

ЯКУШЕВА Є.М.,
Національний аерокосмічний
університет ім. М.Є.Жуковського
«ХАІ», м. Харків

КОГНІТИВНИЙ КОМПОНЕНТ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОСВІДОМОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ПОЖЕЖНИХ І АВАРІЙНО-РЯТУВАЛЬНИХ ПІДРОЗДІЛІВ МНС УКРАЇНИ З НИЗЬКИМ РІВНЕМ КОНСТРУКТИВНОСТІ СТРАТЕГІЇ ПОДОЛАЮЧОЇ ПОВЕДІНКИ

Досліджено когнітивний компонент професійної самосвідомості працівників пожежних і аварійно-рятувальних підрозділів МНС України з низьким рівнем конструктивності стратегії подолуючої поведінки. Виявлено основні особливості у самоставленні, відношенні до оточуючого, ставленні до своєї професії, уявленнях про себе у співробітників з низьким рівнем копінг-стратегії. Охарактеризовано структуру когнітивного компоненту професійної самосвідомості.

Ключові слова: когнітивний компонент професійної самосвідомості; «Я-концепція», самоставлення, подолуюча поведінка.

Исследован когнитивный компонент профессионального самосознания сотрудников пожарных и аварийно-спасательных подразделений МЧС Украины с низким уровнем стратегии преодолевающего поведения. Выявлены основные особенности в самоотношении, отношении к окружающему, отношении к своей профессии, представлениях о себе у сотрудников с низким уровнем копинг-стратегии. Охарактеризована структура когнитивного компонента профессионального самосознания.

Ключевые слова: когнитивный компонент профессионального самосознания, «Я-концепция», самоотношение, преодолевающее поведение.

There has been surveyed the cognitive component of professional consciousness of those fire and rescue units workers of the Ministry of Emergencies of Ukraine, who have a low level of coping-behavior strategy. There have been revealed the main features for regarding the environment, servicing policy, self-regard patterns of the employees with low-leveled coping strategy. The cognitive component structure for professional consciousness has been described as well.

The keywords: *cognitive component of professional consciousness, "Self-concept", self-regard pattern, coping-behavior strategy.*

Актуальність дослідження когнітивного компоненту професійної самосвідомості у осіб, чия професійна діяльність пов'язана з екстремальними умовами, обумовлюється тим, що самосвідомість має складний процес опосередкованого пізнання себе, розгорнутий у часі і пов'язаний з рухом від поодиноких ситуативних образів через інтеграцію схожих численних образів у цілісне утворення – у розуміння свого «Я» як суб'єкту, відмінного від інших.

Аналіз сучасної психологічної літератури виявив, що на формування і розвиток когнітивного компоненту професійної самосвідомості мають вплив уявлення про самого себе, знання про свої фахові можливості і недоліки, якості і риси особистості та інше.

І.С. Кон відносив до когнітивного компоненту професійної самосвідомості знання про себе, уявлення про свої якості і властивості. У своїй концепції В. В. Столін у якості початкового пункту формування самосвідомості приймає різницю змісту «Образу Я» і самовідношення. І. І. Чеснокова зазначає, що першим компонентом самосвідомості є самопізнання, яке здійснюється через різні форми співвідношення самого себе з іншими. На цьому рівні складаються одиничні образи самого себе і своєї поведінки. Вона вказує, що саме на цьому рівні виникає образ свого «Я», який об'єднує багато образів «Я» в процесі самосприйняття, самоспостерігання і самоаналізу. В.О. Лабунська описує когнітивний

компонент професійної самосвідомості у формі багатообразних по складу і формі відображення знань людини про себе. Є. Ю. Пряхнікова стверджує, що когнітивний компонент професійної самосвідомості спрямований на самопізнання, пізнання себе у просторі соціуму. Л. Г. Матвеева описує цей компонент як початкову ланку, яка утворює самосвідомість. Вона відмічала, що здійснюючи самопізнання, людина проводить свідому оцінку своїх дій і себе в цілому.

Виходячи з того, що когнітивний компонент професійної самосвідомості є складовою частиною самосвідомості людини, метою нашого дослідження є дослідити когнітивний компонент професійної самосвідомості працівників пожежних і аварійно-рятувальних підрозділів МНС України з низьким рівнем конструктивності стратегії подолаючої поведінки. Досліджувана група була сформована на основі методики «Стратегії подолання стресових ситуацій (SACS)».

