
ЯКУШЕВА Є.М.,
асистент,
кафедра філософії,
Національний аерокосмічний
університет ім. М.Є.Жуковського
«Харківський авіаційний
інститут»,
м. Харків

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК СТРУКТУРИ САМОСТАВЛЕННЯ І РІВНЯ КОНСТРУКТИВНОСТІ СТРАТЕГІЙ ПОДОЛАЮЧОЇ ПОВЕДІНКИ У ОСІБ, ЧІЯ ДІЯЛЬНІСТЬ ПОВ'ЯЗАНА З ОСОБЛИВИМИ УМОВАМИ

Досліджено структуру самоставлення як складову професійної самосвідомості співробітників аварійно-рятувальних підрозділів ДСНС України з різними рівнями конструктивності стратегій подоланої поведінки. Виявлено основні особливості і відмінності у самоставленні, відношенні до оточуючого, ставленні до своєї професії, уявленнях про себе у співробітників з високим і низьким рівнями конструктивності копінг-стратегій.

Ключові слова: самоставлення; конструктивність стратегій подоланої поведінки; професійна самосвідомість; діяльність в особливих умовах.

Исследована структура самооотношения как составляющей профессионального самосознания сотрудников аварийно-спасательных подразделений ГСЧС Украины с разными уровнями конструктивности стратегий преодолевающего поведения. Выявлены основные особенности и различия в самооотношении, отношении к окружающему, отношении к своей профессии, представлениях о себе у сотрудников с высоким и низким уровнями конструктивности копинг-стратегий.

Ключевые слова: самооотношение; конструктивность стратегий преодолевающего поведения; профессиональное самосознание; деятельность в особых условиях.

There has been surveyed the self-regard pattern as a component of professional consciousness of those rescue units workers of the State Emergency Service of Ukraine, who have the different levels of constructiveness of coping-behavior strategies. There have been revealed the main features and differences for the self-regard pattern, the regarding the environment, the servicing policy, the self-regard patterns of the employees with high- and low-leveled constructiveness of coping strategies.

Key words: *self-regard pattern; constructiveness of coping-behavior strategies; professional consciousness; activities under special conditions.*

Професійна самосвідомість є результатом розвитку особистості у процесі навчання, професійної підготовки та професійної діяльності. Рівень розвитку професійної самосвідомості, стійка «Я-концепція», конструктивний образ професійної діяльності у працівників аварійно-рятувальних підрозділів ДСНС України забезпечують ефективну професійну поведінку, дозволяють справлятися зі стресами та емоційними вигораннями під час професійної діяльності. Один із способів оцінювання сформованості професійної самосвідомості відбувається на основі показників рівня отождолення себе з професійною роллю, емоційно-ціннісним відношенням до професії, рівнем самореалізації, сформованості уявлень про професійне майбутнє та ін.

У психології існує велика кількість іноді недостатньо розділених термінів, які позначають самоставлення як афективний аспект самосвідомості. До них відносять самоповагу, самоприйняття, емоційно-ціннісне відношення до себе, емоційний компонент самооцінки. [1]. Так, І.С.Кон слідом за М.Розенбергом визначає самоповагу як підсумкове вимірювання «Я», яке виражає міру прийняття або непри-

йняття індивідом самого себе, позитивне або негативне відношення до себе, похідне від сукупності окремих самооцінок [4]. І.І.Чеснокова використовує термін емоційно-ціннісного відношення особистості до себе і визначає його як вид емоційних переживань, у яких відображається власне відношення особистості до того, що вона розуміє, відкриває відносно самої себе, тобто, різноманітні самоставлення [5].

Особливостями професійної діяльності рятувальників ДСНС є виконання професійного завдання в незвичайних умовах, сполучених із небезпекою для життя і здоров'я. Аналіз самосамоставлення до професійної діяльності впливає на професійний психологічний відбір, психологічне забезпечення та психологічне супроводження діяльності цих фахівців [3]. Від рівня ж конструктивності стратегій подолаючої поведінки залежить рівень успішності виконання пожежним-рятувальником своїх професійних обов'язків [2].

Грунтуючись на теоретичних закладах і попередніх дослідженнях, нами було проведено дослідження структури самоставлення, як основної складової афективно-ціннісного компонента професійної самосвідомості, у співробітників аварійно-рятувальних

підрозділів Державної служби надзвичайних ситуацій з різними рівнями конструктивності стратегій подолаючої поведінки.

