

МОТИВАЦИЯ СОТРУДНИКОВ ФЕДЕРАЛЬНОЙ ПРОТИВОПОЖАРНОЙ СЛУЖБЫ МЧС РОССИИ К ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ УСЛОВИЯХ И ЕЕ ВЛИЯНИЕ НА ВЫРАЖЕННОСТЬ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ПОСЛЕДСТВИЙ

**Ю.Ю. Стрельникова, кандидат психологических наук, доцент.
Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России**

Проанализирована положительная и отрицательная мотивация к деятельности в экстремальных условиях 83 сотрудников федеральной противопожарной службы МЧС России. Представлены результаты исследований психологических последствий у пожарных, в зависимости от мотивов выбора профессии пожарно-спасательного профиля. Установлено, что сотрудники с индивидуально-ориентированной мотивацией имеют больше негативных последствий, чем лица с социально-ориентированной мотивацией к деятельности в экстремальных условиях.

Ключевые слова: мотивация, мотив, потребность, посттравматическое стрессовое расстройство, синдром эмоционального выгорания, самоактуализация личности

MOTIVATION TO EXTREME ACTIVITY CONDITIONS OF EMPLOYEES' THE FEDERAL FIRE-FIGHTING SERVICE OF EMERCOM OF RUSSIA AND ITS INFLUENCE ON THE SEVERITY OF THE PSYCHOLOGICAL CONSEQUENCES

Yu.Yu. Strelnikova. Saint-Petersburg university of State fire service of EMERCOM of Russia

The positive and negative motivation to extreme activity conditions of the 83 employees the federal fire-fighting service of EMERCOM of Russia were analyzed. The results of the researchers of psychological consequences at fire guards, depending on the motives choice of profession of the rescue and fire fighting profile were considered. There were identified that persons with individual-based motivation have more negative consequences, than employees' with socially-oriented motivation to extreme activity.

Keywords: motivation, motive, drive state, posttraumatic stress disorder, burnout syndrome, self-actualizing person

В современной психологии понятие «мотивация» как психическое явление интерпретируется с точки зрения разных теоретических подходов. Во-первых, как совокупность факторов, определяющих поведение (К. Madsen, 1959 г.; Ж. Годфруа, 1992 г.), во-вторых, как совокупность мотивов (К.К. Платонов, 1986 г.), в третьих, как побуждение, вызывающее активность личности и определяющее ее направленность. Кроме того, мотивация рассматривается как процесс психической регуляции деятельности (М.Ш. Магомед-Эминов, 1998 г.), как процесс действия мотива и как механизм, определяющий возникновение, направление и способы осуществления конкретных форм деятельности (И.А. Джидарьян, 1976 г.), как совокупная система процессов, отвечающих за побуждение и деятельность (В.К. Вилюнас, 1990 г.) [1]. Мотивацию также анализируют с двух позиций:

– структурных – в виде совокупности мотивов, обусловленных потребностями, целями, уровнем притязаний, мировоззрением, убеждениями, ценностями и идеалами

личности, ее направленностью, способностями, характером, а также условиями деятельности (В.Д. Шадриков, 1982 г.);

– динамических – как механизм реализации уже имеющихся мотивов и как процесс регуляции деятельности с помощью мотива [2]. Последняя трактовка обусловлена тем, что мотив понимается как внутреннее побуждение личности к активности, связанной с удовлетворением имеющейся у нее потребности.

По определению Д.Н. Узнадзе (1969 г.), потребность – это дефицит, нужда организма в чем-либо, чем в данный момент он не обладает [3]. Маслоу А. (1998 г.), кроме витальных нужд, причисляет к «дефициту» потребность в безопасности, любви, уважении, саморазвитии и т.д. Многие психологи (К.К. Платонов, М.М. Филиппов, А.Н. Леонтьев, Б.Ф. Ломов, В.Н. Мясищев, П.А. Рудик, К. Обуховский и др.) рассматривают потребность как отражение в сознании объективной нужности чего-либо для организма, вызывающей состояние внутреннего напряжения (биологические потребности), а также субъективно-личностной желанности (социальные, духовные потребности и др.). Итак, потребность – это причина любого целенаправленного поведения, побуждающего психическую активность (деятельность) в направлении снятия состояния напряжения, восстановления гомеостаза, психического равновесия и т.п. В настоящее время единой классификации потребностей не существует. Симонов П.В. (1987 г.) подразделяет их на три группы: биологические (витальные, направленные на поддержание гомеостаза), социальные (стремление к успеху, социальному статусу, соблюдению нравственных норм и др.) и идеальные (познание окружающего мира, творчество, стремление к свободе, преодолению трудностей и т.п.) [4]. Фромм Э. (1998 г.) выделяет социальные потребности в самоутверждении (избегание чувства неполноценности), в человеческих связях и привязанности (отождествление себя с группой, самопроявление и получение в ответ теплых чувств, чтобы избежать одиночества, апатии), в самосознании (неповторимой индивидуальности), в объекте поклонения (приобщение к культуре, идеологии, религии и др.) [5]. Маслоу А. удалось иерархично систематизировать потребности в группы высшего и низшего уровня (рис. 1). Он утверждает, что каждый человек одновременно имеет потребности всех пяти типов, однако его поведение зависит от личных приоритетов и от того, какой вид потребностей является на данный момент доминирующим [6].