За допомогою теста-опитувальника самоставлення Століна В. В. було досліджено самоставлення співробітників. Виявлено три рівні самоставлення, які відрізняються ступенем узагальнення. У структурі II ієрархічного рівня самоставлення співробітників з низьким рівнем конструктивності копінг-стратегій однаково розвинені самоповага та аутосимпатія, менше – самоінтерес і найнижче виражений такий параметр, як ставлення з боку інших, яке очікується. Структура III рівня самоставлення має наступний

вигляд: перше місце посідає саморозуміння; друге – самовпевненість, само-послідовність та самообвинувачення; третє – прийняття себе та самоінтерес, і четверте – ставлення інших.

Таким чином, для досліджуваних 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. І найменше – очікування позитивного ставлення з боку інших. Тобто, працівників пожежних і аварійно-рятувальних підрозділів МНС України з низьким рівнем конструктивності стратегії подолаючої поведінки очікують скоріше негативного ставлення з боку інших людей та мають тенденцію у всьому звинувачувати себе.

У системі загальних ставлень співробітників з низьким рівнем конструктивності копінг-стратегій, яка була визначена за допомогою методики «Незакінчені речення» Сакса - Леві, статистично достовірно найбільш позитивне ставлення до власних співробітників. На однаковому рівні виражене ставлення до підлеглих, друзів та себе. І найменш позитивно ставляться до вищих за рангом осіб. Вони також вважають, що працюють з гідними людьми, котрі є справжніми професіоналами у своїй справі.

Однаково досліджувані ставляться до себе, друзів та підлеглих. І найменш позитивно співробітники з низьким рівнем конструктивності ставляться до вищих за рангом осіб, у тому числі, і до власного керівництва. Зустрічались відповіді, які свідчать про те, що вищих за рангом особи визивають у них тривогу: коли до них наближується начальник, воно починають нервувати.

Проаналізувавши відповіді на питання за методикою «Хто Я?» (тест

М.Куна, Т.Макпартленда; модифікація Т.В.Румянцевої) визначено професійні характеристики, представлені в уявленнях про себе. Аналіз було проведено з урахуванням того, що особливості професійної ідентичності можуть проявлятися: у тому, як людина характеризує свою професійну ідентичність; на якому місці в списку ідентифікаційних характеристик знаходиться згадування своєї професійної приналежності (на початку списку, у середині списку, у кінці). Результати свідчать про актуальність та значущість професії у самосвідомості досліджуваних – чим ближче до початку, тим більша значущість і ступінь усвідомлення професійних категорій у ідентичності.

Наявність визначення професії свідчить про те, що професійна сфера в цілому є важливою частиною самосвідомості. Працівники МНС можуть визначати свою професію як безпосередньою, наприклад, «рятувальник», так і формі прямого зазначення діяльності, яку вони виконують – «рятую».

Таким чином, було проведено аналіз того, наскільки сильно професійна приналежність проявляється в самоідентифікаційних характеристиках співробітників з низьким рівнем копінг-стратегій. Аналіз виявлених відмінностей свідчить про те, що половина співробітників з низьким рівнем конструктивності копінг-стратегій при відповіді на питання «Хто Я?» наводять професійні характеристики. При цьому частіше вони пишуть просто назву професії, а не те, що саме вони роблять. Крім того, професійні характеристики достовірно частіше знаходяться на початку списку, що говорить про високу значущість для самосвідомості професійної приналежності. Таким чином, професійна приналежність має високу значущість для співробітників з низьким рівнем конструктивності копінг-стратегій.

За результатами написаних досліджуваними розповідей на тему «Моя професія», які ми проаналізували з

використанням контент-аналізу, було виділено наступні змістові категорії: 1) необхідність, корисність, благородство професії; 2) пряме вираження позитивного ставлення до професії («я люблю свою професію»; «моя професія гарна»; «я пишаюсь своєю професією»); 3) усвідомлення небезпечного характеру професії, підкреслення професійних ризиків; 4) указівка на чинник малої заробітної плати; 5) професія як покликання; 6) професія як можливість реалізації себе, важливо рятувати людей; 8) професія, яка гідна справжніх чоловіків.

