

УДК 159.92

Афанасьєва Н.Є., к. психол. н., доцент, НУЦЗУ;

Назаров О.О., к. психол. н., доцент, перший проректор з навчальної та методичної роботи НУЦЗУ;

Степанова І.С., магістрант кафедри загальної психології НУЦЗУ

ВПЛИВ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА АДАПТИВНІСТЬ, ЕМОЦІЙНЕ ВИГОРАННЯ І РОЗВИТОК СУЇЦИДАЛЬНОГО РИЗИКУ ПРАЦІВНИКІВ МНС

У статті представлено аналіз результатів дослідження впливу професійної діяльності на адаптивність, емоційне вигорання і розвиток суїцидального ризику працівників МНС з різним стажем професійної діяльності. Отримані результати свідчать про те, що по мірі збільшення стажу роботи і віку відбувається помітне зниження адаптаційного потенціалу; емоційний захист у формі «вигорання» стає невід'ємною частиною особистості працівника МНС на певному етапі професійного розвитку; істотно зростає вірогідність збільшення суїцидального ризику.

Ключові слова: професійна діяльність, адаптивність, емоційне вигорання, суїцидальний ризик.

В статье представлен анализ результатов исследования влияния профессиональной деятельности на адаптивность, эмоциональное выгорание и развитие суицидального риска работников МЧС с разным стажем профессиональной деятельности. Полученные результаты свидетельствуют о том, что по мере увеличения стажа работы и возраста происходит заметное снижение адаптационного потенциала; эмоциональная защита в форме «выгорания» становится неотъемлемой частью личности работника МЧС на определенном этапе профессионального развития; существенно растет достоверность увеличения суицидального риска.

Ключевые слова: профессиональная деятельность, адаптивность, эмоциональное выгорание, суицидальный риск.

Постановка проблеми. Проблема впливу професії на особистість постійно виникає у фокусі уваги дослідників, але дотепер залишається актуальною і недостатньо розробленою. Видатні психологи неодноразово приділяли увагу цій проблемі. Вона отримала свою окрему назву — проблема взаємозв'язку діяльності особистості, професії і свідомості. Багато науковців підкреслювали важливість і актуальність її детальнішого і конкретнішого дослідження, точного аналізу існуючого світу професій. При цьому кожного разу дослідники підтверджували недостатність теоретико-методологічної розробленості теми.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. С.Л. Рубінштейн відзначав як особливо важливий і актуальний чинник «подолання абстрактного функціоналізму і перехід до вивчення психіки в конкретній діяльності, в якій вона не тільки виявляється, але і формується» [2, С. 241]. Пізніше В.М. Мясіщев підкреслював важливість конкретики вивчення взаємозв'язку між особистістю і суб'єктом діяльності, кажучи про те, що «пси-

хологія безособових процесів повинна бути замінена психологією діяльності особистості, або особистості в діяльності» [1, С. 224].

А.Л. Свенцицький, підводячи підсумки аналізу багатьох досліджень особистості і діяльності, прийшов до такого висновку: «Проблема «професійної деформації» майже абсолютно не вивчена, хоча представляє значний інтерес і в теоретичному, і в прикладному плані. Одне з найважливіших завдань полягає у формуванні гармонійно розвиненої особистості, а не однобокого професіонала. Але щоб ефективно вирішувати це завдання, необхідні компетентні рекомендації з боку психологів, а їх можна дати, лише ретельно вивчивши феномен «професійної деформації». Дослідження цього феномену повинні проводитися на стику соціальної психології праці і диференціальної психології, оскільки закономірно виникає питання про співвідношення індивідуальних відмінностей працівників з їх схильністю до «деформуючих дій професійної ролі» [3, С. 134].

Проте багато робіт відрізняються значною різноманітністю в підходах і концептуальних схемах вивчення. Часто отримані в одній галузі діяльності результати важко співвіднести з результатами інших авторів.

Тому існує актуальна необхідність детально проаналізувати роль професійної діяльності в процесі деформації особистості працівника взагалі та працівника МНС зокрема.

Метою нашої роботи було дослідити та проаналізувати детермінанти формування, структуру професійних деформацій працівників МНС.

