

CZYNNIKI WYPALENIA ZAWODOWEGO PERSONELU POGOTOWIE RATUNKOWEGO W UKRAINIE

W artykule przedstawiono teoretyczne i praktyczne rezultaty problemu badawczego wypalenia w zakresie pracy zawodowej ratowników. Podano wyniki analizy danych empirycznych dotyczących zidentyfikowanych znaczących relacji między czynnikami mikro-poziomu (osobisto-zawodowych, społeczno-ekonomicznych i medyczno-społecznych cech zawodowego personelu Pogotowie Ratunkowego w Ukrainie) i główne etapy i objawy wypalenia zawodowego. Ponadto podjęto próbę odkrycia istotę zachowań ratowników, którzy wypalają. Szczególną uwagę przywiązuje się do osobistych i zawodowych ratowników czynników grupowych przepalenia.

Słowa kluczowe: sytuacja awaryjna, ratownik, wypalenie zawodowe, czynniki osobiste i zawodowe, czynniki osobisto-zawodowe, społeczno-ekonomiczny, medyczno-społeczny, ryzykonibezpieczny zawód.

FACTORS OF OPERATIONAL RESCUE SERVICE STAFF'S PROFESSIONAL BURNOUT IN UKRAINE

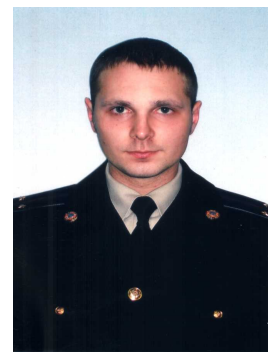
This paper presents theoretical and practical results of research problem of burnout in terms of professional work of rescuers, that deals with the results of analysis of empirical data regarding the identified significant relationships between micro-level factors (personal and professional, socio-economic, medical and main stages and symptoms of burnout).

The author made an attempt to discover the essence of behaviors rescuers that burn. Special attention is paid to the personal-professional group factors of burnout rescuers.

Key words: emergency, rescue, professional burnout, personal and professional factors, socioeconomic factors, medical and social factors risky profession.

ЧИННИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПЕРСОНАЛУ ОПЕРАТИВНО- РЯТУВАЛЬНОЇ СЛУЖБИ МНС УКРАЇНИ

У статті представлено теоретичні і практичні результати дослідження проблеми професійного вигорання в умовах професійної діяльності рятувальників, а саме розглядаються результати аналізу емпіричних даних стосовно виявлених значущих взаємозв'язків між чинниками мікрорівня (особистісно-професійними, соціально-економічними і медико-соціальними характеристиками персоналу Оперативно-рятувальної служби МНС України) та основними етапами і симптомами професійного вигорання. Крім того у статті здійснена спроба розкрити сутність поведінкових реакцій рятувальників, що



J. Kowrowsky
Wykładowca katedry
Ochrony Cywilnej
Instytutu Administracji
Publicznej
w swierze Ochrony
Ludności
Doktorant
Laboratorium
Psychologii
Organizacyjną Instytutu
Psychologii
H.S.Kostyuka
NAPN Ukrainy
(Kijów, Ukraina)

вигорають. Особлива увага звертається на особистісно-професійну групу чинників професійного вигорання рятувальників.

Ключові слова: надзвичайна ситуація, рятувальник, професійне вигорання, особистісно-професійні чинники, соціально-економічні чинники, медико-соціальні чинники, ризиконебезпечна професія.

Постановка проблеми. Серед особливостей професійної діяльності персоналу Оперативно-рятувальної служби МНС України в першу чергу виділяються високі вимоги до рятувальника, як до професіонала, так і до особистості. Зважаючи на персональну відповідальність рятувальника за життя і здоров'я людей в умовах надзвичайної ситуації, він зобов'язаний відповідати необхідному рівню функціональної, загально-профільної та психологічної підготовки. Окрім того, при виконанні функцій держави по захисту населення і територій від надзвичайних ситуацій, а також здійсненню нагляду за додержанням техногенно-екологічної та пожежної безпеки, працівник Оперативно-рятувальної служби МНС України зобов'язаний діяти в умовах жорсткого регламенту та контролю своєї діяльності. Додаткові складнощі для професійної діяльності рятувальників створюють негативний імідж органів державної влади серед населення, низький рівень медичного, соціально-економічного захисту та інші фактори професійної незадоволеності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Останнім часом виконано дослідження, які стосуються особливостей вияву синдрому "професійного вигорання" у керівників та працівників освітніх організацій, медичних установ, комерційних, правоохоронних, спортивних організацій, психологічних служб, пожежних, податківців (Т. Зайчикова, Л. Карамушка, С. Максименко [9], Г. Ложкін [5], Т. Грубі [2], А.Куфлієвський [4], О. Тімченко [3]).

Разом з тим, проблема психологічного забезпечення діяльності персоналу державних аварійно-рятувальних служб все ще недостатньо досліджена через «закритий» характер діяльності державних «силових» структур. Зокрема, мало дослідженими є питання, пов'язані з аналізом ключових чинників виникнення професійного вигорання у рятувальників.

Мета статті. Виявити та проаналізувати значущі взаємозв'язки між соціально-економічними, медико-соціальними та особистісно-професійними характеристиками персоналу Оперативно-рятувальної служби МНС України та основними етапами і симптомами професійного вигорання.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. У наш час не існує єдиної точки зору на те, яка саме група чинників найбільше створює передумов для розвитку професійного вигорання. Щодо групи чинників, які діють на рівні організації, слід також зауважити, що ряд вчених вважають їх основними чинниками професійного вигорання, тобто недоліки організації праці, кадрової політики, необ'єктивне оцінювання та застосування дисциплінарної практики, недостатній рівень підготовки або відповідності займаним посадам персоналу [6].

