебное пособие] / составители А.В. Коваленко, Л.А. Шиканов. – Томск : Изд-во ТПУ, 2009. – 90 с.

9. Рубинштейн С.Л. Проблемы общей психологии / С.Л. Рубинштейн. – М. : Педагогика, 1973. – 424 с.

10. Сидоренко Е.В. Методы математической обработки в психологии / Е.В. Сидоренко. – СПб. : Речь, 2003. – 350 с.

11. Сыманюк Э.Э. Психология профессионально обусловленных кризисов / Э.Э. Сыманюк. –

Воронеж : Издательство НПО «МОДЭК», 2004. – 320 с.

12. Тогобицька В.Д. Психокорекція професійних деструкцій працівників МНС України : автореф. дис. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / В.Д. Тогобицька. – Харків, 2011. – 23 с.

13. Фонарев А.Р. Профессиональная деятельность как смысл жизни профессионала / А.Р. Фонарев // Мир психологии. – 1999. – № 2. – С. 104–109.

14. Шнейдер Л.Б. Профессиональная идентичность: структура, генезис и условия становления : автореф. дисс. ... докт. психол. наук : спец. 19.00.01 / Л.Б. Шнейдер. – М. : Мир психологии, 2001. – 24 с.

УДК [159.923:159.942]-057.87

ОСОБЛИВОСТІ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ МЕХАНІЗМІВ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАХИСТУ ОСОБИСТОСТІ З ЕМОЦІЙНИМИ ХАРАКТЕРИСТИКАМИ

Степаненко Л.В., к. психол. н.,
доцент кафедри психології

ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет»

У статті розглянуто проблему психологічного захисту особистості. Проаналізовано погляди вчених на зміст та відмінності механізмів психологічного захисту особистості. Представлено результати експериментального дослідження пріоритетів студентів у використанні механізмів психологічного захисту під час екзаменаційної сесії. Визначено зв'язки механізмів психологічного захисту з особистісними емоційними властивостями студентів (рівнем прояву агресивності, ворожості, тривожності, емоційності, емоційної нестійкості).

Ключові слова: психологічний захист, механізми психологічного захисту, емоційні риси, особистісні емоційні властивості, емоційність.

В статье рассмотрена проблема психологической защиты личности. Проанализированы взгляды ученых на содержание и различия механизмов психологической защиты личности. Представлены результаты экспериментального исследования пріоритетов студентов в использовании механизмов психологической защиты во время экзаменационной сессии. Определены связи механизмов психологической защиты с личностными эмоциональными свойствами студентов (уровнем проявления агрессивности, враждебности, тревожности, эмоциональности, эмоциональной неустойчивости).

Ключевые слова: психологическая защита, механизмы психологической защиты, эмоциональные черты, личностные эмоциональные свойства, эмоциональность.

Stepanenko L.V. PECULIARITIES OF INTERRELATION OF MECHANISMS OF INDIVIDUAL'S PSYCHOLOGICAL PROTECTION WITH EMOTIONAL CHARACTERISTICS

The article presents the problem of psychological protection of the individual. The ideas of the scientists concerning the essence and differences of the mechanisms of psychological protection of the individual are analyzed. The results of the experimental investigation of the students' priorities while using the mechanisms of psychological protection during the examination period are represented. The interrelation of the mechanisms of psychological protection with the students' personal emotional characteristics (the level of aggression, anxiety, emotionality, emotional instability) are defined.

Key words: psychological protection, mechanisms of psychological protection, emotional features, personal emotional characteristics, emotionality.

Постановка проблеми. Аналіз вітчизняної й зарубіжної літератури з проблеми психологічного захисту показав, що існують різноманітні концепції, які ілюструють суперечливість даного феномену (Ф.В. Бассін, Ф.Б. Березін, Ф.Ю. Василюк, Р.М. Гра-

новська, Л.О. Михайлов, А.А. Налчаджян, Є.С. Романова, З. Фройд, Т.С. Яценко та ін.).

Поняття психологічного захисту було введено З. Фройдом. Психологічний захист він відносив до вторинних психічних процесів, протиставляючи їх певною мі-