Виклад основного матеріалу. При побудові програми дослідження ми виходили з уявлень про те, що по мірі зростання стажу роботи в структурі МНС і збільшенні віку працівників відбуваються зміни в різних сферах психічного життя особистості. Ми вважали, що з віком знижується адаптаційний потенціал особистості, що робить її більш вразливою до дій стресогенних чинників різної природи.

Дослідження проводилося у ПДПЧ-9, 27 Київського району м. Харкова. До 1 групи увійшли працівники МНС у віці від 30 до 33 років в кількості 32 осіб. У 2 групу – працівники МНС у віці 40 – 42 років в кількості 34 осіб.

Дослідження адаптаційних можливостей працівників МНС ми проводили за допомогою методики «Адаптивність». Отримані результати представлені в таблиці 1.

Отримані результати указують на те, що у досліджуваних 2-ої групи в порівнянні з досліджуваними 1-ої групи значно понижені адаптивні можливості. Нами отримані значущі відмінності в показниках по всіх шкалах опитувальника. За шкалою «Нервово-психічна стійкість» показники значно вищі у досліджуваних 1 групи ($p \leq 0,05$ за t-критерієм Стьюдента). Це указує на те, що працівники МНС у віці 30-33 років і зі стажем роботи менше 10-ти років мають достатньо високий рівень нервово-психічної стійкості і поведінкової регуляції, високу адекватну самооцінку

і реалістичне сприйняття дійсності. Працівники МНС у віці 40-42 років і зі стажем роботи понад 15 років мають понижений рівень поведінкової регуляції, певну схильність до нервово-психічних зривів, деяку неадекватність самооцінки і сприйняття дійсності.

Таблиця 1

Показники адаптаційних можливостей працівників МНС (у стенах)

Шкали	1 група	2 група	t	P
НПС	6,8	4,6	2,1	0,05
КЗ	7,1	3,8	2,4	0,05
МН	8,4	5,3	2,4	0,05
ОАП	7,4	4,6	2,3	0,05

Примітка: НПС – нервово-психічна стійкість, КЗ – комунікативні здібності, МН – моральна нормативність, ОАП – особистісний адаптивний потенціал.

За шкалою «Комунікативні здібності» показники досліджуваних 1 групи значно вищі, ніж показники досліджуваних 2-ої групи ($p \leq 0,05$). Це означає, що працівники МНС у віці 30-33 років і з відповідним стажем роботи мають високий рівень розвитку комунікативних здібностей, достатньо легко встановлюють контакти з товаришами по службі, оточуючими, не конфліктні. Працівники МНС у віці 40-42 років і з відповідним стажем роботи мають утруднення в побудові взаємодії з оточуючими, можуть проявляти агресивність, підвищену конфліктність.

За шкалою «Моральна нормативність» досліджувані 1-ої групи так само мають значно вищі показники, ніж досліджувані 2-ої групи ($p \leq 0,05$). Це свідчить про те, що працівники МНС зі стажем роботи не більше 10 років у віці 30-33 років достатньо реально оцінюють свою роль у колективі, орієнтуються на дотримання загальноприйнятих, загальногрупових норм поведінки. А у працівників МНС зі стажем роботи більше 15 років у віці 40-42 років спостерігається зниження здатності до загальногрупової ефективної діяльності. Вони часто не можуть адекватно оцінити своє місце і роль в колективі, не прагнуть дотримуватися загальноприйнятих норм поведінки.

Показник особистісного адаптивного потенціалу відповідно значно вищий у досліджуваних 1-ої групи в порівнянні з досліджуваними 2-ої групи ($p \leq 0,05$). Працівники МНС зі стажем роботи менше 10-ти років у віці 30-33 років входять до групи високої і нормальної адаптації. Вони достатньо легко адаптуються до нових умов діяльності, швидко входять в новий колектив, достатньо легко і адекватно орієнтуються в ситуації, швидко виробляють стратегію своєї поведінки. Як правило, не конфліктні, мають високу емоційну стійкість.