Однак інші дослідники не ототожнюють ефекти вигорання і професійні стреси, розглядаючи професійне вигорання не як різновид стресу, а як результат впливу комплексу стресогенних факторів і вироблення відповідного механізму психологічного захисту [1].

Особливу роль особистісно-професійним чинникам професійного вигорання відводила у своїх дослідженнях К. Маслач. Основна ідея підходу полягає в тому, що вигорання – результат невідповідності між особою і роботою. Збільшення цієї

невідповідності підвищує вірогідність виникнення вигорання. На її думку організаційні причини, тобто характер і стан роботи несуть у собі більший потенційний ризик вигорання, ніж психологічні характеристики працівників [6].

На думку інших дослідників існує пряма залежність між перебігом професійного вигорання професіонала і його професійним досвідом [7].

Результати дослідження

Чинники мікрорівня становлять найбільший блок характеристик досліджуваного персоналу, що включає п'ять підгруп. На даному етапі дослідження ми проаналізували три підгрупи: соціально-економічні, медико-соціальні та особистісно-професійні.

Для статистичної обробки даних використовувались результати кореляційного аналізу, отримані за допомогою статистичної програми SPSS.

Для опису соціально-економічних, медико-соціальних та особистісно-професійних характеристик використовувались дані розробленої нами «паспортички», за допомогою яких було визначено:

- *соціально-економічні характеристики персоналу:*

1) умови проживання (власне житло – 10,1%; проживає разом з батьками – 16,7%; проживає разом з батьками дружини – 5,1%; винаймає житло (гуртожиток) – 68,1%);

2) наявність соціально-побутових труднощів (сплачує аліменти – 2,9%; утримує неповнолітніх дітей – 15,9%; утримую непрацездатних родичів – 5,1%; не має – 76,1%);

3) наявність кредитних зобов'язань (сплачує кредит – 18,8%; не має – 81,2%);

- *медико-соціальні характеристики персоналу:*

1) стан здоров'я (хронічні захворювання – 12,3%; підвищена хворобливість – 1,4%; важкі травми (опіки) – 2,2%; задовільний – 84,1%);

2) наявність шкідливих звичок (паління – 65,9%; вживання алкоголю – 4,3%; азартні ігри – 2,9%; не має – 26,8%).

- *особистісно-професійні характеристики персоналу:*

1) категорія особового складу (середній і старший начальницький склад – 40,6%; рядовий і молодший начальницький склад – 49,3%; працівники за вільним наймом – 10,1%);

2) категорія посади за спеціалізацією (хіміки – 13%; піротехніки – 49,3%; рятувальники – 15,2%; оператори зв'язку – 7%; медичні працівники – 6,5%; управління – 15,2%);

3) категорія посади за формальним статусом (начальник (заступник начальника) відділу (групи) – 35,5%; підлеглий особовий склад – 52,9%; керівники за вільним наймом – 1,4%; працівники за вільним наймом – 10,1%);

4) освіта (середня загальна – 2,9%; середня спеціальна – 44,9%; вища загальна – 15,9%; вища спеціальна – 36,2%);

5) стаж служби (до 1 року – 16,7%; 1-5 років – 42%; 5-10 років – 19,6%; 10-15 років – 14,5%; 15-20 років – 7,2%);

6) стаж в займаній посаді (до 1 року – 28,3%; 1-5 років – 60,9%; 5-10 років – 10,9%);

7) відношення до військової служби (проходив службу в ЗСУ – 52,9; не проходив службу в ЗСУ – 47,1%);

8) наявність статусу учасника бойових дій (має статус УБД – 48,6%; не має статусу УБД – 51,4%)

9) наявність заохочень (заохочено – 40,6%; не заохочено – 49,4%);

10) наявність стягнень (мають стягнення – 16,7%; не мають стягнення – 83,3%);

Проведене дослідження дало змогу проаналізувати взаємозв'язок між професійним вигоранням у рятувальників з рядом особистісно-професійних характеристик.

По-перше, варто зазначити, що за результатами нашого дослідження, у персоналу Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України виявлений статистично значущий зв'язок між рівнем професійного вигорання і такими особистісно-професійними характеристиками респондентів, як категорія особового складу, формальний статус в організації, стаж у займаній посаді, рівень освіти, проходження військової служби та наявність статусу учасника бойових дій, а також наявність дисциплінарних стягнень (таблиця 1).

Так, щодо категорії особового складу виявлено, що особи рядового і начальницького складу служби цивільного захисту більше схильні до професійного вигорання ніж працівники за вільним наймом на етапі виснаження ($r_s = -0,225$, $p < 0,01$). Фактором, який впливає на вираженість професійного вигорання в більшій мірі осіб рядового і начальницького складу служби цивільного захисту є специфіка професійної діяльності, адже завдання за призначенням (гасіння пожеж, аварійно-рятувальні та пошукові роботи) виконуються лише особами, які перебувають на спеціальній державній службі цивільного захисту, тоді як працівники за вільним наймом виконують функції адміністративно-документального, господарського та інших видів забезпечення функціональних підрозділів, не пов'язані з ризиком для життя і здоров'я. Варто також згадати, що в межах воєнізованих формувань системи МНС України існують підвищені професійні вимоги до службовців і особливості професійної діяльності (ризик при виконанні завдань, ненормований робочий день, добові чергування, високий рівень персональної відповідальності, жорсткий регламент трудової діяльності, інші обмеження, визначені відомчими нормативно-правовими актами). Окрім того, на відміну від працівників за вільним наймом, рядовий і начальницький склад цивільного захисту обмежений у виборі напрямку кар'єри, місця служби або конкретної посади, а також не має права звільнитися зі служби за власним бажанням відповідно до чинного законодавства.

