УДК 338.24

Чепіга Л.П., *к. психол. н., доцент кафедри загальної та прикладної психології і педагогіки ХНУВС*

СХИЛЬНІСТЬ ДО РИЗИКУ І ПРОБЛЕМА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРЯННЯ СПІВРОБІТНИКІВ ПОЖЕЖНОЇ ОХОРОНИ

У статті представлено результати дослідження професійного вигоряння і способів його подолання, використовуваних співробітниками пожежної охорони з різним рівнем схильності до ризику.

Ключові слова: професійне вигоряння, емоційна стійкість, екстремальна ситуація.

Постановка проблеми. Синдром психічного вигоряння широко досліджується в зарубіжній психології вже більше 25 років. У вітчизняній психології інтерес до феномена «вигоряння» виник відносно недавно, у зв'язку з чим проблематика даного синдрому не одержала поки що належного розгляду. Існують різні визначення «вигоряння», проте в найбільш загальному вигляді воно розглядається як довготривала стресова реакція або синдром, що виникає унаслідок тривалих професійних стресів середньої інтенсивності. У зв'язку з цим синдром психічного вигоряння позначається рядом авторів як «професійне вигоряння», що дозволяє розглядати це явище в аспекті особистої деформації професіонала під впливом професійних стресів.

К.Р. Маслач, один з провідних фахівців з вивчення синдрому вигоряння, виділила його руйнівні симптоми: відчуття емоційного виснаження і знемоги, агресивні і депресивні почуття, розвиток негативного ставлення до клієнтів – дегуманізація і деперсоналізація, негативне самосприйняття у професійному плані – недостатність відчуття професійної майстерності і професійної упевненості.

У німецькій моделі виділяються три види вигоряння: деморалізація, виснаження і втрата мотивації.

Японські дослідники вважають, що для визначення вигоряння до трифакторної моделі К. Маслач слід додати четвертий чинник – залежність, яка включає такі симптоми, як головні болі, порушення сну і апетиту, дратівливість та інші психовегетативні порушення, а також наявність залежностей – алкоголізму, табакокуріння та інш.

В рамках наступного підходу до вимірювання вигоряння цей синдром розглядається як одновимірна конструкція. Згідно даного підходу вигоряння – це стан фізичного і психологічного виснаження, викликаного тривалим перебуванням в емоційно переобтяжуючих ситуаціях. У протилежність попередніх підходів, автори одновимірного підходу не обмежують вигоряння певними групами фахівців [1; 2].

Професійний стрес – це багатогранний феномен, що виражається у психічних і фізичних реакціях на напружені ситуації у трудовій діяльності людини. У психології і фізіології праці виявлено і вивчено велику кількість «виробничих» чинників стресу. Серед них виділяють фізичні чинники (вібрація, шум, пил, забруднена атмосфера, хімічні речовини, складне устаткування і небезпека травматизму), фізіологічні (змінний графік, відсутність режиму харчування, високий темп діяльності, «рваний» темп діяльності) і соціально-психологічні (конфлікт ролей і рольова невизначеність, перевантаження або недовантаження працівників, невідладженість інформаційних потоків, міжособистісні конфлікти, висока відповідальність, дефіцит часу), структурно-організаційні чинники («організаційний стрес»). Крім того, до несприятливих умов роботи, що провокують розвиток виробничого стресу, відносять також підвищену відповідальність, значні фізичні навантаження, роботу в надзвичайних обставинах [4].

Найбільш характерні чинники стресу, що часто зустрічаються при виконанні пожежними свого професійного обов'язку, – це висока температура навколишнього середовища, фізичні навантаження, висока щільність диму, шум, робота в умовах

обмеженого простору, небезпека отруєння хімічними речовинами, новизна обстановки і непередбачуваність розвитку подій, вплив стану постраждалих людей на психіку пожежника [3]. Таким чином, умови професійної діяльності пожежників характеризуються комбінованою дією цілого ряду чинників стресу.

Відповідно до вищевикладеного, **метою нашого дослідження** стало вивчення синдрому професійного вигоряння співробітників пожежної охорони з різним ступенем схильності до ризику. Для реалізації мети дослідження були використані наступні методики:

- методика «Готовність до ризику» Шуберта, відповідно до якої ризик розуміється як дія наугад у сподіванні на щасливий результат або як дія, що здійснюється в умовах невизначеності;

- методика діагностики професійного вигоряння (К. Маслач, С. Джексон, в адаптації І.Е. Водопьянової), що дозволяє виявити сформованість таких компонентів синдрому професійного вигоряння як емоційне виснаження, деперсоналізація і редукція професійних досягнень;

- методика вивчення копінг-поведінки у стресових ситуаціях (С. Норман, в адаптації П.А. Крюкової).