Працівники МНС зі стажем роботи понад 15 років у віці 40-42 років входять до групи задовільної адаптації. Більшість осіб цієї групи мають ознаки різної акцентуації, які в звичайних умовах частково компенсовані і можуть виявлятися при зміні діяльності. Тому успіх адапта-

ції залежить від зовнішніх умов середовища. Ці працівники, як правило, мають невисоку емоційну стійкість. Можливі асоціальні зриви, прояв агресії і конфліктності. Досліджувані цієї групи вимагають індивідуального підходу, постійного спостереження, застосування коректувальних заходів.

Таким чином, дослідження адаптаційних можливостей працівників МНС різних вікових груп, які мають різний стаж роботи в структурі МНС показало, що по мірі збільшення стажу роботи і віку відбувається помітне зниження адаптаційного потенціалу, що виявляється в різного роду порушеннях поведінки, емоційній нестійкості, порушенні взаємодії з колегами і оточуючими. Ми вважаємо, що це є одним з чинників, сприяючих розвитку професійної деформації особистості. Тобто, зниження здібності до адаптації робить особистість більш уразливою по відношенню до руйнуючих дій професійної діяльності і спілкування з суб'єктами праці. Для того, щоб визначити, в яких саме сферах психічного життя наслідки цих дій виявляються в першу чергу, ми провели дослідження рівня емоційного вигорання і суїцидального ризику у працівників МНС виділених нами груп.

Для визначення рівня емоційного вигорання працівників МНС нами використовувалася методика діагностики рівня емоційного вигорання В.В. Бойко. Отримані результати представлені в таблиці 2.

Таблиця 2

Показники вираженості симптомів синдрому емоційного вигорання у працівників МНС (бали) (M ± σ)

Симптоми	1 група	2 група	t	P
Напруга				
Переживання психотравмуючих обставин	10,1±3,1	14,5±4,7	2,4	0,05
Незадоволеність собою	11,0±3,8	12,8±3,5	0,7	-
«Загнаність у клітку»	11,4±3,1	15,3±4,2	2,4	0,05
Тривога і депресія	9,5±2,7	13,8±3,5	2,4	0,05
Резистенція				
Неадекватне вибіркове емоційне реагування	8,9±2,0	13,6±3,3	2,5	0,05
Емоційно-етична дезорієнтація	10,5±2,8	14,3±4,1	2,4	0,05
Розширення сфери економії емоцій	11,5±3,7	15,7±4,4	2,4	0,05
Редукція професійних обов'язків	12,1±3,6	13,5±3,7	0,8	-
Виснаження				
Емоційний дефіцит	11,7±3,1	15,4±4,5	2,3	0,05
Емоційна усунутість	10,3±2,4	13,3±3,7	1,8	-
Особистісна усунутість (деперсоналізація)	13,5±4,6	16,8±5,1	2,2	0,05
Психосоматичні і вегетативні порушення	12,9±3,9	15,7±4,6	1,7	-

Показник вираженості симптому «напруга» в 1-ій групі складає 42,0 балів, що вказує на фазу в стадії формування. Тобто можна стверджувати, що у більшості досліджуваних даної групи складові даного симптому виражені достатньою мірою. Нервова (тривожна) напруга служить передвісником і «запускаючим» механізмом у формуванні емоційного вигорання. Напруга має динамічний характер, що обумовлюється вимотуючою постійністю або посиленням психотравмуючих чинників.

Найбільш вираженим є симптом «загнаність у клітку». Це стан інтелектуально-емоційного затору, безвиході. Виступає логічним продовженням стресу, що розвивається. Коли психотравмуючі обставини дуже тиснуть і усунути їх неможливо, у людини виникає відчуття безвихідності. Це призводить до посилення психічної енергії за рахунок індукції ідеального: працює мислення, діють плани, цілі, установки, сенси, підключаються образи належного і бажаного. Зосередження психічної енергії досягає значних об'ємів. І якщо вона не знаходить виходу, якщо не працював який-небудь засіб психологічного захисту, то людина переживає відчуття «загнаності в клітку».

Показник вираженості симптому «резистенція» в 1-ій групі складає 43,0 балів, що вказує на фазу в стадії формування. Найбільш вираженим параметром у більшості досліджуваних є «редукція професійних обов'язків». Термін «редукція» означає спрощення. У професійній діяльності, що вимагає широкого спілкування з людьми, редукція виявляється в спробах полегшити або скоротити обов'язки, які вимагають емоційних витрат.