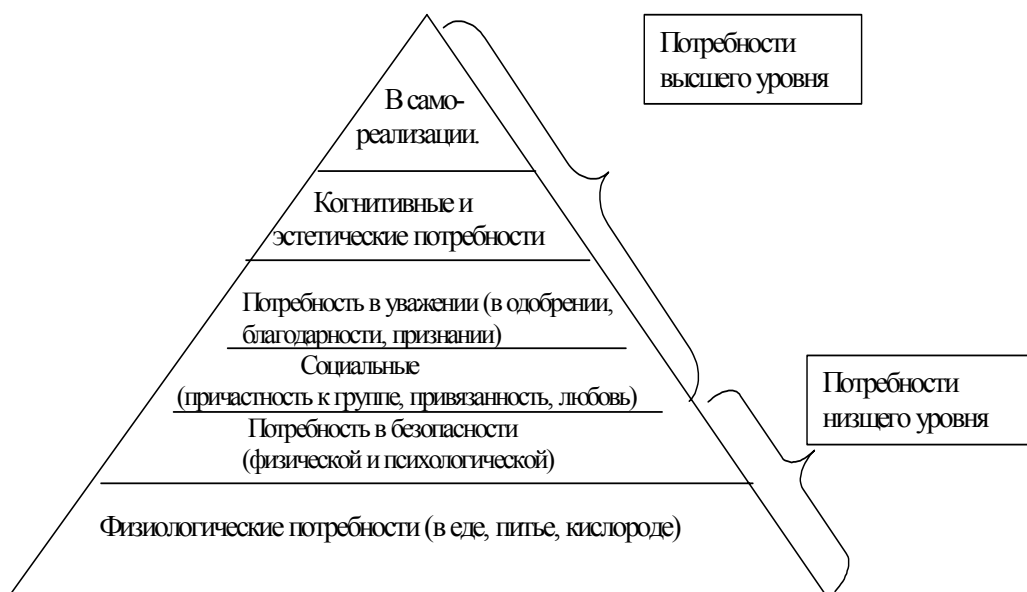


Рис. 1. Иерархия потребностей по А. Маслоу

Потребности приобретают статус мотива лишь тогда, когда они включены в деятельность [7]. Леонтьев В.Г. (1992 г.) выделяет два типа мотивации: первичную, проявляющуюся в форме потребности, влечения или инстинкта, и вторичную, которая имеет вид мотива, обладающего смыслообразующей функцией для субъекта. Он считает, что мотив, как форма мотивации, обеспечивает детерминацию поведения – личностно-обоснованное решение действовать в определенном направлении для достижения поставленных целей. При этом полагает, что деньги – это мотив-стимул, лишенный смыслообразующей функции, но выполняющий роль побудительного фактора [8]. Ильин Е.П. (2002 г.), соглашаясь с В.Г. Асеевым (1976 г.), считает правомерным говорить также о положительной и отрицательной мотивации, поскольку мотив – это не только побуждение, а двумодальное отношение к деятельности (как к реализуемой потребности или заданной необходимости), поэтому мотивационный процесс сопровождается положительными и отрицательными эмоциями на всем его протяжении (во время принятия решения и его выполнения) [1].

Поведение человека почти всегда полимотивировано, однако прогнозировать его действия можно по ведущим мотивам, зависящим от индивидуального опыта, ценностных ориентаций, личностных, социальных, культурных и других факторов. По мнению Е.П. Ильина, мотивация и мотивы всегда внутренне обусловлены, но могут зависеть и побуждаться внешними стимулами. В этих случаях говорят о внешнеорганизованной мотивации, понимая при этом, что обстоятельства, условия, ситуация приобретают значение для мотивации только тогда, когда становятся значимыми для человека. Поэтому внешние факторы должны в процессе мотивации трансформироваться во внутренние [1]. Бодров В.А. с соавторами (2001 г.) подчеркивает, что высший уровень мотивационной сферы представлен подсистемой ценностей, образующейся путем усвоения социального опыта и являющейся важнейшей побудительной силой социального поведения индивидов. Ценности, выступающие как обобщенные цели и средства их достижения, исполняют роль фундаментальных норм, помогают человеку осуществить социально одобряемый выбор своего поведения в жизненно значимых ситуациях на основе осознания личностного смысла [7].

Поскольку структура личности включает мотивационную сферу, изучение психологических последствий деятельности человека при чрезвычайных ситуациях (ЧС) не должно ограничиваться только выявлением актуального состояния, характерологических особенностей и симптомов посттравматического стресса. Данный факт позволил выдвинуть гипотезу, что личные мотивы выбора профессии пожарно-спасательного профиля влияют как на соматическое здоровье, так и на психологическое благополучие сотрудников федеральной противопожарной службы (ФПС) МЧС России при продолжительном служебном стаже и неоднократном участии в ликвидации последствий ЧС. Цель исследования – изучить мотивацию сотрудников ФПС МЧС России и определить ее влияние на выраженность психологических и соматических последствий деятельности в экстремальных условиях.

С помощью индивидуальной беседы и стандартизированного интервью осуществлялся сбор данных по мотивационной направленности сотрудников ФПС МЧС России, принимавших участие в тушении пожаров различного ранга сложности и ликвидации последствий ЧС. Вопрос звучал следующим образом: «Назовите, пожалуйста, пять причин, которые повлияли на Ваш выбор профессии пожарно-спасательного профиля». Ответы респондентов относили к 13 группам: 1) материальная выгода («достойная заработная плата», «льготы»); 2) чувство долга и патриотизма; 3) потребность оказывать помощь окружающим («спасение людей», «чувство товарищества», «хочу быть нужным» и др.); 4) интерес к деятельности, которая нравится, в том числе любовь к риску («мечта детства», «люблю рисковать», «нравится работа» и др.); 5) династия, семейные традиции; 6) когнитивные потребности («приобретение новых знаний и навыков», «возможность

получить бесплатное высшее образование»); 7) потребность в уважении, престиж профессии; 8) стремление укрепить свой характер; 9) потребность в самореализации; 10) уход от проблем сложившейся жизни («безработица», «кризис», «случайность», «неудовлетворенность прежней работой», «больше ничего не умею делать»); 11) потребность в безопасности («стабильность», «социальная защищенность», «возможность получить квартиру»); 12) утилитаризм («удобный график», «отдых два дня после дежурства», «близко от дома», «ранняя пенсия», «легко устроиться» и др.); 13) самоутверждение («проверить себя», «доказать, что я – мужчина», «хочу построить карьеру», «форма придает статус» и др.).