Стосовно впливу посадового стажу, то варто вказати, що підвищення ризику професійного вигорання відзначається у персоналу зі збільшенням стажу роботи на певній посаді саме на початковій стадії напруження ($r_s = 0,243$, $p < 0,01$). Така тенденція пов'язана з обмеженими можливостями кар'єрного зростання. Після того як працівник «вичерпує себе», довгий час виконуючи певні посадові обов'язки, можливо втрачає мотивацію до подальшого особистісного зростання.

Вплив такого чинника професійного вигорання, як рівень освіти персоналу проявляється в тому, що респонденти, з середньою загальною освітою, набагато більше схильні до професійного вигорання ніж персонал, який має вищу спеціальну освіту. Можливо працівники та службовці з середньою освітою володіють меншою кількістю інтелектуальних ресурсів для регуляції функціонального стану організму та подолання негативних реакцій на робочі стресові ситуації. Існують дані про позитивний зв'язок між рівнем освіти і ступенем професійного вигорання. Причинами цього можуть бути завищені домагання людей з вищим рівнем освіти або невідповідність рівня освіти конкретному змісту праці.

Виявлено значущий зв'язок між ризиком професійного вигорання і такими особистісно-професійними чинниками персоналу як проходження строкової військової служби та наявність статусу учасника бойових дій. Персонал, що має бойовий досвід або раніше проходив строкову службу в Збройних Силах України зменшує вияв професійного вигорання порівняно з працівниками, що не брали участі у бойових діях та не служили в

армії. Стійкість до професійного вигорання осіб, що мають строкову військову підготовку та бойовий досвід, зумовлена насамперед вищим рівнем адаптації даної категорії службовців до труднощів і обмежень служби цивільного захисту, що у свою чергу є правонаступником військ цивільної оборони. Окрім того, особовий склад, що раніше брав участь у виконанні бойових завдань володіє вищим рівнем психологічної готовності до виконання дій за призначенням.

Щодо наявності стягнень у персоналу, то також встановлено статистично значущий зворотний зв'язок з переважно з фазою виснаження професійного вигорання. ($r_s = -0,306$, $p < 0,01$). Можливо наявність стягнень у працівника суттєво впливає на ризик вигорання тому, що відповідно до Дисциплінарного статуту служби цивільного захисту, дисциплінарні стягнення супроводжуються штрафними санкціями у вигляді позбавлення премій і надбавок при і без того низькому рівні соціально-економічного та грошового забезпечення. Окрім того особа рядового і начальницького складу цивільного захисту, що має не зняті стягнення не може претендувати на присвоєння чергового спеціального звання або призначення на вищу посаду.

Виявлено, що посада за формальним статусом має статистично значущий зворотній зв'язок з таким компонентом професійного вигорання, як виснаження ($r_s = -0,159$, $p < 0,01$). Тобто ризик вигорання персоналу збільшується з підвищенням рівня управління. Отже керівники на службі цивільного захисту вигорають частіше за підлеглий особовий склад та працівників за вільним наймом. Причиною такої тенденції може бути вищий рівень відповідальності за підлеглий особовий склад та якість виконання поставлених завдань.

Таблиця 1

Взаємозв'язок між рівнем професійного вигорання та особистісно-професійними характеристиками персоналу

№ з/п	Особистісно-професійні чинники	Фази професійного вигорання		
		Напруження	Резистенція	Виснаження
1.	Категорія особового складу	-0,173**	-0,146*	-0,225**
2.	Спеціалізація	0,006	0,026	0,052
4.	Стаж служби	0,092	0,107	0,060
5.	Стаж на посаді	0,243**	0,173**	0,125*
6.	Освіта	0,293**	0,283**	0,290**
7.	Проходження військової служби	0,351**	0,346**	0,375**
8.	Статус учасника бойових дій	0,251**	0,150*	0,187**
9.	Заохочення	0,051	-0,062	0,113
10.	Стягнення	-0,261**	-0,155**	-0,306**
11.	Посада (за формальним статусом)	-0,116	-0,068	-0,159**

** $p < 0,01$; * $p < 0,05$

Результати нашого дослідження вказали на відсутність значущого зв'язку між професійним вигоранням і такими особистісно-професійними чинниками, як спеціалізація працівника, загальний стаж служби цивільного захисту (вислуга років), наявність заохочень. (таблиця 1).

Поглиблений аналіз особливостей прояву окремих симптомів дав нам можливість повноцінно розкрити взаємозв'язок синдрому професійного вигорання з особистісно-професійними чинниками його виникнення

(таблиця 2).

Виявлено статистично значущий зворотній зв'язок між категорією персоналу та дев'ятьма симптомами переважно фази виснаження професійного вигорання: «емоційний дефіцит», ($r_s = -0,191$, $p < 0,01$), «психосоматичні та психовегетативні порушення» ($r_s = -0,148$, $p < 0,05$), «деперсоналізація», ($r_s = -0,200$, $p < 0,01$), «емоційна відстороненість»

($r_s = -0,203$, $p < 0,01$).

Щодо особливостей прояву симптомів професійного вигорання рятувальників залежно від формального статусу в організації виявлено, що особи рядового і начальницького складу служби цивільного захисту схильні до вигорання через такі симптоми, як емоційна відстороненість ($r_s = -0,125$, $p < 0,05$), деперсоналізація ($r_s = -0,204$, $p < 0,01$).

Також серед особистісно-професійних чинників, що мають значущий зв'язок з окремими симптомами вигорання розглядається стаж працівника у займаній посаді. Так зі збільшенням стажу роботи на певній посаді працівника зростає ризик професійного вигорання. Домінуючими тут є симптоми напруження: «незадоволеність собою» ($r_s = -0,315$, $p < 0,01$), «тривога й депресія» ($r_s = -0,165$, $p < 0,01$).

