

УДК 159.94

*Піщур А.М., магістр соціально-психологічного факультету НУЦЗУ,
м. Харків*

*Сергієнко Н.П., к. психол. н., доцент, доцент кафедри психології
діяльності в особливих умовах НУЦЗУ, м. Харків*

ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА РОЗВИТКУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ДСНС УКРАЇНИ

Проблема розвитку емоційного вигорання завжди актуальна. У сучасних умовах діяльності Державної служби України з надзвичайних ситуацій важливого значення набуває проблема збереження особистісної цілісності працівників. Це обумовлюється, зокрема, стресогенним характером професійної діяльності, що викликає психоемоційну напруженість у працівників. Негативна дія професії на особистість може носити частковий або генералізований характер. При частковому регресі професійного розвитку зачіпається якийсь один його елемент. Повний регрес означає, що негативні процеси торкнулися структур психологічної системи діяльності, приводячи до їх руйнування, що може знизити ефективність виконання діяльності. Ознакою негативного впливу професії на особистість є поява різноманітних професійних деформацій або специфічних станів, наприклад, емоційного вигорання.

Підготовка персоналу Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту ДСНС України вимагає не лише засвоєння необхідних спеціальних знань і навичок, але й психологічної готовності ефективно діяти в умовах екстремальної ситуації, адже суб'єкт в специфічних умовах надзвичайної ситуації швидко змінює свою поведінку. Його подальші дії визначаються психофізіологічними характеристиками та рівнем професійної підготовки до виконання дій за призначенням. Безпосереднє сприйняття небезпеки

професіоналом повинне бути адекватним, адже неадекватне сприйняття небезпеки призведе до помилок та зриву діяльності. Таким чином специфіка професійної підготовки персоналу системи ДСНС України передбачає комплексний підхід, який містить професійно-фізичну, психологічну і тактико-технічну складову. Окрім готовності рятувника до виконання дій за призначенням система психологічного забезпечення ДСНС України однією з основних своїх функцій передбачає надійний психологічний захист і збереження психічного здоров'я персоналу в процесі службової діяльності) [4].

Найчастіше «емоційне вигорання» вражає людей, вимушених за службовим обов'язком тісно спілкуватися з іншими людьми. В контексті професійної діяльності важливим чинником, що обумовлює синдром «емоційного вигорання», вчені виділяють існування психологічно важкого контингенту, з яким доводиться мати справу професіоналу у сфері спілкування (рятувальникам з потерпілими внаслідок пожеж та інших надзвичайних ситуацій, міжособистісне спілкування в межах конкретної виробничої системи) [2].

Великий обсяг досліджень феномену „вигорання” здійснено вченими (В.В. Бойко, Т.В. Форманюк, Р.Ф. Голембієвський, В.Є. Орел, Н.Є. Водоп'янова, О.Степанова, Н.О. Левицька та ін.) Аналіз психологічної літератури свідчить про те, що проблема професійного вигорання знайшла певне відображення в роботах вчених, які присвячені загальній характеристиці цього явища серед професій, які передбачають насамперед роботу з людьми) [2;4].

Під синдромом емоційного вигорання розуміють набуття під впливом деяких особливостей професійної діяльності таких якостей, навичок і схильностей, які негативно впливають на рішення поставлених перед суб'єктом фахових завдань і на психологічну структуру особистості. Це виражається в байдужості, владолюбстві, підозрливості, скептицизмі, правовому нігілізмі, помилковій корпоративності (захист «честі мундира»), схематизмі мислення, кар'єризмі, індивідуалізмі і т. ін. Синдром емоційного вигорання, ступінь

ураженості ним можна визначити, перш за все, в процесі спостереження за поведінкою тієї або іншої людини, на основі аналізу скоюваних нею вчинків. Емоційне вигорання може привести до утруднень в повсякденному житті і зниження ефективності праці. Явище емоційного вигорання має досить складну динаміку. Спочатку несприятливі умови праці викликають негативні зміни в професійній діяльності, у поведінці. Потім, у міру повторення важких ситуацій, ці негативні зміни можуть нагромаджуватися в особистості, що веде до її перебудови і надалі виявляється в повсякденній поведінці і спілкуванні. Встановлено також, що спочатку виникають тимчасові негативні психічні стани і установки, потім починають зникати позитивні якості. Пізніше на місці позитивних властивостей виникають негативні психічні якості, що змінюють особистісний профіль працівника.