Эти ответы явились основополагающим признаком разделения сотрудников ФПС МЧС России на две исследовательские группы (табл. 1):

– социально-ориентированная («положительная») мотивация основывается на потребностях высшего порядка (в уважении, принадлежности, познании нового, самореализации и др.), и означает, что такие сотрудники будут эффективны при выполнении служебных задач в экстремальных условиях, поскольку видят свой долг в помощи людям и любят свою профессию;

– индивидуально-ориентированная (эго-ориентированная, «отрицательная») мотивация. В ее основе лежат физиологические и утилитарные потребности, а также потребность в безопасности, самоутверждении или пассивная жизненная позиция (уход от проблем). Такая мотивационная направленность обуславливает высокий риск собственной неосторожности, утраты здоровья или жизни (травмы, ожоги, падение с высоты и др.), то есть может привести к потерям личного состава во время тушения пожара, а также стать источником проблем в совместной (групповой) деятельности (при неадекватных, хаотичных действиях, безответственности, трусости и др.).

Поскольку мотив «материальная выгода» обеспечивает базовые потребности индивида и не является чисто психологическим, он был выделен отдельно и исключен из статистической обработки.

Таблица 1. Мотивы выбора профессии пожарно-спасательного профиля

Мотивация	n (%)
<i>Материальная выгода</i>	57 (16,8)
<i>Социально-ориентированные мотивы и высшие потребности</i>	38,9 %
● помощь людям	42 (12,4)
● интерес к деятельности, которая нравится	42 (12,4)
● потребность в уважении	20 (5,9)
● когнитивные потребности	13 (3,8)
● династия, семейные традиции	6 (1,8)
● стремление укрепить свой характер	4 (1,2)
● чувство долга, патриотизма	3 (0,9)
● самореализация	2 (0,6)
<i>Индивидуально-ориентированные мотивы и низшие потребности</i>	44,3 %
● утилитаризм	65 (19,1)
● потребность в безопасности	49 (14,4)
● самоутверждение	28 (8,2)
● уход от проблем сложившейся жизни	9 (2,6)
Общая сумма ответов	340 (100)

Объект исследования составили 83 сотрудника ФПС МЧС России, проходящие службу в разных регионах Российской Федерации:

– первая группа (n=42) – мужчины, средний возраст 30,3±5,3 лет, стаж службы в МЧС России 8,6±4,2 лет, имеющие социально-ориентированную («положительную») мотивацию к деятельности в экстремальных условиях;

– вторая группа (n=41) – мужчины, средний возраст $30,1 \pm 4,4$ лет, стаж службы в МЧС России $8,8 \pm 3,1$ лет, имеющие индивидуально-ориентированную («отрицательную») мотивацию выбора профессии пожарного.

Для изучения характерологических особенностей сотрудников ФПС МЧС России использовали стандартизированный многофакторный метод исследования личности (СМИЛ) Л.Н. Собчик [9], тест М. Люшера (модификация «попарные сравнения») [10], опросник травматического стресса (ОТС) И.О. Котенева [11], тест самоактуализации личности (САТ) [12], методику диагностики уровня эмоционального выгорания (В.В. Бойко) [13].

Помимо мотивационной направленности при сборе анамнеза учитывались:

– демографические показатели: возраст, образование, стаж, семейное положение, количество детей, рост, вес, а также частота и регулярность занятий спортом, особенности предыдущей военной службы (в обычных или особо сложных условиях, в «горячих точках»);

– частота встречаемости стрессовых (психотравмирующих) ситуаций на протяжении всего стажа профессиональной деятельности, а также количество случаев участия в ликвидации пожаров повышенного ранга сложности и последствий крупномасштабных ЧС;

– исходный уровень соматического статуса – показатель «группа здоровья» соответствовал экспертной оценке уровня физического здоровья обследуемых лиц по результатам медицинского освидетельствования на военно-врачебной комиссии в соответствии с предполагаемым видом деятельности (1–4 группы). При этом меньший номер группы предназначения соответствовал более высокому уровню здоровья сотрудника ФПС МЧС России;

– частота и длительность общей заболеваемости в течение календарного года, степень никотиновой (количество выкуриваемых сигарет в день) и алкогольной зависимости (систематичность, объем и крепость употребляемых алкогольных напитков), наличие черепно-мозговых травм.

Математический анализ проводился с помощью статистического пакета «SPSS Statistics 17.0». Для оценки достоверности различий психологических особенностей сотрудников первой и второй группы применялся критерий Манна-Уитни (U), t-критерий Стьюдента (для независимых выборок), χ^2 -критерий Пирсона (для сравнения двух независимых эмпирических распределений). Выбор критерия определялся типом измерительных шкал (номинативных или метрических), нормальностью распределения (критерий Колмогорова-Смирнова) и гомогенностью дисперсий признаков (критерий Ливеня). Учитывались статистически значимые различия с уровнем не ниже 95 % ($p \leq 0,05$), а также тенденции к различию ($0,05 \leq p \leq 0,08$). Для изучения взаимосвязей переменных использовался множественный регрессионный анализ (шаговый отбор), учитывалась статистическая значимость коэффициента множественной корреляции (по F-критерию Фишера), регрессионные коэффициенты и их статистическая значимость (по t-критерию Стьюдента).

В табл. 2 представлены результаты опроса сотрудников ФПС МЧС России (n=83) о частоте встречаемости стрессовых и психотравмирующих ситуаций за весь период их служебной деятельности. Ответы на вопрос: «Случались ли следующие ситуации во время Вашей профессиональной деятельности?» были просуммированы (в процентах) отдельно по каждой категории.

Максимально часто сотрудники ФПС МЧС России сталкиваются с опасной близостью открытого огня (56 % опрошенных), гибелью и ранением взрослых пострадавших (34 %), взрывом и обрушением горящих конструкций (25 %), испытывая при этом страх за свою жизнь (23 %), электротравмой (17 %), а также ощущают страх при работе на высоте (15 %), в замкнутом пространстве (14 %), переживают по поводу унижающих обвинений, высказанных публично (10 %). При этом половина опрошенных постоянно чувствуют моральную поддержку со стороны своей семьи и 25 % – со стороны сослуживцев. Однако настораживает тот факт, что 28 % лиц лишь иногда могут рассчитывать на помощь близких,

а 55 % – на помощь друзей, при этом 22 % обследованных никогда не поддерживают семья и коллеги.

В табл. 3 представлены данные таблиц сопряженности значимо различающихся номинативных переменных по двум независимым выборкам.