Обробка даних дослідження проводилася із застосуванням методів математичної статистики, зокрема – кластерного аналізу.

Дослідження проводилося на базі пожежної частини № 9 Київського району м. Харкова. У дослідженні було задіяно 46 співробітників пожежної охорони. Середній стаж роботи досліджуваних склав 4,8 років.

Результати дослідження дозволяють відзначити наступне.

Серед обстежених співробітників пожежної охорони не було виявлено осіб дуже обережних або надзвичайно схильних до ризику (відповідно до нормативів, приведених в методиці Шуберта). У 39,1% співробітників пожежної охорони спостерігався середній рівень готовності до ризику. 32,6% співробітників характеризуються обережністю, 28,3% - підвищеною готовністю до ризику. Таким чином, співробітники пожежної охорони швидше схильні до обміркованих рішень і дій, ніж до ризику, проте

вони можуть зазнавати труднощів у професійній діяльності, яка нерідко відбувається в ситуаціях невизначеності, вимагає від співробітників рішучих дій, здатності піти на ризик.

Результати дослідження професійного вигоряння співробітників пожежної охорони представлено в таблиці 1.

Таблиця 1.

Рівень сформованості компонентів професійного вигоряння у співробітників пожежної охорони

Компоненти проф. ви - горяння / Рівні вираженості	**К-ть співробітників (в%)**		
	Емоційне виснаження	**Деперсоналізація**	**Редукція професійних досягнень**
Високий	0	15,2	32,6
Середній	52,2	56,5	34,8
Низький	47,8	28,3	32,6

Як видно з таблиці 1, більше половини обстежених співробітників пожежної охорони відчуває середній ступінь емоційного виснаження, що виявляється у зниженні емоційного тонусу, втраті інтересу до того, що оточує, байдужості або емоційному перенасиченні. Також більше половини співробітників відзначає середню, а 15,2% - високий ступінь деперсоналізації, що виражається в деформації відносин з іншими людьми.

Відзначимо, що серед обстежених співробітників пожежної охорони не спостерігається осіб з високим рівнем емоційного виснаження, тільки 15,2% співробітників характеризуються високим ступенем деперсоналізації і 32,6% співробітників значною мірою переживає редукцію професійних досягнень. Іншими словами, майже третина (!) співробітників пожежної охорони суб'єктивно занижують значущість своїх професійних досягнень і успіхів, негативно оцінюють себе, свої службові достоїнства і можливості.

Слід особливо відзначити, що у структурі синдрому професійного вигоряння у співробітників пожежної охорони саме

редукція професійних досягнень достовірно є більш вираженою, ніж емоційне виснаження і деперсоналізація. Так, середній за вибіркою показник сформованості даного компоненту складає 70,6%, тоді як емоційне виснаження виражене в середньому на 32,2%, деперсоналізація – на 28,6% від максимально можливих показників за відповідними шкалами.

За допомогою кластерного аналізу було виділено три групи співробітників пожежної охорони з різним ступенем схильності до ризику, вираженості компонентів професійного вигоряння і копінг-стратегій, використовуваних для оволодіння професійними стресами (рис.1).

Першу групу (кластер 1) склали 32,6% опитаних співробітників пожежної охорони. Особи, що належать до даної групи, характеризуються найнижчим за вибіркою ступенем схильності до ризику, але достатньо вираженим професійним вигорянням, у структурі якого найбільш сформованими є такі компоненти, як емоційне виснаження і деперсоналізація. При цьому співробітникам даної групи не властива редукція професійних досягнень.

Відзначимо, що співробітникам даної групи не властиве використання ні проблемно-орієнтованих, ні емоційно-орієнтованих копінг-стратегій для оволодіння професійним вигорянням. Можна припустити, що співробітники даної групи не вдаються до усвідомлених способів оволодіння професійними стресами, використовують несвідомі механізми психологічного захисту, що, проте, не знижує ступеня їх професійного вигоряння.