Розглядаючи зв'язок наявності дисциплінарних стягнень у службовців з симптомами професійного вигорання ми виявили, що провідну роль в структурі вигорання виконують симптоми виснаження: «психосоматичні та психовегетативні порушення» ($r_s = -0,230$, $p < 0,01$), «деперсоналізація» ($r_s = -0,230$, $p < 0,01$), «емоційна відстороненість» ($r_s = -0,253$, $p < 0,01$).

Зворотній зв'язок військовою службою і симптомами вигорання дає підстави стверджувати, що персонал, який не має та військової вислуги набагато частіше вигорає на етапі виснаження через такі симптоми: «психосоматичні та психовегетативні порушення» ($r_s = 0,393$, $p < 0,01$), «деперсоналізація» ($r_s = 0,333$, $p < 0,01$), «емоційна відстороненість» ($r_s = 0,278$, $p < 0,01$).

Рівень освіти персоналу також суттєво корелює з симптомами виснаження в структурі професійного вигорання: «емоційний дефіцит» ($r_s = 0,162$, $p < 0,01$), «психосоматичні та психовегетативні порушення» ($r_s = 0,323$, $p < 0,01$), «деперсоналізація» ($r_s = 0,261$, $p < 0,01$), «емоційна відстороненість» ($r_s = 0,180$, $p < 0,01$).

**Взаємозв'язок особистісно-професійних чинників
та симптомів професійного вигорання**

Таблиця 2

Симптоми професійного вигорання	Кат-я о/с	Стаж на посаді	Освіта	Служба в ЗСУ	Статус УБД	Стягнення	Посада (форм. статус)
Неадекватне вибіркоче емоційне реагування	-0,140*	0,029	0,171**	0,135*	0,040	-0,181**	-0,097
Редукція професійних	-0,078	0,025	0,117	0,260**	0,122*	-0,049	-0,007

обов'язків							
Емоційно-моральна дезорганізація	0,001	0,089	0,067	0,148*	0,294**	-0,105	-0,072
Емоційний дефіцит	-0,191**	0,075	0,162**	0,277**	0,107	-0,105	-0,088
Загнаність у клітку	-0,117	0,144*	0,145*	0,191**	0,226**	-0,262**	-0,069
Переживання психотравм. обставин	-0,170**	0,160**	0,230**	0,219**	0,111	-0,144*	-0,115
Незадоволеність собою	-0,205**	0,315**	0,251**	0,249**	0,176**	-0,114	-0,175**
Розширення сфери економії емоцій	-0,172**	0,181**	0,153*	0,295**	-0,018	-0,82	-0,117
Тривога й депресія	-0,167**	0,165**	0,302**	0,303**	0,200**	-0,214**	-0,092
Психосоматичні та психовегет. порушення	-0,148*	0,147*	0,323**	0,393**	0,209**	-0,230**	-0,102
Деперсонал-я	-0,200**	0,066	0,261**	0,333**	0,166**	-0,230**	-0,204**
Емоційна відстороненість	-0,203**	0,105	0,180**	0,278**	0,073	-0,253**	-0,125*

**p < 0,01; *p < 0,05

За результатами емпіричного дослідження, у персоналу Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України виявлений статистично значущий зв'язок між рівнем професійного вигорання і такими медико-соціальними характеристиками респондентів, як загальний стан здоров'я і наявність шкідливих звичок (таблиця 3).

Виявлено виражений зворотній зв'язок загального стану здоров'я з трьома фазами професійного вигорання, що свідчить про вищий рівень схильності до вигорання працівників, які страждають на хронічні захворювання, підвищену хворобливість або пережили важкі травми. Наявність шкідливих звичок у персоналу також має значущий зв'язок з ризиком вигорання на етапі виснаження ($r_s=0,176$, $p<0,01$).

Таблиця 3

Взаємозв'язок між рівнем професійного вигорання та соціально-економічними і медико-фізіологічними характеристиками персоналу

№ з/п	Характеристики	Фази професійного вигорання		
		Напруження	Резистенція	Виснаження
1.	Умови проживання	-0,090	-0,036	-0,042
2.	Соціально-побутові труднощі	0,067	-0,002	0,060
3.	Наявність кредитних зобов'язань	0,097	0,028	0,088
4.	Загальний стан здоров'я	-0,183**	-0,286**	-0,253**
5.	Шкідливі звички	0,009	0,029	0,176**

**p < 0,01; *p < 0,05

Результати дослідження вказують на відсутність значущого зв'язку між професійним вигоранням та соціально-економічними чинниками професійного вигорання персоналу Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України (таблиця 3).

Було проаналізовано зв'язок між медико-фізіологічними характеристиками персоналу і симптомами професійного вигорання (таблиця 4).

Виявлено статистично значущий зв'язок між наявністю у персоналу шкідливих звичок та симптомом фази виснаження професійного вигорання, а саме емоційним дефіцитом ($r_s=0,170$, $p<0,01$). Можливо шкідливі звички персоналу в цьому випадку є не передумовою вигорання, а його наслідком. Тобто шкідливі звички відіграють роль «псевдолікування» або допоміжним засобом регуляції функціонального стану.

Стосовно стану здоров'я персоналу, варто зазначити, що існує суттєвий зворотній зв'язок між наявністю хворобливості або хронічних захворювань з переважно симптомами виснаження: «психосоматичні та психовегетативні порушення» ($r_s=-0,165$, $p<0,01$), «деперсоналізація», ($r_s=-0,167$, $p<0,01$), «емоційна відстороненість» ($r_s=-0,202$, $p<0,01$).