Емоційне вигорання може зачіпати різні сторони психіки: мотиваційну, когнітивну, емоційну. Її результатом можуть бути специфічні установки і уявлення, поява певних рис особистості) [2].

Дослідження проблем особистісного розвитку вказують на неоднозначний вплив суспільно-корисної діяльності на формування особистості. У ряді досліджень констатується, що однобічний розвиток індивідуальності суб'єкта діяльності, який в умовах розподілу праці тренує тільки окремі зі своїх здібностей, призводить до формування особистості «професійного типу» (Борисова О.М., Гілфорд Дж. та ін.). При цьому професійні риси та інтереси починають проявлятися в усіх інших сферах її життєдіяльності, особистість набуває рис певної однобічності. В інших дослідженнях пропонуються описові нариси особистісних дисгармоній та аномалій у представників деяких професій; висловлюється думка, що професійна деформація особистості найбільш поширена серед представників тих професій, відмінною особливістю яких є робота з людьми; відзначається, що особистість професіонала може мати якості, які забезпечуватимуть індивідуальний «імунітет» до деформуючих впливів професії) [4].

Одним з ключових компонентів при аналізі діяльності/поведінки людини є мотивація. Мотивація є поняття, яке використовують для характеристики факторів (внутрішніх та зовнішніх) що впливають на особистість і спонукають її діяти певним чином. Цим поняттям пояснюють відмінності в інтенсивності поведінки, її спрямованості. Мотивація охоплює сферу з якої починається напрям діяльності, її силу, усталеність, а також суб'єктивні реакції організму, що супроводжують діяльність. Трактують мотивації й мотиваційної сфери в науковій літературі мають варіативний характер. Так представники наукового менеджменту розуміють під цим явищем позицію індивіда, яка виявляється в конкретній ситуації. Виділяють основні її напрямки: мотивація досягнень; мотивація належності до групи; мотивація компетентності; мотивація влади (Дж. В. Ньюстр, К. Девіс); процес такої орієнтації спонукальних стимулів працівника, при якій він прагне до досягнення цілей організації (К. Кіллен); форму практичної реалізації потреб і можливостей і засіб вирішення протиріч між суб'єктами й об'єктами управління (О.С. Виханський, А.И. Наумов); прагнення працівника задовольнити свої потреби (отримати певні блага за допомогою трудової діяльності (В.В. Травін, В.А. Дятлів) тощо) [1].

Таким чином можна зробити висновок, що емоційне вигорання це специфічний синдром, який розвивається у людини в процесі її професійної діяльності і виражається в стані емоційного і фізичного виснаження. Теоретичний аналіз по проблемі професійної мотивації та емоційного вигорання особистості довів, що мотивація як рушійна сила людської поведінки, безумовно, займає провідне місце в структурі особистості, пронизуючи її основні структурні утворення: спрямованість особистості, характер, емоції, здібності, діяльність і психічні процеси.

Література

1. Бодалев А.А. Мотивация и личность. Москва, изд. АПН СССР, 1982. 356с.

2. Водопьянова Н.О. Синдром выгорания. Диагностика и профилактика. СПб.: Питер, 2005. 336 с.
3. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. СПб.: Издательство “Питер”, 2000. 562с.
4. Екстремальна психологія: [підручник]. За ред. О.В.Тімченка. К.:ТОВ “Август трейд”, 2007. 502 с.