Показники вираженості симптому «виснаження» в досліджуваній групі складають 48,4 бала, що вказує на фазу в стадії формування. Фаза характеризується більш-менш вираженим падінням загального енергетичного тону і ослабленням нервової системи. Емоційний захист у формі «вигорання» стає невід'ємним атрибутом особистості.

Найбільш вираженим у досліджуваних даної групи є симптом «особистісна усунутість (деперсоналізація)». Виявляється в широкому діапазоні умонастроїв і вчинків професіонала в процесі спілкування. Перш за все, наголошується втрата інтересу до людини – суб'єкта професійної дії. Вона сприймається як неживий предмет, як об'єкт для маніпуляцій – з ним доводиться щось робити. Об'єкт обтяжує своїми проблемами, потребами, неприємна його присутність, сам факт його існування.

У досліджуваних 2-ої групи показник вираженості симптому «напруга» складає 56,4 бала, що вказує на стадію в процесі формування. Напруга має динамічний характер, що обумовлюється вимотуючою постійністю або посиленням психотравмуючих чинників. Найбільш виражений симптом «загнаність у клітку». Його характерні риси були описані вище.

Показник вираженості симптому «резистенція» складає 57,1 бала, що вказує на фазу в стадії формування. Характеризується активним опором наростаючому стресу. Найбільш вираженим симптомом у даної групи досліджуваних є «розширення сфери економії емоцій». Дана форма захисту здійснюється поза професійною сферою – в спілкуванні з рідними і знайомими. Можна сказати, що досліджувані пересичені людськими контактами і переживають симптом «отруєння людьми».

Показник вираженості симптому «виснаження» складає 61,2 бала, що вказує на фазу, яка сформувалася. Характеризується вираженим падінням загального енергетичного тону і ослабленням нервової системи. Емоційний захист у формі «вигорання» стає невід'ємним атрибутом особистості. Найбільш вираженим симптомом у даної групи досліджуваних є «психосоматичні і вегетативні порушення». Симптом виявляється на рівні фізичного і психічного самопочуття. Зазвичай він утворюється по умовно-рефлекторному зв'язку негативної властивості: багато з того, що стосується суб'єктів професійної діяльності, провокує відхилення в соматичних або психічних станах. Іноді навіть думка про таких суб'єктів або контакт з ними викликає поганий настрій, негативні асоціації, безсоння, відчуття страху, неприємні відчуття в ділянці серця. Емоційний захист самостійно вже не справляється з навантаженнями, і енергія емоцій перерозподіляється між іншими підсистемами індивіда. У такий спосіб організм рятує себе від руйнівної емоційної енергії [10].

Нами виявлені значущі відмінності у вираженості деяких симптомів емоційного вигорання у осіб досліджених груп. Симптом «переживання психотравмуючих обставин» сильніше виражений у досліджуваних 2-ої групи ($p \leq 0,05$ за t-критерієм Стьюдента). Це означає, що у працівників МНС у віці 40-42 років посилюється усвідомлення психотравмуючих чинників професійної діяльності, які важко або зовсім неусувні. Роздратування ними поступово росте, накопичується відчай і обурення. Нерозв'язність ситуації призводить до розвитку інших явищ «вигорання».

Симптом «загнаність у клітку» більшою мірою виражений у досліджуваних 2-ої групи ($p \leq 0,05$), що вказує на часте виникнення відчуття безвихідності, безвиході. Дане відчуття починає розповсюджуватися і на ті сфери життя, які безпосередньо не пов'язані з професійною діяльністю.

Симптом «тривога і депресія» значно більше виражений у досліджуваних 2-ої групи ($p \leq 0,05$), що означає наступне: відчуття незадоволеності роботою і собою породжує могутню енергетичну напругу у формі переживання ситуаційної або особистісної тривоги, розчарування в собі, у вибраній професії, у конкретній посаді. Це спонукає до розвитку емоційного вигорання як засобу психологічного захисту.