Таблица 2. Частота встречаемости стрессовых и психотравмирующих ситуаций в профессиональной деятельности пожарных

Ситуации профессиональной деятельности	Не было	Несколько раз (редко)	Множественно (часто)
Гибель (ранение) в Вашем присутствии сослуживца (товарища)	69 %	28 %	3 %
Гибель (ранение) в Вашем присутствии незнакомого взрослого	36 %	30 %	34 %
Гибель (ранение) в Вашем присутствии ребенка	79 %	17 %	4 %
Взрыв, обрушение, представляющее опасность для жизни	33 %	42 %	25 %
Открытое пламя на опасном расстоянии	15 %	29 %	56 %
Воспламенение одежды	72 %	24 %	4 %
Отравление продуктами горения и термического разложения	75 %	22 %	3 %
Удар электрическим током	44 %	39 %	17 %
Страх во время угрозы взрыва или действия других факторов, представляющих опасность для здоровья и жизни	40 %	37 %	23 %
Страх за свою жизнь, когда находились в тесном пространстве, откуда трудно выйти	58 %	28 %	14 %
Страх за свою жизнь при работе на высоте	52 %	33 %	15 %
Страх при работе в СИЗОД, истощение запаса кислорода (воздуха), когда Вы находились в непригодной для дыхания среде	68 %	27 %	5 %
Страх за свою жизнь при работе под водой (в воде или на глубине)	95 %	5 %	0 %
Моральная поддержка со стороны товарищей	20 %	55 %	25 %
Моральная поддержка со стороны семьи, близкого человека	22 %	28 %	50 %
Игнорирование Вашей просьбы о помощи со стороны сослуживцев	82 %	13 %	5 %
Игнорирование Вашей просьбы о помощи со стороны семьи или друзей	89 %	9 %	2 %
Обвинения, унижающие человеческое достоинство, высказанные на людях	72 %	18 %	10 %

Социально-ориентированные сотрудники ФПС МЧС России чаще, по сравнению с эго-ориентированными, принимают участие в ликвидации крупномасштабных ЧС (47,6 % и 19,5 % соответственно). При этом 71,4 % лиц с «положительной» мотивацией постоянно ощущают поддержку своей семьи и 38 % – взаимовыручку со стороны товарищей. Среди лиц с «отрицательной» мотивацией помощь близких чувствуют 26,8 %, а содействие сослуживцев – лишь 12,2 %.

Сотрудники с индивидуально-ориентированной мотивацией предпочитают справляться со стрессом при помощи алкоголя: 48 % из них употребляют крепкие алкогольные напитки и 35 % – слабые; тогда как в первой группе таковых 7 % и 88 % соответственно. Среди «отрицательно» мотивированных лиц 50 % употребляют алкогольные напитки 1–2 раза в месяц, 18 % – 3–5 раз в месяц, 7 % – от 6 до 10 раз в месяц. При этом

в первой группе 77 % сотрудников прибегают к алкоголю 1–2 раза в месяц, 19 % – 3–5 раз в месяц и 4 % более 6 раз в месяц.

«Положительно» мотивированные сотрудники ФПС МЧС России чаще снимают стрессовое напряжение при помощи физических упражнений. Регулярно посещают спортзал 45 % лиц первой группы и 22 % – второй, периодически (1–2 раза в месяц) тренируются 48 % сотрудников первой и 63 % обследованных второй группы, не занимаются спортом – 7 % и 15 % соответственно.

Таблица 3. Сравнение номинативных показателей социально и индивидуально мотивированных сотрудников ФПС МЧС России

Эмпирические частоты признаков		Мотивация		Р
		положительная (1 группа)	отрицательная (2 группа)	
Участие в ликвидации последствий крупномасштабных ЧС	1 – нет	22	33	0,007
	2 – да	20	8	
Моральная поддержка со стороны товарищей	1 – нет	5	11	0,015
	2 – редко	21	25	
	3 – часто	16	5	
Моральная поддержка со стороны семьи	1 – нет	4	14	0,0001
	2 – редко	8	16	
	3 – часто	30	11	
Употребление и крепость алкогольных напитков	1 – не употребляю	2	7	0,0001
	2 – да, слабые	37	14	
	3 – да, крепкие	3	19	
Систематичность употребления алкоголя (частота/месяц)	1 – 1–2 раза/мес.	32	20	0,06*
	2 – 3–5 раз/мес.	8	17	
	3 – 6–10 раз/мес.	2	3	
Частота и регулярность занятий спортом	1 – не занимаюсь	3	6	0,07*
	2 – периодически	20	26	
	3 – постоянно	19	9	

* Тенденция к различию ($0,05 \leq p \leq 0,08$)

В табл. 4 представлены результаты сравнительного анализа психологических особенностей сотрудников ФПС МЧС России с различной мотивацией деятельности в экстремальных условиях.

Профили по шкалам СМИЛ обеих групп не превышают нормативный разброс и находятся в диапазоне 45–65 Т-баллов, с умеренным подъемом по шкале коррекции и ведущими пиками по четвертой и девятой шкалам (рис. 2). Значения шкалы К на уровне 55–60 Т отражают хороший самоконтроль над эмоциями и защитное поведение, однако сотрудники ФПС МЧС России первой группы чаще склонны отрицать (или бессознательно вытеснять) психологические проблемы.

Для всех обследованных характерен стенический тип реагирования, активный, типично мужской стиль поведения с чертами индивидуалистичности и стремлением к независимости (код профиля СМЛЛ по Уэлшу для первой группы – 9-48723156/0:K-F/L; для второй группы – 9-84721365/0:KF/L). При наличии хорошей подготовки и опыта у данных лиц вероятно конструктивное эмоционально-поведенческое стрессовое реагирование: способность быстро анализировать ситуацию, действовать решительно и адекватно обстановке, смело идти на риск. Однако в случае выполнения сложных служебных задач возможна недооценка серьезности ситуации, пренебрежение опасностью, самонадеянность, избыточная и нецеленаправленная активность. При этом для «отрицательно» мотивированных лиц более характерны эгоцентричность, не критичность к своим ошибкам, беспечность, потребность в свободе принятия решений, что может затруднить их трудовую адаптацию, особенно при директивном давлении окружающих.

