

Відомості про автора

Карамушка Людмила Миколаївна, член-кореспондент НАПН України, доктор психологічних наук, професор, завідувачка лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Karamushka, Liudmila Mykolaivna, corresponding member, NAES of Ukraine, Dr., Prof., Head, laboratory of organizational and social psychology, G.S.Kostiuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: LKARAMA01@gmail.com

Отримано 18 червня 2018 р.
Рецензовано 25 червня 2018 р.
Прийнято 26 червня 2018 р.

УДК 159.23:159.94

Карамушка Л.М., Ковровський Ю.Г.

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК МІЖ РІВНЕМ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРОФЕСІЙНИМИ ХАРАКТЕРИСТИКАМИ ПЕРСОНАЛУ ОПЕРАТИВНО-РЯТУВАЛЬНОЇ СЛУЖБИ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ ДСНС УКРАЇНИ

Карамушка Л.М., Ковровський Ю.Г. Взаємозв'язок між рівнем професійного вигорання та організаційно-професійними характеристиками персоналу Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту ДСНС України. У статті проаналізовано вплив чинників професійного вигорання, що пов'язані насамперед з організацією та особливостями професійної діяльності. Наведено структуру організаційно-професійних характеристик рятувальників, яка передбачає наступні блоки: освітньо-посадові, стажеві, військово-бойові, медико-фізіологічні та стимулюючі. Досліджено зв'язок між рівнем професійного вигорання та організаційно-професійними характеристиками персоналу Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту ДСНС України, зокрема, розкрито особливості зв'язку між рівнем сформованості кожної із фаз професійного вигорання (напруження, резистенція та виснаження) і організаційно-професійними характеристиками рятувальників.

Ключові слова: Оперативно-рятувальна служба цивільного захисту; рятувальник; професійне вигорання, фази професійного вигорання, організаційно-професійні характеристики персоналу.

Карамушка Л.М., Ковровский Ю.Г. Взаимосвязь между уровнем профессионального выгорания и организационно-профессиональными характеристиками персонала Оперативно-спасательной службы гражданской защиты ГСЧС Украины. В статье проанализировано влияние факторов профессионального выгорания, которые связаны с организацией и особенностями профессиональной деятельности. Приведена структура организационно-профессиональных характеристик спасателей, которая предусматривает следующие блоки: образовательно-должностные, стажевые, военно-боевые, медико-физиологические и стимулирующие. Исследована связь между уровнем профессионального выгорания и организационно-профессиональными характеристиками персонала Оперативно-спасательной службы гражданской защиты ГСЧС Украины, в частности, раскрыты особенности связи между уровнем сформированности каждой из фаз профессионального выгорания (напряжение, резистенция и истощение) и организационно-профессиональными характеристиками спасателей.

Ключевые слова: Оперативно-спасательная служба гражданской защиты, спасатель профессиональное выгорание, фазы профессионального выгорания, организационно-профессиональные характеристики персонала.

Постановка проблеми. В умовах інтенсифікації діяльності людини, що супроводжується різноманітними техногенними аваріями та їхніми катастрофічними наслідками для навколишнього середовища, особливого значення набуває професія рятувальника. Необхідність протидіяти впливу небезпечних чинників зовнішнього середовища техногенного, природного та воєнного характеру, значне психофізіологічне напруження, емоційно насичене спілкування з постраждалими, персональна відповідальність за життя людей можуть призводити до виникнення негативних психічних станів серед представників рятувальних професій, внаслідок чого може виникати професійне вигорання працівників аварійно-рятувальних служб.