У фазі резистенції у досліджуваних 2-ої групи значно переважаючими є всі симптоми ($p \leq 0,05$ відповідно). Симптом «неадекватного вибіркового емоційного реагування» є безперечною ознакою «вигорання»,

коли професіонал перестає уловлювати різницю між двома явищами, що принципово відрізняються: економічний прояв емоцій і неадекватне вибіркоче емоційне реагування. У першому випадку мова йде про вироблений з часом навик підключати до взаємодії з діловими партнерами емоції досить обмеженого регістру і помірної інтенсивності. Зовсім інша справа, коли професіонал неадекватно «економить» на емоціях, обмежує емоційну віддачу за рахунок вибіркового реагування в ході робочих контактів.

Симптом «емоційно-етичної дезорієнтації» ніби заглиблює неадекватну реакцію у відносинах з діловими партнерами. Часто у професіонала виникає потреба в самовиправданні.

Симптом «розширення сфери економії емоцій» має місце тоді, коли дана форма захисту здійснюється поза професійною сферою – в спілкуванні з рідними і знайомими. На роботі людина до того втомлюється від контактів, розмов, відповідей на питання, що їй не хочеться спілкуватися навіть з близькими. На службі вона ще тримається відповідно до нормативів і обов'язків, а удома замикається.

Симптом «редукції професійних обов'язків» виявляється в спробах полегшити або скоротити обов'язки, які вимагають емоційних витрат.

Симптом «емоційного дефіциту» значно більше виражений у досліджуваних 2-ої групи ($p \leq 0,05$). Тобто, до професіонала на даному етапі професійного розвитку приходять відчуття, що емоційно він вже не може допомагати суб'єктам своєї діяльності. Не в змозі увійти до їх стану, брати участь і співпереживати, відгукуватися на ситуації, які повинні чіпати, спонукати, підсилювати інтелектуальну, вольову і етичну віддачу.

Симптом «особистісної усунутості, або деперсоналізації» так само значно сильніше виражений у досліджуваних 2-ої групи ($p \leq 0,05$), що виявляється в широкому діапазоні умонастроїв і вчинків професіонала в процесі спілкування. Перш за все проявляється повна або часткова втрата інтересу до людини – суб'єкта професійної дії.

Метастази «вигорання» проникають в установки, принципи і систему цінностей особистості. Виникає деперсоналізований захисний емоційно-вольовий антигуманістичний настрій. Особистість стверджує, що робота з людьми не цікава, не приносить задоволення, не представляє соціальної цінності.

Таким чином, ми бачимо, що синдром емоційного вигорання розвивається поетапно і кожному етапу характерні конкретні ознаки, які викликаються певними чинниками.

Проведене нами дослідження вираженості симптомів емоційного вигорання дозволяє стверджувати, що у досліджуваних 1-ої групи всі симптоми на даний момент знаходяться у стадії формування, тобто професійна поведінка спрямована на дозоване і економне витрачання енергетичних ресурсів. Але спостерігаються дисфункціональні наслідки цьо-

го, коли «вигорання» негативно позначається на виконанні професійних обов'язків і відносинах з колегами і керівництвом. Дана ситуація вимагає застосування психопрофілактичних і коректувальних заходів, метою яких є попередження формування емоційного вигорання. На цьому етапі процес вигорання ще може бути припинений або відстрочений.

У досліджуваних 2-ої групи вираженість більшої кількості симптомів вища і фаза «виснаження» вже сформована. Це характеризується більш менш вираженим падінням загального енергетичного тону та ослабленням нервової системи. Можна стверджувати, що емоційний захист у формі «вигорання» стає невід'ємною частиною особистості працівника МНС на даному етапі професійного розвитку.

Рівень суїцидального ризику досліджувався нами за допомогою методики Разуваєвої Т.Н. Отримані результати представлені в таблиці 3.