Таблица 4. Сравнение психологических последствий в зависимости от мотивации деятельности в экстремальных условиях

Признак	Мотивация (M ± σ)		P
	положительная (1 группа)	отрицательная (2 группа)	
СМИЛ, шкала, Т-балл			
К (коррекции)	61,5 ± 8,7	56,8 ± 6,7	0,01
Нулевая (социальная интроверсия)	45,1 ± 6,2	48,6 ± 5,9	0,007
Тест Люшера, балл			
Суммарное отклонение (СО)	10,5 ± 5,6	13,4 ± 6,2	0,03
ОТС, шкала, Т-балл			
Ag (агравация)	48,2 ± 9,9	53 ± 9,6	0,01
Di (диссимуляция)	51,6 ± 9,5	46,7 ± 10,6	0,009
B («вторжения»)	46,2 ± 7,9	54,2 ± 8,9	0,0001
C («избегания»)	45,2 ± 8,6	54,9 ± 12,3	0,0001
D («гиперактивации»)	45,3 ± 8,4	53,4 ± 8,0	0,0001
F (дистресс)	44,5 ± 8,3	53,7 ± 8,4	0,0001
ПТСР(посттравматическое стрессовое расстройство)	44,3 ± 8,1	54,1 ± 9,4	0,0001
depress	41,3 ± 7,7	50,5 ± 11,1	0,0001
b (диссоциация)	45,1 ± 8,2	55,8 ± 14,2	0,0001
c («вторжения»)	46,0 ± 7,9	54,3 ± 9,0	0,0001
d («избегания»)	48,6 ± 10,6	53,0 ± 9,8	0,03
e («гиперактивации»)	45,3 ± 9,1	53,2 ± 8,3	0,0001
f (дистресс)	47,0 ± 8,4	53,0 ± 8,0	0,01
ОСР	44,9 ± 7,7	54,2 ± 9,1	0,0001
САТ, шкала, Т-балл			
Ориентация во времени (Bp)	53,6 ± 8,9	49,9 ± 8,5	0,07*
Самоуважение (Cy)	60,9 ± 7,5	57,7 ± 7,8	0,06*
Представление о природе человека (П)	54,6 ± 9,3	49,4 ± 8,3	0,008
Креативность (Kp)	47,7 ± 8,2	51,6 ± 6,4	0,008
Диагностика эмоционального выгорания (В. Бойко), синдром, фаза, симптом, балл			
Эмоциональное выгорание (ЭВ)	56,6 ± 30,7	100,9 ± 41,9	0,0001
Напряжение (Н)	10,2 ± 11,8	28,6 ± 18,8	0,0001
Резистенция (Р)	30,5 ± 15,4	43,3 ± 18,0	0,002
Истощение (И)	15,8 ± 10,2	29,0 ± 13,4	0,0001
Переживание психотравмирующих обстоятельств (ППО)	3,6 ± 3,9	8,8 ± 6,9	0,0001
Неудовлетворенность собой (НУ)	2,9 ± 4,3	7,6 ± 7,9	0,002
«Загнанность в клетку» (ЗК)	1,7 ± 3,7	5,6 ± 6,3	0,0001
Тревога и депрессия (ТД)	2,2 ± 3,9	6,3 ± 7,1	0,001
Эмоционально-нравственная дезориентация (ЭНД)	6,0 ± 4,4	9,0 ± 5,7	0,007
Расширение сферы экономии эмоций (РЭЭ)	2,3 ± 3,6	5,4 ± 7,0	0,04
Редукция профессиональных обязанностей (РПО)	10,0 ± 8,1	13,9 ± 8,6	0,04
Эмоциональный дефицит (ЭД)	3,8 ± 5,0	9,0 ± 6,4	0,0001
Эмоциональная отстраненность (ЭО)	7,4 ± 4,7	9,4 ± 4,9	0,06*
Деперсонализация (ДП)	2,8 ± 4,2	6,7 ± 6,8	0,004
Психосоматические нарушения (ПСН)	2,7 ± 4,7	5,4 ± 5,0	0,001

* Тенденция к различию (0,05 ≤ p ≤ 0,08)

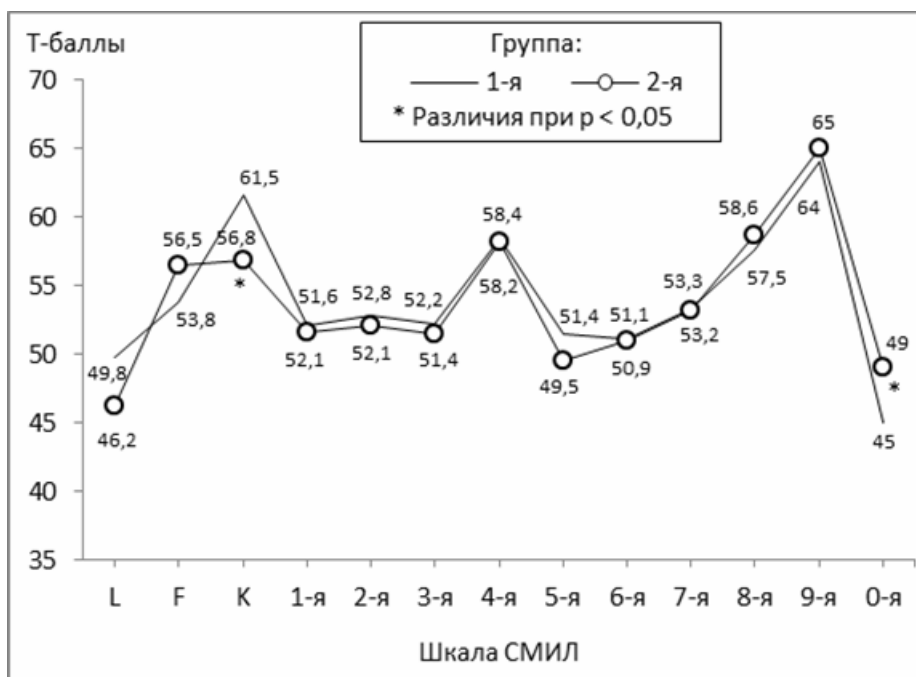


Рис. 2. Профили СМЛ сотрудников ФПС МЧС России с «положительной» и «отрицательной» мотивацией деятельности в экстремальных условиях

В профилях обеих групп средние значения по шкале социальной интроверсии находятся на уровне 45–50 Т-баллов, однако у сотрудников с индивидуально-ориентированной мотивацией они значительно выше. Высокие значения нулевой шкалы (60–65 Т) ослабляют стенические черты и выявляют дисгармоничность, выраженную интровертированность и пассивность личности у 8 % обследованных второй группы. Им свойственны замкнутость, субъективизм, безынициативность в деятельности, отказ от самореализации, уход от решения проблем и социальной активности в одиночество, в стрессовой ситуации – отчужденность и раздражительность.