Слід зазначити, що оскільки ефективні дії персоналу рятувальної служби в надзвичайних ситуаціях здебільшого обумовлюються організаційно-професійними характеристиками, особливий науковий інтерес викликає дослідження саме характеристик рятувальників, пов'язаних з професійною діяльністю, що впливають на рівень їхнього професійного вигорання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз наукової літератури вказує на те, що проблема професійного вигорання має певне відображення в роботах вітчизняних дослідників, які присвячені загальній характеристиці цього явища серед працівників освітніх організацій (С.Д. Максименко, Л.М. Карамушка, Т.В. Зайчикова [7]), медичних працівників (Л.М. Юр'єва [8]), працівників державної податкової служби (Т.В. Грубі [2]), працівників військової сфери (О.В. Петренко [5]), пожежних (А.С. Куфлієвський [4]) та ін. Нами вже було проаналізовано рівень професійного вигорання персоналу Оперативно-рятувальної служби МНС України, а також його зв'язок з соціально-демографічними та особистісними чинниками [3].

Разом із тим, проблема зв'язку вираженості професійного вигорання з організаційно-професійними характеристиками персоналу рятувальних підрозділів ДСНС України не знайшла достатньо відображення в літературі.

Мета дослідження: проаналізувати зв'язок між рівнем професійного вигорання та організаційно-професійними характеристиками персоналу Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту ДСНС України.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Для дослідження рівня вираженості професійного вигорання рятувальників застосовувалась «Методика діагностики рівня емоційного вигорання» В.В. Бойка, яка передбачає діагностику проявів синдрому за трьома стадіями (напруження, резистенція, виснаження) [1].

Для вивчення організаційно-професійних характеристик персоналу використовувалась авторська «анкета-паспортичка» та аналіз документів.

Серед організаційно-професійних характеристик персоналу було виділено такі підгрупи характеристик: а) *освітньо-посадові* (категорія особового складу; спеціалізація; посада за офіційним (формальним) статусом в організації; рівень освіти); б) *стажеві* (стаж на службі; стаж на посаді); в) *військово-бойові* (проходження військової служби; наявність статусу учасника бойових дій); г) *медико-фізіологічні* (загальний стан здоров'я; наявність шкідливих звичок); д) стимулюючі (наявність заохочень; наявність стягнень). Дослідження проводилось серед персоналу 1-го Спеціального регіонального центру швидкого реагування Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту МНС України. Дослідженням було охоплено понад 296 рятувальників різних спеціалізацій за напрямками діяльності.

Проаналізуємо послідовно зв'язок між рівнем професійного вигорання у персоналу Оперативно-рятувальної служби ДСНС України та виділеними групами організаційно-професійних характеристик персоналу (табл. 1).

Дані стосовно зв'язку між рівнем професійного вигорання у персоналу Оперативно-рятувальної служби ДСНС України та *освітньо-посадовими чинниками* наведено в табл. 1. У процесі дослідження було виявлено статистично значущий зв'язок між рівнем професійного вигорання у рятувальників та такими освітньо-посадовими чинниками, як «категорія особового складу», «рівень освіти», «посада за офіційним статусом в організації».

Зв'язок між рівнем сформованості фаз професійного вигорання та організаційно-професійними характеристиками персоналу Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту ДСНС України (r_s)

№ з/п	Організаційно-професійні чинники	Фази професійного вигорання		
		Напруження	Резистенція	Виснаження
	Освітньо-посадові			
1	Категорія особового складу	<u>-0,173**</u>	<u>-0,146*</u>	<u>-0,225**</u>
2	Спеціалізація	0,006	0,026	0,052
3	Посада за офіційним статусом в організації	-0,116	-0,068	<u>-0,159**</u>
4	Рівень освіти	<u>0,293**</u>	<u>0,283**</u>	<u>0,290**</u>
	Стажеві:			
5	Стаж на службі	0,092	0,107	0,060
6	Стаж на посаді	<u>0,243**</u>	<u>0,173**</u>	<u>0,125*</u>
	Військово-бойові:			
7	Проходження військової служби	<u>0,351**</u>	<u>0,346**</u>	<u>0,375**</u>
8	Наявність статусу учасника бойових дій	<u>0,251**</u>	<u>0,150*</u>	<u>0,187**</u>
	Медико-фізіологічні:			
9	Загальний стан здоров'я	<u>-0,183**</u>	<u>-0,286**</u>	<u>-0,253**</u>
10	Наявність шкідливих звичок	-0,009	-0,029	<u>-0,176**</u>
	Стимулюючі:			
11	Наявність заохочень	0,051	-0,062	0,113
12	Наявність стягнень	<u>-0,261**</u>	<u>-0,155**</u>	<u>-0,306**</u>