Таблиця 4

Взаємозв'язок медико-фізіологічних характеристик персоналу з симптомами

«професійного вигорання»

Симптоми професійного вигорання	Стан здоров'я	Шкідливі звички
Неадекватне вибіркове емоційне реагування	-0,145*	-0,056
Редукція професійних обов'язків	-0,196**	0,103
Емоційно-моральна дезорганізація	-0,105	0,011
Емоційний дефіцит	-0,198**	0,170**
Загнаність у клітку	-0,182**	-0,092
Переживання психотравмуючих обставин	-0,125*	0,017
Незадоволеність собою	-0,089	0,000
Розширення сфери економії емоцій	-0,239**	-0,021
Тривога й депресія	-0,137*	-0,015
Психосоматичні та психовегет. порушення	-0,165**	0,086
Деперсонал-я	-0,167**	0,069
Емоційна відстороненість	-0,202**	-0,057

** $p < 0,01$; * $p < 0,05$

Висновки

1. Отримані результати, на нашу думку, дали змогу проаналізувати прояви всіх етапів професійного вигорання та їх окремих симптомів, а також розкрити сутність поведінкових реакцій рятувальників, що вигорають.

2. Аналіз взаємозв'язків професійного вигорання з чинниками мікрорівня показав велику кількість значущих зв'язків основних етапів та симптомів вигорання з особистісно-професійними та медико-соціальними характеристиками персоналу.

3. Разом з тим не було виявлено значущого зв'язку між проявами професійного вигорання та соціально-економічними характеристиками працівників.

4. Соціально-економічні та особистісно-професійні характеристики мають найбільше зв'язків з етапом виснаження.

5. Найбільше обтяжують емоційний стан працівників симптоми виснаження, а саме деперсоналізація, емоційний дефіцит, психосоматичні та психовегетативні порушення.

6. За результатами дослідження було виявлено провідні чинники, що мають найбільший вплив на ризик професійного вигорання: категорія особового складу, освіта, строкова служба в Збройних Силах України, а також загальний стан здоров'я.

7. Отже аналіз емпіричних даних показав, що ризик професійного вигорання у персоналу Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України пов'язаний насамперед з факторами професійної діяльності.

Перспективи подальших досліджень

В подальшому планується здійснення аналізу емпіричних даних стосовно взаємозв'язку ряду психологічних показників персоналу Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України з основними етапами і симптомами професійного вигорання.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бойко В.В. Енергія емоцій/ В.В. Бойко. – 2-е вид., доп. і перероб. – СПб.: Питер, 2004. – 474 с.
2. Грубі Т.В. Психологічні чинники професійного вигорання працівників державної податкової служби України, автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец.10.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах»/ Т.В. Грубі. – К., 2012.
3. Екстремальна психологія: Підручник/ за заг.ред.проф. О.В. Тімченка – К.: ТОВ «Август Трейд», 2007. – 502 с.
4. Куфлієвський А.С. Соціально-психологічні детермінанти розвитку синдрому «вигорання» серед працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец.10.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах»/ А.С. Куфлієвський. – Х., 2006.
5. Ложкин Г.В. Психическое «выгорание» лидера/ Г.В. Ложкин, А.М. Выдай //Персонал. – 1999. – № 6. – С. 36-43.
6. Маслач К. Профессиональное выгорание: как люди справляются / К. Маслач // Практикум по социальной психологии. – СПб.: Питер, 2001. – 234с.
7. Орел В.Е. Феномен выгорания в зарубежной психологии. Эмпирическое исследование / В.Е. Орел //Психологический журнал. – 2001. – Т. 22. – № 1. – С. 90-101.
8. Руденко В.М. Математичні методи в психології: підручник/ В.М. Руденко, Н.М. Руденко. – К.: Академ-видав, 2009. – 384 с.
9. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти/ За наук ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, Т.В. Зайчикової. – 2-е вид., перероб. та доповн. – К.: Міленіум, 2006. – 368 с.
10. Чепіга Л.П. Схильність до ризику і проблема професійного вигорання співробітників пожежної охорони/ Л.П. Чепіга// проблеми екстремальної та кризової психології. – Х., 2007. – Вип. 2 – С. 275-282.

FACTORS OF OPERATIONAL RESCUE SERVICE STAFF'S PROFESSIONAL BURNOUT IN UKRAINE

J. KOVROVSKYI

Problem. Among the features of the professional staff of the Operational Rescue Service Emergency of Ukraine primarily out demands to rescue as a professional and a person. Given the personal responsibility lifeguard in life and health in an emergency situation, it must meet the required level of functional and general profile and psychological training.

In addition, in the exercise of state to protect the population and territories from emergency situations and to supervise the observance of environmental and man-caused fire safety, worker Operational Rescue Service Ministry of Ukraine shall act under tight regulation and control their activities.

Additional difficulties for professional rescuers of creating a negative image of the government among the population, poor health, social and economic protection and other factors of professional dissatisfaction.

Analysis of recent research and publications. Recently completed research related features manifestation syndrome "burnout" among managers and employees of educational institutions, healthcare facilities, commercial, law, sports organizations, psychological services, fire, tax (T. Zaichykova, L. Karamushka S. Maksimenko [9] G. Lozhkyn [5] T. Grubi [2], A. Kufliyevskyy [4] A. Timchenko [3]).

However, the problem of psychological support for staff of public emergency services are still not sufficiently investigated through the "closed" nature of the state "power" structures. In particular, there is little research questions related to the analysis of key factors of burnout in the rescue.

The purpose of the article. Identify and analyze the important relationships between socio-economic, medical, social, personal and professional characteristics of personnel Operational Rescue Service Emergency Ukraine and the main stages and symptoms of burnout.