В целом представителям обеих групп свойственна физиологическая мобилизованность, умеренное деятельное возбуждение (первая группа: $ВК=1,2\pm 0,5$; вторая группа: $ВК=1,2\pm 0,6$), однако, у лиц с «отрицательной» мотивацией достоверно выше уровень нервно-психической напряженности ($СО=13,4\pm 6,2$). Они способны без затруднений справляться со служебными обязанностями в пределах привычных требований, но в стрессовой ситуации, требующей интенсивной отдачи, вынуждены преодолевать усталость волевым усилием, после чего наблюдается длительный период ухудшения самочувствия и сниженной работоспособности. Гипертимные черты, оптимизм, защитные механизмы отрицания (9 шкала), уход от проблем (8 шкала), вытеснение из сознания негативных переживаний (4 шкала) позволяют сотрудникам ФПС МЧС России справляться с психотравмирующими ситуациями, обуславливая отсутствие симптомов постстрессовых расстройств (табл. 4). Однако 26 % представителей первой группы сознательно скрывают признаки недомогания (диссимуляция на уровне 58–67 Т). Вместе с тем у сотрудников второй группы достоверно выше уровень доклинических проявлений ПТСР ($54,1\pm 9,4$ Т-баллов): 26 % из них имеют выраженные симптомы «избегания» (на уровне 65–80 Т); 24 % – «вторжения» (65–70 Т) и дистресса ($54,1\pm 9,4$ Т); 16 % – «гиперактивации» (65–75 Т) и 20 % – депрессии (65–75 Т), при этом у 47 % лиц аггравация (желание привлечь внимание к своим проблемам путем подчеркивания плохого самочувствия) достигает 56–70 Т-баллов. Часто поведение таких сотрудников не расценивается окружающими как отклоняющееся от нормы, однако их внутренняя дисгармония и напряженность нарушают

качество жизни, проявляясь в сужении аффекта, отчужденности, раздражительности, неприятных воспоминаниях, расстройствах сна, трудностях концентрации внимания, ощущении отсутствия жизненной перспективы, усугубляя сниженное настроение и мотивацию избегания неудач. Данное состояние на фоне отсутствия социальной поддержки может привести к перенапряжению компенсаторных функций психической деятельности и дезадаптации (непсихотическим патологическим и психосоматическим расстройствам, алкоголизации, антисоциальному поведению), степень выраженности которых обуславливается дисфункцией вегетативной нервной системы и психопатическим преморбидом конкретного индивида.

Кроме этого, в группе индивидуально-ориентированных сотрудников у 30 % обследованных проявления эмоционального выгорания находятся в диапазоне выше среднего (100–129 баллов), а у 22 % – установлена высокая выраженность синдрома (130–190 баллов). Фаза резистенции (сопротивления) находится в стадии формирования ($43,3 \pm 18,0$), у 42 % представителей второй группы доминирует симптом редукции профессиональных обязанностей (РПО на уровне 17–28 баллов), у 9 % лиц выражена эмоционально-нравственная дезориентация (ЭНД на уровне 18–28 баллов). В служебной деятельности они пытаются оградить себя от неприятных впечатлений путем сокращения функций, которые требуют эмоциональных затрат, проявляют равнодушное отношение к окружающим и своим должностным обязанностям, высказываясь в виде: «это не тот случай, чтобы переживать», «почему я должен всем сочувствовать» и т.п. Причем эмоционально-нравственная дезориентация ярче проявляется у «отрицательно» мотивированных сотрудников, демонстрирующих типично мужской стиль поведения (низкая 5 шкала СМИЛ), сочетающийся с акцентуацией по гипертимному типу (9 шкала) или по типу интровертированной личности (нулевая шкала). Значимое уравнение регрессии описывает 50 % дисперсии зависимой переменной ($R^2=0,5$; $F=9,7$; $p=0,0001$) и имеет вид:

$$\text{ЭНД} = -11,06 - 0,37(5 \text{ шкала СМИЛ}) + 0,44(\text{нулевая шкала}) + 0,27(9 \text{ шкала}).$$

В 22 % случаев ($R^2=0,22$; $F=8,6$; $p=0,006$) редукция профессиональных обязанностей выше у эгоцентричных, беспечных, неконформных лиц, проявляющих грубоватую и жесткую манеру поведения, сниженную способность к сопереживанию, циничный взгляд на жизнь (7 шкала ниже 45 Т):

$$\text{РПО} = 42 - 0,54.$$

С вероятностью 33 % ($R^2=0,33$; $F=7,5$; $p=0,002$) можно утверждать, что симптом экономии эмоций характерен для ригидных и пассивных личностей:

$$\text{РЭЭ} = -33,7 + 0,39(6 \text{ шкала СМИЛ}) + 0,39(5 \text{ шкала СМИЛ}).$$

Несмотря на то, что показатели фазы «напряжения» и «истощения» находятся на доклиническом уровне, их средние значения достоверно выше у «отрицательно» мотивированных сотрудников. «Эмоциональная отстраненность» ($9,4 \pm 4,9$) максимально выражена у 9 % обследованных второй группы ($\text{ЭО} = 17 - 21$ балл), которые почти полностью исключили эмоции из сферы профессиональной деятельности, что свидетельствует о начале развития у них профессиональной деформации. При этом существует 40 % вероятность того, что ПТСР ($R^2=0,41$; $F=12,7$; $p=0,0001$), симптомы «вторжения» ($R^2=0,42$; $F=13,2$; $p=0,0001$) и депрессия ($R^2=0,39$; $F=11,7$; $p=0,0001$) ярче проявятся у лиц в сформированной фазе напряжения:

$$\text{ПТСР} = 49 + 0,34(\text{фаза напряжения}) - 0,49(\text{ЭД}).$$

$$\text{Симптомы «вторжения» (В)} = 51,1 + 0,31(\text{фаза напряжения}) - 0,6(\text{ЭД});$$

depres=47,3+0,41(фаза напряжения)–0,19(фаза резистенции).