Таблиця 3

**Показники рівня суїцидального ризику у працівників МНС
(бали) (M ± σ)**

Субшкальні діагностичні концепти	1 група	2 група	t	P
Демонстративність	2,4±1,2	3,8±1,6	1,2	-
Афективність	3,2±1,7	2,7±1,5	1,3	-
Унікальність	4,7±1,8	3,2±1,7	1,3	-
Неспроможність	2,5±1,6	4,6±1,8	2,2	0,05
Соціальний песимізм	3,3±1,4	5,2±2,2	2,1	0,05
Злам культурних бар'єрів	1,3±0,9	3,3±1,5	2,1	0,05
Максималізм	3,5±1,4	4,1±1,9	0,4	-
Тимчасова перспектива	2,9±1,1	4,3±1,7	1,2	-
Антисуїцидальний чинник	5,1±1,7	4,9±2,1	0,1	-

У досліджуваних 1-ої групи найбільш вираженими показниками є: антисуїцидальний чинник (5,1 бала), унікальність (4,7 бала) і максималізм (3,5 бала). Достатньо високий показник антисуїцидального чинника указує на те, що у працівників МНС даної вікової категорії глобальний суїцидальний ризик відсутній. Але при цьому виражені сприйняття себе, ситуації і власного життя в цілому як явища виняткового, не схожого на інших. Це тісно пов'язано з феноменом «непроникності» для досвіду, тобто з недостатнім умінням використовувати свій і чужий життєвий досвід. Так само для них характерні: інфантильний максималізм ціннісних установок і афективна фіксація на невдачах.

У досліджуваних 2 групи найбільш вираженими показниками є: соціальний песимізм (5,2 бала), антисуїцидальний чинник (4,9 балів) і неспроможність (4,6 балів). Це указує на наявність негативної концепції навколишнього світу, тобто сприйняття світу як ворожого, не відповідного уявленням про нормальні або задовільні для людини відносини з

оточуючими. Але при цьому - на відсутність глобального суїцидального ризику, що пов'язане з відчуттям відповідальності за близьких, відчуттям обов'язку. А так само на негативну концепцію власної особистості, уявлення про свою неспроможність, некомпетентність, непотрібність, «виключеність» зі світу.

Нами виявлені значущі відмінності між показниками досліджених груп за наступними параметрами: показники шкал «неспроможність», «соціальний песимізм» і «злам культурних бар'єрів» значно вищі у досліджуваних 2 групи ($p \leq 0,05$ відповідно за кожною шкалою).

Тобто можна констатувати, що у працівників МНС у віці 40-42 років загальне сприйняття власної особистості, світу, суспільства, професійної діяльності і спілкування в цілому більш негативне, песимістичне, неадекватне, чим у їхніх колег у віці 30-33 років. Вірогідність збільшення суїцидального ризику згодом для них істотно зростає.

Висновки та перспективи подальших досліджень. У результаті проведеного нами емпіричного дослідження виявлено, що: по мірі збільшення стажу роботи і віку відбувається помітне зниження адаптаційного потенціалу, що виявляється в різного роду порушеннях поведінки, емоційній нестійкості, порушенні взаємодії з колегами і оточуючими. Емоційний захист у формі «вигорання» стає невід'ємною частиною особистості працівника МНС на певному етапі професійного розвитку, а саме у віці 40-42 років при стажі роботи більше 15 років. Також у них загальне сприйняття власної особистості, світу, суспільства, професійної діяльності і спілкування в цілому більш негативне, песимістичне, неадекватне, чим у їх молодших колег. Це є свідченням того, що згодом істотно зростає вірогідність збільшення суїцидального ризику.

ЛІТЕРАТУРА

1. Мясищев В. Н. Структура личности и отношение человека к действительности. Психология личности : хрестоматия : учебное пособие для факультетов психологии, педагогов и практикующих психологов / [ред.-сост. Д. Я. Райгородский]. – 3-е изд., доп., т. 2. – Самара : БАХРАХ-М, 2004. – 544 с.
2. Рубинштейн, С. Л. Самосознание личности и ее жизненный путь. Психология личности : хрестоматия : учебное пособие для факультетов психологии, педагогов и практикующих психологов / [ред.-сост. Д. Я. Райгородский]. – 3-е изд., доп., т. 2. – Самара : БАХРАХ-М, 2004. – 544 с.
3. Свенцицкий А. Л. Психология управления организациями. – СПб. : Изд-во С.-Петербур. ун-та, 1999. – 222 с.