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

Щодо категорії *особового складу* виявлено, що особи рядового і начальницького складу служби цивільного захисту більше схильні до професійного вигорання, ніж працівники за вільним наймом, причому, це проявляється на всіх фазах вигорання: «напруження» ($r_s = -0,173$, $p < 0,01$), «резистенції» ($r_s = -0,146$, $p < 0,05$), «виснаження» ($r_s = -0,225$, $p < 0,01$). Очевидно, більшу вираженість професійного вигорання в осіб рядового і начальницького складу служби цивільного захисту можна пояснити специфікою їхньої професійної діяльності. Мова йде про те, що 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, що не пов'язано з ризиком для життя і здоров'я. Варто також згадати, що в межах воєнізованих формувань системи ДСНС України існують підвищені професійні вимоги до службовців і їхньої 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.

Тому можна говорити про те, що особи рядового і начальницького складу служби цивільного захисту потребують особливої уваги в плані профілактики професійного вигорання.

Вплив такої характеристики, як *рівень освіти* персоналу, проявляється в тому, що в міру підвищення рівня освіти рівень професійного вигорання зростає, причому, це знову проявляється на всіх фазах професійного вигорання: «напруження» ($r_s=0,293$, $p<0,01$), «резистенції» ($r_s=0,283$, $p<0,01$), «виснаження» ($r_s=0,290$, $p<0,01$). Можливо, це можна пояснити тим, що в міру підвищення рівня освіти зростає рівень відповідальності, професійних обов'язків, і, водночас, рівень домагань персоналу, що і обумовлює підвищення професійного вигорання.

Виявлено, що посада за *офіційним статусом в організації* має статистично значущий зворотний зв'язок з такою фазою професійного вигорання, як «виснаження» ($r_s=-0,159$, $p<0,01$). Тобто ризик професійного вигорання персоналу збільшується з підвищенням офіційного статусу в організації: начальники (заступники начальників) відділів вигорають частіше за підлеглий особовий склад та працівників за вільним наймом. Причиною такої тенденції може бути, на наш погляд, вищий рівень відповідальності та значно ширше коло функцій у керівників, ніж у підлеглого особового складу та працівників за вільним наймом.

Не виявлено статистично значущого зв'язку між рівнем професійного вигорання у персоналу Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту ДСНС і таким організаційно-посадовим чинником, як *«спеціалізація»* (табл. 1).

Отже, можна в цілому підсумувати, що такі освітньо-посадові чинники, як «категорія особового складу» та «рівень освіти», є достатньо вираженими чинниками професійного вигорання, дещо менший вплив має такий чинник, як «посада за офіційним статусом в організації». Тому можна говорити про те, що особи рядового і начальницького складу служби цивільного захисту, працівники з вищою освітою та керівники потребують особливої уваги з боку керівництва та психологічної служби в плані профілактики професійного вигорання.

Далі проаналізуємо зв'язок між рівнем професійного вигорання у персоналу Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту ДСНС України та *стажевими чинниками* (табл. 1).

У процесі дослідження виявлено статистично значущий зв'язок між рівнем професійного вигорання у персоналу Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту ДСНС та таким стажевим чинником, як *«стаж на посаді»*. Це проявляється в тому, що підвищення професійного вигорання спостерігається зі збільшенням стажу роботи на посаді, причому це стосується всіх фаз вигорання: «напруження» ($r_s=0,243$, $p<0,01$), «резистенції» ($r_s=0,173$, $p<0,01$), «виснаження» ($r_s=0,125$, $p<0,05$). Це, скоріше за все, можна пояснити тим, що виконання тривалий час одних і тих самих функцій призводить до негативних наслідків в емоційній сфері, працівник ніби «вичерпує себе».