Показатели шкальных оценок САТ (рис. 3) в обеих группах находятся в диапазоне статистической и психической нормы (45–55 Т-баллов) и свидетельствуют о среднем уровне (менее 60 Т) самоактуализации личности у большинства входящих в них сотрудников ФПС МЧС России.

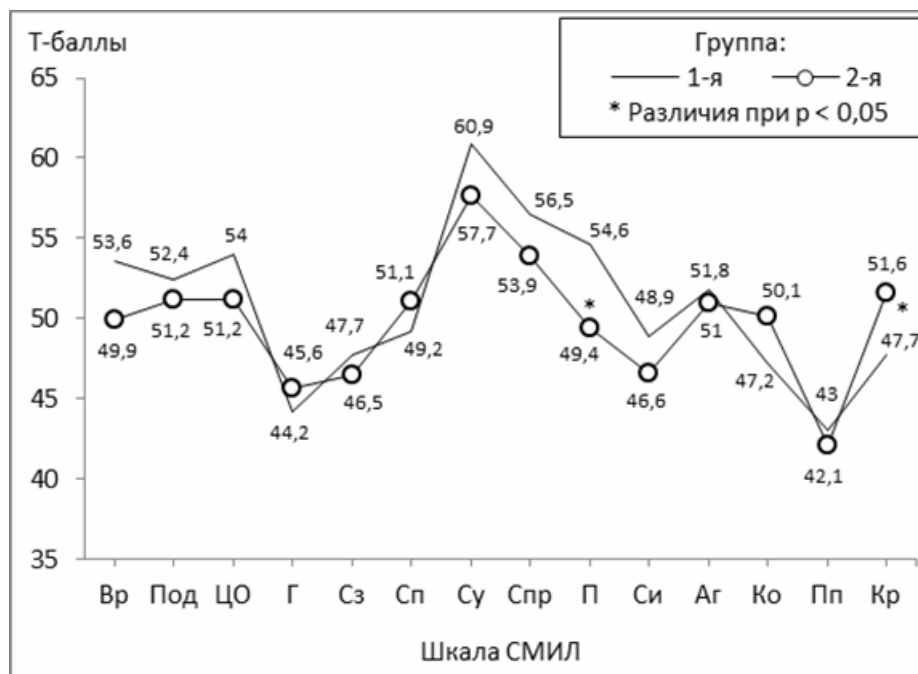


Рис. 3. Профили САТ сотрудников ФПС МЧС России с «положительной» и «отрицательной» мотивацией деятельности в экстремальных условиях

(Вр – ориентации во времени; Под – поддержки; ЦО – ценностной ориентации; Г – гибкости поведения; Сз – сензитивности ; Сп – спонтанности; Су – самоуважения; Спр – самопринятия; П – представлений о природе человека; Си – синергии; Аг – принятия агрессии; Ко – контактности; Пп – познавательных потребностей; Кр – креативности)

Обнаружена тенденция к различию показателей по основному параметру самоактуализирующейся личности – шкале «Ориентация во времени». Высокие значения (59–67 Т-баллов) имеют 40 % обследованных первой группы и 31 % – второй. Они воспринимают настоящее в единстве с прошлым и будущим, не откладывают свою жизнь на завтра, строят реалистичные планы, опираясь на разумные цели, не обременяя себя прежними обидами и чувством вины. Низкий балл по шкале «Ориентация во времени» (38–44 Т) выявлен у 28 % социально-мотивированных сотрудников и у 26 % – эго-ориентированных. Они либо живут прошлым, раскаиваясь за совершенные поступки, переживая из-за нанесенных обид, вместо того, чтобы извлекать уроки из своего опыта, либо живут будущим, основываясь на неосуществимых планах, надеясь на невозможное и испытывая страх за свою жизнь. По второму основному показателю самоактуализации (шкала «Поддержка») показатели обеих групп не различаются и находятся в среднем диапазоне. Высокий балл по шкале (57–67 Т) обнаружен у 30 % лиц первой группы и у 28 % – второй. Они мало подвержены внешнему влиянию, в своих поступках ориентируются, в основном, на собственные убеждения, опыт и чувства, критически оценивая внешние обстоятельства. Низкие значения шкалы (37–42 Т), выявленные у 13 % представителей двух групп, свидетельствуют об их конформности, зависимости от мнения окружающих, потребности в привязанности, любви и одобрении других людей.

Ведущим пиком профиля САТ в двух группах является шкала «Самоуважение», по которой обнаружена тенденция к различию усредненных показателей. 78 %

«положительно» мотивированных и 52 % «отрицательно» мотивированных сотрудников высоко ценят свои достоинства и уважают себя за них (58–72 Т). Пренебрегают позитивными свойствами своего характера 3 % лиц первой группы (41 Т) и 9 % обследованных второй группы (38–44 Т).