The main material and research results. Nowadays, there is no single point of view on what kind of factors most development potential for burnout. As for the group of factors that act at the level of the organization should also be noted that some scientists consider them the main factors of burnout, that the shortcomings of labor, personnel policy, biased evaluation and disciplinary practices, insufficient training or compliance staff to posts [6]. However, other researchers have not identified the effects of burnout and professional stress, professional burnout is not looking like the kind of stress, and as a result of the influence of complex stress factors and the development of appropriate psychological defense mechanism [1].

The special role of personal and professional factors of burnout relegated in their studies C. Maslach. The main idea of the approach is that burnout - the result of inconsistencies between the person and work.

Increasing this discrepancy increases the likelihood of burnout. According to her organizational reasons, that the nature and status of activities carry a greater potential risk of burnout than psychological characteristics of workers [6].

According to other researchers, there is a direct correlation between how professional burnout and his professional experience [7].

Research results

Micro factors of greatest power characteristics of the staff, including five subgroups. At this stage of the study, we analyzed three subgroups: social, economic, medical, social, personal and professional.

For statistical data used correlation analysis results obtained using the statistical program SPSS.

To describe the socio-economic, medical, social, personal and professional characteristics used data developed "pasportycky" by which it was determined:

- Socio-economic characteristics of staff:

- 1) living conditions (own home - 10.1% live with their parents - 16.7% live with their parents wife - 5.1% rent housing (hostel) - 68.1%);
- 2) the social and domestic problems (paying child support - 2.9% holding minors - 15.9% hold

incapacitated relatives - 5.1%; there is no - 76.1%);

3) the availability of credit obligations (pay loan - 18.8%; no - 81.2%);

- Medical and social characteristics of staff:

1) health (chronic diseases - 12.3%, increased pain - 1.4%; severe injuries (burns) - 2.2%, satisfactory - 84.1%);

2) the presence of bad habits (smoking - 65.9% alcohol - 4.3%; gambling - 2.9%; there is no - 26.8%).

- Personal and professional characteristics of personnel:

1) the category of personnel (middle and senior management - 40.6% Private and junior management staff - 49.3% for workers employed free - 10.1%);

2) category posts with a specialization (chemists - 13% pyrotechnics - 49.3% rescuers - 15.2% carriers - 7%, medical workers - 6.5%; control - 15.2%);

3) the category of positions with formal status (head (deputy head) department (group) - 35.5%; subordinate personnel - 52.9%; heads for a free employment - 1.4%, hiring workers for free - 10.1 %);

4) education (average overall - 2.9% vocational - 44.9% higher overall - 15.9%, higher education - 36.2%);

5) length of service (up to 1 year - 16.7%, 1-5 years - 42% 5-10 years - 19.6%; 10-15 years - 14.5%; 15-20 years - 7.2 %);

6) experience in his post (1 year - 28.3%, 1-5 years - 60.9%; 5-10 years - 10.9%);

7) related to military service (served in the Armed Forces - 52.9; not served in the Armed Forces - 47.1%);

8) the presence of war participant status (the status UBD - 48.6%; no status UBD - 51.4%)

9) the availability of incentives (encouraged - 40.6%; not encouraged - 49.4%);

10) the existence of penalties (with penalty - 16.7%; no penalty - 83.3%);

The study made it possible to analyze the relationship between burnout in the rescue of a number of personal and professional characteristics.

First, it should be noted that the results of our study, the staff of the Operational Rescue Service of Civil Defense Ministry of Ukraine statistically significant relationship between the level of burnout and such personal and professional characteristics of respondents as a category of personnel, formal status in the organization, experience in his post, education, military service and the availability status of combatants, and the presence disciplinary measures (Table 1).

Thus, on the category of personnel revealed that those enlisted and officers of civil protection are more prone to burnout than workers employed for free at the stage of exhaustion ($r_s = -0,225, p < 0,01$).

A factor that influences the severity of burnout are more servicemen and officers of civil protection is the specificity of professional activity, because the missions (firefighting, rescue and search operation) are performed only by persons who are in a special civil service civil protection, while workers employed by free serve as the administrative and documentary, commercial and other types of functional units with the safe and healthy.

It is worth mentioning that in the paramilitary system MEC of Ukraine there are increased requirements for professional employees and peculiarities of professional activity (risk while performing tasks, long working hours, daily duty, high level of personal responsibility, hard work rules and other restrictions by departmental by regulations).

In addition, unlike workers for free hire, enlisted and officer corps of civil protection is limited in the choice of career direction, or a particular duty station office and has no right to be exempted from service voluntarily in accordance with applicable law.

Regarding the impact of official record, it should be noted that the increased risk of burnout among staff observed with increasing length of service in a particular position is at an early stage of stress ($r_s = 0,243$, $p < 0,01$).

This trend is the limited career growth. Once the employee "fraying" long performing certain duties may lose motivation to further personal growth.

The effect of this factor burnout, educational level of staff appears that respondents with secondary education are much more prone to burnout than personnel with higher professional education.

Perhaps workers and employees with secondary education have fewer intellectual resources to regulate the functional state of an organism and overcome the negative reactions to work stress. There is evidence of a positive relationship between the level of education and degree of burnout. The reasons may be inflated claims of people with higher education or discrepancy education specific work content.

Found significant association between the risk of burnout and such personal and professional factors as staff passing military service and the availability status of combatants. Staff that has combat experience or previously serving in the Armed Forces of Ukraine reduces expression of burnout compared with employees that did not participate in hostilities and serve in the army.

Resistance to burnout persons with military training and combat experience, primarily due to higher levels of adaptation of this category of employees to the difficulties and limitations of civil defense, which in turn is the successor of civil defense forces.