Не було виявлено статистично значущого зв'язку між рівнем професійного вигорання в персоналу Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту ДСНС і таким стажевим чинником, як «стаж на службі».

У цілому, можна стверджувати, що такий стажевий чинник, як *«стаж роботи на посаді»*, є достатньо вираженим чинником професійного вигорання. І в цьому контексті слід враховувати той факт, що працівники із більшим стажем роботи потребують особливої уваги з боку керівництва та психологічної служби в плані профілактики професійного вигорання.

Далі звернемося до даних, які стосуються *військово-бойових чинників*.

Як видно із отриманих даних, існує статистично значущий зв'язок між рівнем професійного вигорання в персоналу Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту ДСНС України та таким чинником, як *«проходження військової служби»*. Мова йде про те, ще, що в рятувальників, які не проходили службу в Збройних Силах України, рівень професійного вигорання вищий, ніж у рятувальників, які проходили службу в Збройних Силах України. При цьому суттєвим є те, що така закономірність спостерігається за всіма фазами: «напруження» ($r_s=0,351$, $p<0,01$), «резистенції» ($r_s=0,346$, $p<0,01$), «виснаження» ($r_s=0,375$, $p<0,01$).

Аналогічна ситуація спостерігається і щодо такого показника, як *«наявність статусу учасника бойових дій»* (табл. 1). Виявлено, що в рятувальників, які не мають досвіду бойових

дій, рівень професійного вигорання вищий, ніж у рятувальників, які мають досвід бойових дій. І знову ж таки, це стосується всіх фаз вигорання: «напруження» ($r_s=0,251$, $p<0,01$), «резистенції» ($r_s=0,150$, $p<0,05$), «виснаження» ($r_s=0,187$, $p<0,01$).

На наш погляд, виявлені закономірності можна пояснити тим, що 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. Окрім того, особовий склад, що раніше брав участь у виконанні бойових завдань, володіє вищим рівнем психологічної готовності до виконання дій за призначенням. Отже, скоріше за все, можна говорити про те, що у процесі відбору рятувальників пріоритет потрібно віддати особам, які мають військову підготовку та бойовий досвід (якщо, звичайно, є така можливість).

Тепер проаналізуємо вплив *медико-фізіологічних чинників*.

Як видно із наведених у табл. 1 даних, встановлено статистично значущий зв'язок між рівнем професійного вигорання у персоналу Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту ДСНС України та таким чинником, як «загальний стан здоров'я». Мова йде про те, що в рятувальників, які мають незадовільний стан здоров'я (хронічні захворювання, підвищену хворобливість або пережили важкі травми), рівень професійного вигорання вищий, ніж у рятувальників, які мають задовільний стан здоров'я. І така закономірність стосується всіх фаз професійного вигорання: «напруження» ($r_s=-0,183$, $p<0,01$), «резистенції» ($r_s=-0,286$, $p<0,01$), «виснаження» ($r_s=-0,253$, $p<0,01$). Отже, при відборі рятувальників суттєвим є врахування стану здоров'я: перевага має надаватися особам із задовільним станом здоров'я, що є суттєвим як для ефективного виконання професійних завдань, так і для самої особистості, у даному контексті, профілактики виникнення у неї професійного вигорання.