Аналіз даних структури II і III рівней самоставлення співробітників, яким притаманний високий рівень конструктивності подолаючої поведінки, свідчить, що у структурі II-го рівня самоставлення всі показники розвинені на високому рівні. При цьому «самоповага» та «аутосимпатія» розвинені однаково і переважають над «самоінтересом» та «самовпевненістю». У структурі III-го ієрархічного рівня самоставлення майже однаково на високому рівні розвинені «самовпевненість» і «саморозуміння», на другому місці – «самоприйняття», «самокерівництво, самопослідовність» і «самоінтерес». На останньому – «самообвинувачення». Порівняння параметрів самоставлення, що домінує на кожному із ієрархічних рівнів, установило, що стосовно II-го ієрархічного рівня самоставлення (самоставлення, яке диференційоване за самоповагою, аутосимпатією, самоінтересом і очікуванням ставлення до себе) для групи співробітників з високим рівнем прояву конструктивності подолаючої поведінки характерні наступні особливості: по-перше, існує перевага «самоповаги» та «аутосимпатії» над «ставленням від інших, яке очікується» і «самоінтересом»; по-друге, рівною мірою виражені «самоповага» по відношенню до «аутосимпатії» та «ставлення від інших, яке очікується» по відношенню до «самоінтересу».

Ці данні свідчать про те, що у співробітників з високим рівнем прояву конструктивності подолаючої поведінки проявляється емоційна позитивна оцінка самих себе, своїх можливостей, упевненість в своїх силах, енергії, здібностях, самостійності, упевненість

в тому, що вони можуть контролювати власне життя, розуміння себе, самоприйняття, дружність власному «Я». Меншу роль у структурі самоставлення відіграють інтерес до самих себе та упевненість в тому, що вони можуть бути цікавими іншим людям.

Можна констатувати, що рівень готовності до конкретних дій у цієї групи проявляється у наступному. По-перше, «саморозуміння» є більш вагомим само ставленням ніж «самовпненість», «ставлення до інших», «прийняття себе», «самопослідовність», «самообвинувачення» та «самоінтерес». По-друге, «самовпненість» впливовіша у порівнянні до «ставлення інших», «прийняття себе», «самопослідовності», «самообвинувачення» та «самоінтересу». І, по-третє, на однаковому рівні розвинені «самоприйняття», «самопослідовність» та «самоінтерес». Тобто, найбільш сильно у групі співробітників з високим рівнем конструктивності копінг-стратегій виражена готовність до саморозуміння, а найменше – до самообвинувачення.

Можна стверджувати, що співробітники характеризуються дружньою до себе поведінкою, терпимим ставленням навіть до негативних своїх рис, упевненістю у своїх силах, здібностях, енергії втілити в життя заплановане, послідовність у своїх вчинках і т.д. Вони зацікавлені у власній особистості і вважають, що стороннім людям, скоріш за все, також будуть цікавими.

На цьому етапі нами також було виявлено характер взаємозв'язків між показниками самоставлення афективно-ціннісного компоненту професійної самосвідомості співробітників з високим рівнем прояву конструктивності подолаючої поведінки. Для аналізу були відібрано три найбільш значущі фактори. Перший фактор за своїм складом є біполярним. До

позитивного його полюсу увійшли наступні показники самоставлення: «самоповага»; аутосимпатія; самопослідовність; самовпевненість; саморозуміння; глобальне самоставлення; ставлення з боку інших людей, яке очікується; самоприйняття та страхи. До негативного – самозвинувачення. Такий склад фактора свідчить про те, що у самоставленні співробітників з високим рівнем конструктивності копінг-стратегій самоповага та аутосимпатія блокують самообвинувачення.

Другий фактор також біполярний. На позитивному його полюсі знаходяться наступні змінні: самоінтерес; ставлення з боку інших людей, яке очікується; самоприйняття; ставлення до вищестоячих осіб; глобальне самоставлення; ставлення до майбутнього; самовпевненість, самозвинувачення та аутосимпатія. Змінна «нереалізовані можливості» формує негативний полюс фактору.

Взаємозв'язок змінних у цьому факторі дає можливість стверджувати, що зацікавленість у власній особистості та позитивне ставлення до себе пов'язані з очікуванням позитивного ставлення з боку інших людей, у тому числі, вищестоячих осіб та оптимістичним поглядом на майбутнє. У цей фактор також входить самообвинувачення. Можливо основою побудови гарних стосунків з іншими людьми є критичність по відношенню до себе, про що може і свідчити самообвинувачення. Однак при цьому досліджуванні починають більше жалкувати про можливості, які вони не реалізували.