In addition, personnel previously participated in combat missions has higher levels of psychological readiness to act in purpose.

For availability penalties in personnel, it also found a statistically significant inverse relationship with most of exhaustion burnout phase. ($r_s = -0,306$, $p < 0,01$). Perhaps the presence of penalties in the employee significantly affects the risk of burnout that under the Disciplinary Code of Civil Protection, disciplinary actions involving penalties of deprivation of bonuses and allowances at the already low level of socio-economic and financial support.

Besides ordinary person and officers of civil protection, which has not taken penalty can not qualify for the next special rank assignment or appointment to a higher position. Revealed that post for a formal status has statistically significant feedback from that component of burnout, exhaustion as ($r_s = -0,159$, $p < 0,01$).

That risk increases staff burnout with higher levels of management. So managers in the service of civil protection burn often subordinate personnel and hiring employees for free. The reason for this trend may be a higher level of responsibility for subordinate personnel and quality of tasks.

Table 1

The relationship between the level of burnout and personal and professional characteristics of personnel

№	Personal-professional features	Phases of professional burn out		
		Intension	Resistance	Exhaustion
1.	Category of personal stuff	-0,173**	-0,146*	-0,225**
2.	Specialization	0,006	0,026	0,052
4.	Experience of service	0,092	0,107	0,060
5.	Experience on the post	0,243**	0,173**	0,125*
6.	Education	0,293**	0,283**	0,290**
7.	Training of military service	0,351**	0,346**	0,375**

8.	The status of combatants	0,251**	0,150*	0,187**
9.	Promotion	0,051	-0,062	0,113
10.	penalty	-0,261**	-0,155**	-0,306**
11.	Position (by formal status)	-0,116	-0,068	-0,159**

**p < 0,01; *p < 0,05

Our results indicated no significant relation between burnout and such personality-professional of expertise of the employee, the total length of Civil Protection (seniority), availability of incentives. (Table 1).

In-depth analysis of individual characteristics of manifestation of symptoms has given us the opportunity to fully disclose the relationship of burnout of personal and professional factors for its occurrence (Table 2).

A statistically significant inverse relationship between staff category and nine symptoms usually phases of exhaustion burnout "emotional deficits», (rs = -0,191, p <0,01), «psychosomatic and psycho-vegetative violation» (rs = -0,148 , p <0,05), «depersonalization», (rs = -0,200, p <0,01), «emotional detachment"(rs = -0,203, p <0,01).

On notable symptoms of burnout rescuers depending on the formal status in the organization found that those enlisted and officer corps of civil defense prone to burnout because of symptoms such as emotional detachment (rs = -0,125, p <0,05), depersonalization (rs = -0,204, p <0,01).

Also among the personal and professional factors with significant association with some symptoms of burnout is considered an employee seniority in position.

So with increasing length of service in a particular employee as the risk of burnout. The predominant symptoms of stress here is "dissatisfaction» (rs = -0,315, p <0,01), «Anxiety and Depression» (rs = -0,165, p <0,01).

Considering the presence of link to disciplinary measures employees with symptoms of burnout, we found that the leading role in the structure of burnout symptoms of exhaustion perform "psychosomatic and psycho-vegetative violation» (rs = -0,230, p <0,01), «depersonalization» (rs = -0,230, p <0,01), «emotional detachment» (rs = -0,253, p <0,01).

Feedback military service and symptoms of burnout gives reason to believe that the staff does not have the military and seniority are much more likely to burn through the stage of exhaustion symptoms such "psychosomatic and psycho-vegetative violation» (rs = 0,393, p <0,01). "depersonalization» (rs = 0,333, p <0,01), «emotional detachment» (rs = 0,278, p <0,01).

Level of Education staff also significantly correlated with symptoms of exhaustion in the structure of professional burnout "emotional deficit» (rs = 0,162, p <0,01), «psychosomatic and psycho-vegetative violation» (rs = 0,323, p <0,01), «depersonalization »(rs = 0,261, p <0,01),« emotional detachment »(rs = 0,180, p <0,01).

Table 2
The relationship of personal and professional factors and symptoms of burnout

<i>The symphoms of professional burn out</i>	Кат-я о/с	Стаж на посаді	Осві-та	Служ-ба в ЗСУ	Статус УБД	Стяг-нення	Посада (форм. статус)
Inadequate selective emotional response	-0,140*	0,029	0,171**	0,135*	0,040	-0,181**	-0,097
Reduction professional duties	-0,078	0,025	0,117	0,260**	0,122*	-0,049	-0,007

Emotional and moral debacle	0,001	0,089	0,067	0,148*	0,294**	-0,105	-0,072
emotional deficit	-0,191**	0,075	0,162**	0,277**	0,107	-0,105	-0,088
Housing to the cage	-0,117	0,144*	0,145*	0,191**	0,226**	-0,262**	-0,069
Experiences psychotrauma. circumstances	-0,170**	0,160**	0,230**	0,219**	0,111	-0,144*	-0,115
dissatisfaction yourself	-0,205**	0,315**	0,251**	0,249**	0,176**	-0,114	-0,175**
The expansion of savings emotions	-0,172**	0,181**	0,153*	0,295**	-0,018	-0,82	-0,117
anxiety and depression	-0,167**	0,165**	0,302**	0,303**	0,200**	-0,214**	-0,092
Psychosomatic and psychovehet. violations	-0,148*	0,147*	0,323**	0,393**	0,209**	-0,230**	-0,102
Depersonalization	-0,200**	0,066	0,261**	0,333**	0,166**	-0,230**	-0,204**
Emotional detachment	-0,203**	0,105	0,180**	0,278**	0,073	-0,253**	-0,125*

**p < 0,01; *p < 0,05

According to the results of empirical research, the staff of the Operational Rescue Service of Civil Defense Ministry of Ukraine statistically significant relationship between the level of burnout and such medical and social characteristics of respondents as general health and availability of bad habits (Table 3).