У розповідях про свою професію співробітники МНС мають тенденцію найчастіше писати про те, що їх професія є корисною та необхідною для людей і суспільства. На статистично-достовірному однаковому рівні вони пишуть про те, що для них важливо рятувати людей. Професія – це можливість для їхньої реалізації себе. Рідше у своїх розповідях вони згадують про малу заробітну плату. І найрідше співробітники з низьким рівнем конструктивності копінг-стратегій називають професію своїм покликанням та пишуть про те, що вона є гідною справжніх чоловіків.

Таким чином, у розповідях про свою професію співробітників з низьким рівнем конструктивності копінг-стратегій найбільш явно простежується усвідомлення необхідності, корисності їхньої професії, а також те, що ця діяльність дає можливість реалізувати себе. І найменше зустрічається сюжет, що ця професія є життєвим покликанням для досліджуваних або вона є працею для справжніх чоловіків.

Проективна графічна методика «Я – соціально-символічні завдання» дозволила нам виявити наступні аспекти Я-концепції співробітників з низьким рівнем конструктивності копінг-поведінки: сприйняття суб'єктом своєї цінності у порівнянні з іншими; «силу» - положення відносно авторитетних фігур, «індивідуалізацію» - подібність або відмінність від інших людей. Крім

того були визначені позиції особистості у соціумі – її ставлення до соціуму, самоідентичність.

Цінність «Я» переважає над цінністю інших. Крім того, співробітники з низьким рівнем конструктивності розглядають себе як таких, що домінують у стосунках.

Для них характерні дві основні позиції у соціумі – позиція 1 та позиція 5. Позиція 1 свідчить про егоцентричність особистості, авторитарне Я, протиставлення між особистістю та значущими іншими, зверхня позиція, маніпулятивне ставлення, приниження життєвих позицій інших. Однак у них зустрічається і позиція 5, яка означає рівноправне ставлення до інших.

Фізична дистанція на аркуші паперу між кружками, котрі символізують «Я» та значущих інших означає психологічну дистанцію. Ми визначили дистанції між «Я» та іншими, між «Я» та «керівником»; «Я» та «колегою»; «Я» та «підлеглим». Нами було встановлено найкоротшу психологічну дистанцію у стосунках з оточуючими. Співробітники з низьким рівнем конструктивності копінг-стратегій характеризуються однаковим рівнем психологічної близькості до керівника, колег та підлеглих.

Для того, щоб установити структуру когнітивного компоненту професійної самосвідомості співробітників з високим рівнем конструктивності копінг-стратегій був проведений факторний аналіз простору ознак, що включають результати наступних методик: «Незакінчені речення» - ставлення до себе, нереалізовані можливості, ставлення до підлеглих, ставлення до майбутнього, ставлення до вищестоячих, страхи, ставлення до друзів, ставлення до минулого, ставлення до співробітників; розповідь «Моя професія» - емоційне ставлення до професії, усвідомлення професійних небезпек; тест-опитувальник самоставлення В. В. Століна - інтегральне почуття «за» або «проти» власного «Я»; самоповага; аутосимпатія; став-

лення з боку інших, яке очікується; самоінтерес (IV); самовпевненість; ставлення інших; самоприйняття, самокерівництво, самопослідовність; самообвинувачення; самоінтерес (6); саморозуміння.

У структурі факторів когнітивного компоненту професійної самосвідомості співробітників з низьким рівнем конструктивності копінг-стратегій виділилося чотири основних фактори.

Перший фактор «Ставлення з боку інших людей як основа самоставлення» з вагою 15% біполярний. На позитивному його полюсі знаходяться такі змінні: ставлення з боку інших людей, яке очікується (0,807**); самоінтерес (IV) - 0,709**; глобальне самоставлення (0,689**); самоінтерес(6) - 0,665**, ставлення з боку інших (0,611**); аутосимпатія (0,504**); саморозуміння (0,426**) та самоповага (0,286*). На негативному – самозвинувачення (-0,603**). 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 позивне ставлення з боку інших. Тоді у них пригнічується самообвинувачення.

Другий фактор «Повага до себе» також має вагу 15%. На позитивному полюсі його формують такі змінні, як: самоповага (0,789**); самопослідовність (0,718**); самовпевненість (0,716**); самоприйняття (0,589**); глобальне самоставлення (0,451**); ставлення до себе (0,419**); нереалізовані можливості (0,272*); ставлення з боку інших (0,254*). А на негативному – ставлення до друзів (-0,565**) та страхи (-0,415**). 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 с позитивним ставленням до страхів. Однак у даному випадку ці змінні пригнічуються.