Аналіз результатів дослідження структури II і III рівней самоставлення співробітників ДСНС з низьким рівнем конструктивності копінг-стратегій свідчить про те, що на перше місце працівники з низьким рівнем конструктивності подолаючої по-

ведінки ставлять самоповагу і аутосимпатію. Далі йде само інтерес, а на останньому місці - ставлення з боку інших. Явними є показник домінування саморозуміння над іншими складовими самоставлення, а менш розвиненим є ставлення до інших.

У структурі II-го ієрархічного рівня самоставлення (самоставлення, яке диференційоване по самоповазі, аутосимпатії, самоінтересу і очікуванню ставлення до себе) співробітників з низьким рівнем конструктивності копінг-стратегій виявлені наступні особливості: самоповага разом з аутосимпатією виражені однаково і домінують над такими показниками, як ставлення з боку інших, яке очікується та самоінтерес; самоінтерес переважає над ставленням з боку інших людей, яке очікується.

Можна констатувати, що третій рівень самоставлення, а саме рівень готовності до конкретних дій, у групі співробітників з низьким рівнем конструктивності копінг-стратегій, виражається у саморозумінні, яке домінує над усіма іншими компонентами. Воно проявляється сильніше, ніж всі інші показники («самовпевненість», «ставлення інших», «самоприйняття», «самокерівництво», «самообвинувачення» та «самоінтерес»). Однаково розвинені самовпевненість, самопослідовність та самообвинувачення, котрі, в свою чергу, переважають над прийняттям себе, самоінтересом та ставленням інших. Рівною мірою розвинені прийняття себе та інтерес.

Факторна структура самоставлення професійної самосвідомості співробітників з низьким рівнем конструктивності копінг-стратегій представлена двома основними факторами. Перший фактор, біполярний, на позитивному полюсі має такі змінні: ставлення з боку інших людей, яке очікується; са-

моїнтерес; глобальне самоставлення; самоїнтерес, ставлення з боку інших; аутосимпатія; саморозуміння та самоповага. На негативному – самозвинувачення. Можна сказати, що для того, щоб у співробітників з низьким рівнем конструктивності копінг-стратегій було позитивне самоставлення необхідно, щоб вони отримували позитивне підкріплення ззовні, тобто позитивне ставлення з боку інших. Тоді у них пригнічується самообвинувачення.

Другий фактор на позитивному полюсі його формують такі змінні, як: самоповага; самопослідовність; самовпевненість; самоприйняття; глобальне самоставлення; ставлення до себе; нереалізовані можливості; ставлення з боку інших. А на негативному – ставлення до друзів та страхи. Отримані кореляції свідчать про те, що повага до самих себе, здатність керувати своїм життям упевненість у собі грають велику роль для особистості співробітників з низьким рівнем конструктивності копінг-стратегій. А позитивне ставлення до друзів пов'язане з позитивним ставленням

Порівняння структури самоставлення афективно-ціннісного компоненту професійної самосвідомості у співробітників ДСНС з різними рівнями конструктивності стратегій подолуючої поведінки показав, що у співробітників з високим та низьким рівнем прояву конструктивності подолуючої поведінки спостерігається однакова структура II-го рівня самоставлення. Тобто, найсильніше розвинені самоповага та аутосимпатія, і менше – ставлення з боку інших людей, яке очікується та моїнтерес. Однак у співробітників з високим рівнем конструктивності копінг-поведінки всі особливості самоставлення розвинені на більш високому рівні. Також у співробітників з високим рівнем

конструктивності копінг-стратегій на більш розвинені всі складові III-го рівня самоставлення, окрім самообвинувачення, яке сильніше проявляється у співробітників з низьким рівнем конструктивності.

У співробітників з високим рівнем конструктивності копінг-стратегій виявленні статистично достовірні відмінності на всіх рівнях самоставлення і між всіма параметрами самоставлення. Так, у них виражено внутрішнє недиференційоване почуття «за» самих себе, тоді як у співробітників з низьким рівнем конструктивності - скоріше «проти».

Виявлено відмінності у III-го рівня самоставлення. Так, у всіх співробітників перше місце посідає саморозуміння. Проте у співробітників з високим рівнем конструктивності воно розвинене вище. Таким чином саморозуміння грає велику роль в структурі самоставлення працівників аварійно-рятувальних підрозділів ДСНС України. Тобто, для них важливо розуміти себе, все те, що відбувається всередині їх особистості.