45 % социально-ориентированных сотрудников (значения шкалы «Представлений о природе человека» на уровне 56–70 Т-баллов) склонны изначально оценивать людей как доброжелательных, признавать, что человеческой природе свойственно сосуществование противоположностей: женственности – мужественности, рациональности – эмоциональности, добра и зла и т.д., при этом среди эго-ориентированных лиц таковых только 19 %. 34 % обследованных второй группы и 22 % из числа первой группы (34–44 Т) считают большинство людей «плохими» и враждебными, а зло – самым характерным свойством человека. При этом в 57 % случаев ($R^2=0,57$; $F=11,58$; $p=0,0001$) проявления дистресса более выражены у «отрицательно» мотивированных сотрудников, отличающихся адекватным пониманием человеческой природы, но с низким уровнем самоуважения, ценностных ориентаций и неправильно ориентирующихся во времени:

$$\text{Дистресс (F)}=97,5-0,43(\text{Cy})-0,44(\text{ЦО})+0,34(\text{П})-0,27(\text{Вр}).$$

Представителей обеих групп отличают низкие познавательные потребности (в первой группе шкала «Познавательных потребностей» на уровне $43,0\pm 7,4$ Т; во второй группе – $42,1\pm 9,3$ Т), при этом креативность достоверно выше у «отрицательно» мотивированных лиц. В обеих группах около 17 % сотрудников характеризуются выраженной творческой направленностью (шкала «Креативности» 56–72 Т), однако низкий творческий потенциал наблюдается у 13 % обследованных с индивидуально-ориентированными мотивами и у 48 % лиц с «положительной» мотивацией к деятельности в экстремальных условиях. Возможно, специфика служебной деятельности ФПС МЧС России предполагает использование креативных способностей, а наоборот, подразумевает наибольшую успешность лиц со стандартным мышлением, но способных добросовестно действовать в рамках предписанных приказов и инструкций. При этом среди «отрицательно» мотивированных сотрудников существует 60 % вероятность того, что ПТСР ($R^2=0,60$; $F=12,9$; $p=0,0001$) ярче проявится у сензитивных лиц с низким уровнем самоуважения, ценностных ориентаций и креативности:

$$\text{ПТСР}=116,5-0,67(\text{Cy})-0,37(\text{ЦО})-0,35(\text{Кр})+0,29(\text{Сз}).$$

Общей характерной особенностью двух групп является низкие показатели (на уровне 44–46 Т-баллов) по шкале «Гибкость поведения». Только 10 % сотрудников из числа первой и второй групп имеют высокие значения (58–64 Т) данной шкалы, они способны быстро и адекватно реагировать, разумно и гибко перестраивая свое поведение в ответ на изменяющуюся ситуацию. При этом 58 % «положительно» и 45 % «отрицательно» мотивированных лиц отличаются догматизмом мышления, ригидностью установок, стремлением жестко придерживаться своих принципов (показатели шкалы «Гибкость поведения» на уровне 28–44 Т). Данные характеристики могут отражать, с одной стороны, личностную predisposition (у индивидов со значениями 6 шкалы СМЛЛ выше 60 Т), с другой, быть следствием выработанных профессиональных стереотипов, «шаблонных» оценок, способных обеспечить быстроту и точность деятельности, но, наряду с этим, закрепляющих в поведении излишнюю «трафаретность» решения служебных задач, упрощенность во взглядах на проблемы. Такие установки в процессе длительной служебной деятельности могут привести к развитию профессиональной деформации.

Резюмируя вышеизложенное, можно прийти к следующим выводам:

Сотрудники ФПС МЧС России энергичны, мужественны, решительны, высоко ценят достоинства своего характера, жестко придерживаются личных принципов, обладают

низкими познавательными потребностями. Однако для лиц с индивидуально-ориентированной мотивацией более характерны эгоцентричность, самонадеянность, нецеленаправленная гиперактивность, обуславливающая высокий риск собственной неосторожности, утраты здоровья или жизни во время тушения пожара, а также проблемы в коллективной деятельности.

Среди индивидуально мотивированных сотрудников ФПС МЧС России больше интровертированных, пассивных, замкнутых лиц, воспринимающих окружающих враждебными, склонных к уходу от решения проблем и употреблению крепких алкогольных напитков, несмотря на то, что они реже участвуют в ликвидации последствий крупномасштабных ЧС. Дисгармоничность личности и ее недостаточная социальная поддержка приводят к перенапряжению защитных механизмов, истощению адаптационных ресурсов, обуславливая развитие эмоционального выгорания на фоне субкомпенсированных симптомов ПТСР («вторжения», «избегания», «гиперактивации», дистресса и депрессии). Таким лицам показана индивидуальная психокоррекция, семейная и групповая психотерапия (когнитивная, психодинамическая, гештальт, телесно-ориентированная и др.), предупреждение психофизического перенапряжения и релаксационные процедуры, создание комфортных условий жизнедеятельности на фоне поддержки семьи и близких.

В целом, сотрудники ФПС МЧС России с индивидуально-ориентированной мотивацией имеют больше негативных последствий, чем лица с социально-ориентированной мотивацией к деятельности в экстремальных условиях. Следовательно, при планировании и проведении реабилитационных мероприятий в процессе сопровождения служебной деятельности необходимо обращать особое внимание на категорию сотрудников с «отрицательной» мотивацией выбора профессии пожарно-спасательного профиля.

Литература

1. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2003. 512 с.
2. Шадриков В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. М.: Наука, 1982. 185 с.
3. Узнадзе Д.Н. Психологические мотивации поведения человека. М.: Просвещение, 1969. 213 с.
4. Симонов П.В. Мотивированный мозг. М.: Наука, 1987. 272 с.
5. Фромм Э. Бегство от свободы. М.: Прогресс, 1998. 272 с.
6. Маслоу А. Мотивация и личность. СПб.: Питер, 2008. 352 с.
7. Бодров В.А., Ложкин Г.В., Плющ А.Н. Нелинейная модель мотивационной сферы личности // Психологический журнал. 2001. № 2. Т. 22. С. 90–100.
8. Леонтьев В.Г. Психологические механизмы мотивации учебной деятельности: автореф. дис. ... д-ра психол. наук. Новосибирск, 1989. 47 с.
9. Собчик Л.Н. Стандартизированный многофакторный метод исследования личности СМИЛ. СПб.: Речь, 2002. 219 с.
10. Филимоненко Ю.И. Цветовой тест М. Люшера. Модификация «Попарные сравнения»: метод. руководство. СПб.: С.-Петербург. гос. ун-т, 1993. 42 с.
11. Котенев И.О. Психологическая диагностика постстрессовых состояний у сотрудников органов внутренних дел: метод. пособие. М.: МЦ при ГУК МВД России, 1997. 40 с.
12. Гозман Л.Я., Кроз М.В., Латинская М.В. Самоактуализационный тест. М.: Рос. пед. агентство, 1995. 43 с.
13. Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других. М.: Иформ.-изд. дом «Филинь», 1996. 472 с.