Третій фактор «Ставлення до оточуючих» біполярний. Позитивний полюс фактора формують наступні показники: ставлення до підлеглих (0,769**); ставлення до майбутнього (0,631**); нереалізовані можливості (0,568**); ставлення до співробітників (0,571**); ставлення до минулого (0,551**); емоційне ставлення до професії (0,464**); аутосимпатія (0,463**); самовпевненість (0,370**); ставлення до друзів (0,349**). На негативному – страхи (-0,546**). Таким чином позитивне ставлення до оточуючих людей (підлеглих,співробітників, друзів), висока оцінка своєї професії пов'язана з позитивною оцінкою майбутнього, минулого, аутосимпатією та упевненістю у своїй спроможності досягти чогось. І все це пригнічує страхи досліджуваних.

Четвертий фактор «Ставлення» має вагу 11%. Він також біполярний. На позитивному полюсі знаходять наступні показники: емоційне ставлення до професії (0,508**); самоприйняття (0,477**); аутосимпатія (0,407**); ставлення з боку інших (0,386**); самозвинувачення (0,357**); самоупевненість (0,338**); страхи (0,333**). На негативному – ставлення до себе (-0,634**); ставлення до вищих за рангом осіб (-0,591**); усвідомлення небезпеки (-0,580**) та самоінтерес (-0,317*). Найбільш сильно пов'язані з фактором змінні, які знаходяться на негативному полюсі. Вони свідчать про те, що позитивне ставлення до себе корелює з позитивним ставленням до вищих за рангом осіб. При цьому підвищується усвідомлення професійних небезпек та інтерес до власної особистості. Однак розвиток даних показників гальмують змінні, котрі формують позитивний полюс фактору, а саме: позитивне емоційне ставлення до професії та себе; прийняття себе, очікування позитивного ставлення з боку інших людей, підвищена критичність до себе, упевненість у собі та позитивне ставлення до страхів.

За результатами дослідження мож-

на зробити наступні висновки: когнітивний компонент професійної самосвідомості працівників пожежних і аварійно-рятувальних підрозділів МНС України з низьким рівнем конструктивності стратегії подолаючої поведінки включає самоставлення, ставлення до себе, ставлення до своєї професії, ставлення до інших співробітників, ставлення до часових рамок існування, уявлення про себе, позиції особистості у соціумі, ставлення до соціуму, самоідентичність.

У досліджуваних з низьким рівнем конструктивності копінг-стратегій виявлено позитивне емоційне ставлення до професії, яке пригнічується усвідомленням небезпек, оточуючих їх. Їхнє самоставлення пов'язане із схваленням з боку інших людей. До того ж співробітники МНС з низьким рівнем конструктивності копінг-стратегій

схильні до самообвинувачень. Вони негативно ставляться до вищих за рангом осіб, мають неоднакове і неоднозначне ставлення до всіх співробітників на роботі не залежно від їх статусу та посади. Професійна приналежність для досліджуваних є більш важливою. Можливо, з урахуванням низького рівню самоставлення, їм дається можливість відчувати власну значущість. У всіх досліджуваних проявляється високе позитивне ставлення до своєї професії, усвідомлення її необхідності, корисності для суспільства. Єдиним чинником, який викликає у досліджуваних незадоволення, є малий розмір заробітної плати. Також для співробітників з низьким рівнем конструктивності копінг-стратегій характерно усвідомлення небезпек, яке пригнічується позитивним ставленням до професії.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Елдышова О.А. Профессиональное самосознание как психологическая составляющая профессионального становления / О.А. Елдышова // *Фундаментальные исследования*. – 2006. – № 7. – с. 101–102.
2. Иванова З. Личность и профессия / З.Иванова, И.Косев. – София. 1976. – с.65.
3. Кон И.С. В поисках себя. Личность и её самосознание / И.С.Кон. – М.: Политиздат, 1984. – с. 335.
4. Маркова А.К. Психология профессионализма / А.К.Маркова. – М.: Междунар. гуманитарный фонд «Знание», 1996. – с. 308.
5. Столин В.В. Самосознание личности / В.В.Столин. – М.: МГУ, 1983. – с.285.
6. Чеснокова И.И. Проблема самосознания в психологии / И.И.Чеснокова. – М.: Изд-во «Наука», 1977. – с.144.