Друге місце у співробітників з високим рівнем конструктивності копінг-стратегій займає саповпевненість, а у співробітників з низькою конструктивністю на друге місце, окрім самовпевненості, виходить ще і самопослідовність та самообвинувачення. Потрібно зазначити, що самообвинувачення більш сильно виражене у структурі самоставлення співробітників з низьким рівнем конструктивності копінг-стратегій. У співробітників з високим рівнем конструктивності копінг-стратегій на третьому місці знаходиться прийняття себе, самопослідовність та моїнтерес; а співробітників з низькою - прийняття себе та моїнтерес. На четвертому місці у всіх співробітників розвинене ставлення інших.

Узагальнюючи можна констатувати, що для групи співробітників з високим рівнем прояву конструктивності подолаючої поведінки, притаманні прояви позитивного самоставлення, в якому найбільш суттєву роль грає позитивна емоційна оцінка та розуміння себе і найменшу - самообвинувачення. Тобто вони позитивно до себе ставляться, приймають себе, упевнені в своїх здібностях, енергії досягти поставлених цілей і не звинувачують себе у проstrapках, якщо такі існують.

У досліджуваних з низьким рівнем конструктивності копінг-стратегій позитивне емоційне ставлення до професії пригнічує усвідомленню небезпек, які їх можуть очікувати. Для них важливо розуміти причини власних дій, розуміти все те, що відбувається всередині їх особистості. Суттєво для них також бути послідовними в своїх діях, керувати своїм життям, мати енергію для досягнення поставлених цілей. Крім того, сильно виражено самозвинувачення. Менш розвинене прийняття себе та самоінтерес, тобто, близькість до себе. Вони очікують скоріше негативного ставлення з боку інших людей та мають тенденцію у всьому звинувачувати себе.

Виявлені відмінності у структурі самоставлення у двох групах досліджуваних показали, що у співробітників з низьким рівнем конструктивності копінг-стратегій більш вагоме значення як в структурному, так і в кількісному еквіваленті грає самообвинувачення.

У структурі їх самоставлення більш значущим є самопослідовність, але рівень її вищий у співробітників з високим рівнем конструктивності копінг-стратегій. Тобто, співробітники з високим рівнем конструктивності копінг-стратегій більш упевнені в своїх силах, здібностях, енергії, самостійності, можливості контролювати власного життя і бути самопослідовними, розумінні самих себе. Вони є більш дружніми до самих себе, проявляють погодження себе у цілому, так і в суттєвих дрібницях, довіру до себе та позитивну самооцінку. А співробітникам з низьким рівнем конструктивності притаманно бачення в собі переважно недоліків, низька самооцінка, готовність до самозвинувачень. У них можуть проявлятися такі емоційні реакції на себе, як роздратування, презирство, знуцання, винесення вироків самим собі, наприклад, «так тобі й треба». Співробітники з високим рівнем конструктивності копінг-стратегій більш близькі до самих себе, а саме: у них сильніший інтерес до власних думок та почуттів, готовність спілкуватися з собою на «рівних», упевненість у власній цікавості для інших.

Співробітники з високим рівнем конструктивності копінг-стратегій характеризуються в цілому позитивним самоставленням, а у співробітників з низьким переважає тенденція негативно оцінювати своє «Я» та дуже сильно виражене самозвинувачення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Абульханова-Славская К.А. Проблемы исследования индивидуального сознания/ К.А. Абульханова-Славская, М.И. Воловикова, В.А Елисеев. // Психологический журнал. – 1991. – № 4.

2. Євсюков О. П. Психологічне прогнозування надійності діяльності працівників аварійно-рятувальних підрозділів МНС України: [монографія] / О. П. Євсюков, О. В. Тімченко. – Харків : УЦЗУ, 2007. – 288 с.
3. Приходько Ю. О. Роль особистісних особливостей пожежних-рятувальників у визначенні успішності їхньої професійної діяльності / Ю. О. Приходько // Проблеми екстремальної та кризової психології : [зб. наукових праць]. – Харків : УЦ-ЗУ, 2007. – Вип. 3, ч. 2. – С. 200–206.
4. Столин В.В. Самосознание личности/ В.В.Столин. - М.: МГУ, 1983. - 284 с.
5. Чеснокова И. И. Проблема самосознания в психологии / И. И. Чеснокова. – М. : Наука, 1977. – 142 с.