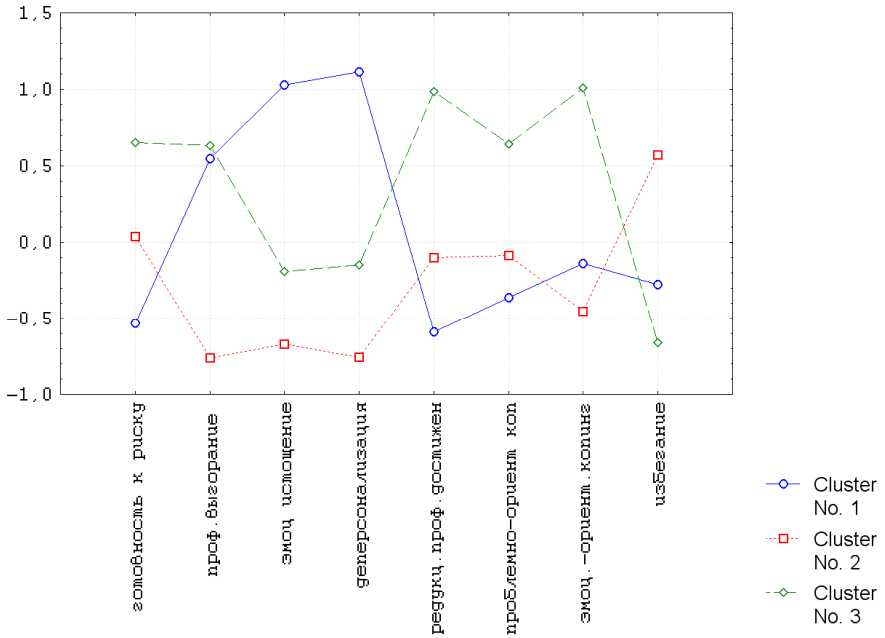

Рис. 1 - Структура синдрому професійного вигоряння і способи оволодіння ним, використовувані співробітниками пожежної охорони з різним рівнем схильності до ризику

Таким чином, співробітники з низькою готовністю до ризику і несформованими стратегіями оволодіння стресом виявляються найбільш схильними до професійного вигоряння в умовах діяльності в екстремальних ситуаціях.

Другу групу (кластер 2) склали 43,5% опитаних співробітників пожежної охорони. Співробітники даної групи відрізняються середньою по вибіркою готовністю до ризику, при цьому у них найменше виражено професійне вигоряння, у структурі якого виділяються найнижчі за вибіркою показники емоційного вигоряння та деперсоналізації і середні показники редукції особистих досягнень. Цікаво відзначити, що співробітники, які належать до даної групи так само, як і співробітники, що належать

до групи 1, не вдаються до емоційно- і проблемно-орієнтованих копінг-стратегій, проте достовірно активніше, ніж представники інших груп, використовують уникнення.

Третю групу (кластер 3) склали 23,9% опитаних. Співробітникам даної групи є властивою найбільш висока за вибіркою готовність до ризику, виражене професійне вигоряння, у структурі якого помірно виражене емоційне виснаження і деперсоналізація та високо сформована редукція особистих досягнень. Співробітникам даної групи не властиве уникнення проблем, вони активно використовують проблемно-орієнтовані й емоційно-орієнтовані стратегії оволодіння професійним вигорянням. Іншими словами, співробітники даної групи націлені на раціональний аналіз проблеми, пов'язаний зі створенням і виконанням плану вирішення важких ситуацій, можуть звертатися по допомогу до інших, шукати додаткову інформацію. У випадку, якщо раціональне рішення проблеми неможливе, вдаються до зміни власних установок відносно ситуації.

Результати проведеного дослідження дозволяють зробити наступні **висновки**:

У структурі професійного вигоряння у співробітників пожежної охорони з різним ступенем готовності до ризику виражені різні компоненти даного синдрому, а також різні стратегії того, як справлятися зі стресовими ситуаціями:

- співробітники з низькою готовністю до ризику і несформованими стратегіями оволодіння стресом найбільш схильні до професійного вигоряння в умовах професійної діяльності в екстремальних ситуаціях, що виражається в зниженні емоційного тонусу і знеособленні відносин з оточуючими;
- співробітникам з високою готовністю до ризику також властиве професійне вигоряння, яке виражається в першу чергу в редукції значущості власних досягнень і успіхів, зниженні самооцінки і професійної мотивації. Проте співробітникам даної групи не властиве уникнення проблем, вони прагнуть активно вирішувати виниклі проблеми або змінювати своє ставлення до ситуації для оволодіння професійними стресами.

- співробітники з помірною готовністю до ризику частіше за інших використовують стратегію уникнення і відрізняються найменшим за вибіркою ступенем професійного вигоряння.

Результати даного дослідження можуть бути корисними практичним психологам при розробці конкретних заходів, направлених на профілактику професійного вигоряння співробітників пожежної охорони.

ЛІТЕРАТУРА

1. Практикум по психологии профессиональной деятельности / Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снедкова. – СПб.: СПбГУ, 2000.

2. Психология менеджмента /Под ред. Г.С.Никифорова. – СПб.:Питер, 2004.

3. Соломенцев И.К. Стресс-факторы боевых действий и их влияние на психику пожарных. – Саратов: Аспект, 2002.

4. Психология стресса и методы коррекции. – СПб.: Питер, 2006