Revealed pronounced feedback overall health of the three phases of burnout, indicating a higher level of susceptibility to burnout workers who suffer from chronic diseases, increased morbidity or experienced severe trauma. The presence of harmful habits staff also has significant association with the risk of burnout at the stage of exhaustion (rs = 0,176, p < 0,01).

Table 3

The relationship between the level of burnout and socio-economic and medical and

№	Specifications	Phases of professional burn out		
		Intension	Resistance	Exhaustion
1.	Accommodation	-0,090	-0,036	-0,042
2.	Social and domestic difficulties	0,067	-0,002	0,060
3.	The availability of credit commitments	0,097	0,028	0,088
4.	General Health	-0,183**	-0,286**	-0,253**
5.	Bad habits	0,009	0,029	0,176**

**p < 0,01; *p < 0,05

The survey results indicate a significant lack of communication between burnout and socio-economic factors of burnout personnel Operational Rescue Service of Civil Defense Ministry of Ukraine (Table 3).

It analyzes the relationship between the medical and physiological characteristics of staff and symptoms of burnout (Table 4).

A statistically significant association between the presence of the staff of bad habits and symptom phase of exhaustion burnout, namely emotional deficits (rs = 0,170, p < 0,01).

Maybe bad habits staff in this case is not a prerequisite burnout and its consequence. That bad habits play a role "pseudotreatment" or an aid regulation of the functional state.

Regarding health personnel, it is worth noting that there is a significant inverse relationship between the presence of pain or chronic disease with predominantly exhaustion symptoms "psychosomatic and psycho-vegetative violation» (rs = -0,165, p <0,01), «depersonalization» , (rs = -0,167, p <0,01), «emotional detachment» (rs = -0,202, p <0,01).

Table 4:
Relationship medical and physiological characteristics of staff with symptoms of "burnout"

Symptoms of burnout	Стан здоров'я	Шкідливі звички
Inadequate selective emotional response	-0,145*	-0,056
Reduction professional duties	-0,196**	0,103
Emotional and moral debacle	-0,105	0,011
Emotional deficit	-0,198**	0,170**
Housing to the cage	-0,182**	-0,092
The experience of stressful circumstances	-0,125*	0,017
dissatisfaction	-0,089	0,000
The expansion of savings emotions	-0,239**	-0,021
Anxiety and depression	-0,137*	-0,015
Psychosomatic and psyhovehet. violation	-0,165**	0,086
Depersonalization	-0,167**	0,069
Emotional detachment	-0,202**	-0,057

**p < 0,01; *p < 0,05

Conclusions.

1. The results, in our opinion, made it possible to analyze the expression of all stages of burnout and their individual symptoms and behaviors reveal the essence of rescuers that burn.
2. Analysis of relationships with burnout micro factors showed a large number of significant relationships main stages of burnout symptoms and personal-professional and medical and social characteristics of personnel.
3. However, it was found significant relations between the manifestations of burnout and socio-economic characteristics of employees.
4. Socio-economic and personal and professional characteristics are most ties with the stage of exhaustion.
5. The most aggravating emotional state workers exhaustion symptoms such as depersonalization, emotional deficits, psychosomatic and psycho-vegetative disorders.
6. The survey was discovered key factors that have the greatest impact on the risk of burnout: category of personnel, education, serving in the Armed Forces of Ukraine, as well as overall health.
7. Thus the analysis of empirical data showed that the risk of burnout among staff Operational Rescue Service of Civil Defense Ministry of Ukraine due primarily to factors profession.

Prospects for further researches

Future plans to analyze empirical data on the relationship of a number of indicators of psychological personnel Operational Rescue Service of Civil Defense Ministry of Ukraine the main stages and symptoms of burnout.

References:

1. Бойко В.В. Енергія емоцій/ В.В. Бойко. – 2-е вид., доп. і перероб. – СПб.: Питер, 2004. – 474 с.

2. Грубі Т.В. Психологічні чинники професійного вигорання працівників державної податкової служби України, автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец.10.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах»/ Т.В. Грубі. – К., 2012.
3. Екстремальна психологія: Підручник/ за заг.ред.проф. О.В. Тімченка – К.: ТОВ «Август Трейд», 2007. – 502 с.
4. Куфлієвський А.С. Соціально-психологічні детермінанти розвитку синдрому «вигорання» серед працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец.10.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах»/ А.С. Куфлієвський. – Х., 2006.
5. Ложкин Г.В. Психическое «выгорание» лидера/ Г.В. Ложкин, А.М. Выдай //Персонал. – 1999. – № 6. – С. 36-43.
6. Маслач К. Профессиональное выгорание: как люди справляются / К. Маслач // Практикум по социальной психологии. – СПб.: Питер, 2001. – 234с.
7. Орел В.Е. Феномен выгорания в зарубежной психологии. Эмпирическое исследование / В.Е. Орел //Психологический журнал. – 2001. – Т. 22. – № 1. – С. 90-101.
8. Руденко В.М. Математичні методи в психології: підручник/ В.М. Руденко, Н.М. Руденко. – К.: Академ-видав, 2009. – 384 с.
9. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти/ За наук ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, Т.В. Зайчикової. – 2-е вид., перероб. та доповн. – К.: Міленіум, 2006. – 368 с.
10. Чепіга Л.П. Схильність до ризику і проблема професійного вигорання співробітників пожежної охорони/ Л.П. Чепіга// проблеми екстремальної та кризової психології. – Х., 2007. – Вип. 2 – С. 275-282.