Окрім того, констатовано статистично значущий зв'язок між рівнем професійного вигорання в персоналу Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту ДСНС України та таким чинником, як «наявність шкідливих звичок» (куріння, вживання алкоголю, азартні ігри) (табл. 1). Такий зв'язок існує стосовно фази «виснаження» ($r_s=-0,176$, $p<0,01$). Виявлений зв'язок є достатньо несподіваним: він свідчить про те, що рівень професійного вигорання на фазі «виснаження» є вищим у тих осіб, які не мають шкідливих звичок. Можливо, це можна пояснити тим, що до цієї фази професійного вигорання, яка характеризується, зокрема, розвитком психосоматичних порушень, рятувальники, які мають шкідливі звички, уже «звикли». Тому наявність шкідливих звичок, як це не парадоксально, може виступати певним, хоча і достатньо своєрідним, чинником профілактики професійного вигорання.

І, насамкінець, проаналізуємо останню підгрупу чинників, які названо *«стимулюючими»*.

Як свідчать отримані дані, встановлено статистично значущий зв'язок між рівнем професійного вигорання в персоналу Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту ДСНС України та таким чинником, як «наявність стягнень» (табл. 1). Це проявляється в тому, що в рятувальників, які не мають стягнень, рівень професійного вигорання нижчий, ніж у рятувальників, які мають стягнення. І це стосується всіх фаз професійного вигорання: «напруження» ($r_s=-0,261$, $p<0,01$), «резистенції» ($r_s=-0,155$, $p<0,01$), «виснаження» ($r_s=-0,306$, $p<0,01$). Це можна пояснити, на наш погляд, тим, що наявність стягнень у працівника суттєво впливає на ризик вигорання, оскільки, відповідно до Дисциплінарного статуту служби цивільного захисту, дисциплінарні стягнення супроводжуються штрафними санкціями у вигляді позбавлення премій і надбавок, що негативно впливає на і без того низький рівень соціально-економічного та грошового забезпечення рятувальників. Окрім того, особа рядового і начальницького складу цивільного захисту, що має незняті стягнення, не може претендувати на присвоєння чергового спеціального звання або призначення на вищу посаду. Отже, можна говорити про те, що попередження стягнень у рятувальників може виступати важливим чинником профілактики в них професійного вигорання.

Разом із тим, у дослідженні не виявлено статистично значущого зв'язку між рівнем професійного вигорання у персоналу Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту ДСНС і таким організаційно-посадовим чинником, як «наявність заохочень» (табл. 1).

Висновки. На підставі проведеного дослідження можна зробити такі висновки:

1. Такі організаційно-професійні чинники, як: «освітньо-посадові» («категорія особового складу, рівень освіти); «стажеві» (стаж на посаді); «військово-бойові» (проходження військової служби, наявність статусу учасника бойових дій); «медико-фізіологічні» (загальний стан здоров'я); «стимулюючі» (наявність стягнень) *впливають на сформованість усіх трьох фаз професійного вигорання* («напруження», «резистенція», «виснаження» персоналу Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту ДСНС України, тобто, вони діють «комплексно»

2. Такі чинники, як «освітньо-посадові» (посада за офіційним статусом в організації); «медико-фізіологічні» (наявність шкідливих звичок) впливають на сформованість окремих фаз професійного вигорання, тобто вони діють «фрагментарно».

3. Окремі організаційно-професійні чинники («спеціалізація», «стаж на службі», «наявність заохочень») *не впливають* на вияви професійного вигорання у персоналу Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту ДСНС України.

4. У процесі аналізу статистично значущих зв'язків, які стосуються впливу організаційно-професійних чинників, встановлено, що професійне вигорання найбільше залежить від: а) категорії особового складу (атестовані працівники на службі цивільного захисту частіше «вигорають» за вільно найманих працівників); б) освіти (з вищим рівнем освіти підвищується вірогідність виникнення професійного вигорання); в) стажу на посаді (зі збільшенням стажу на посаді підвищується рівень професійного вигорання); г) проходження строкової служби в Збройних Силах України (працівники, що мають військову вислугу, «вигорають» менше); д) наявності статусу учасника бойових дій (при наявності досвіду бойових дій рівень вигорання зменшується), е) наявності стягнень (працівники з незнятими дисциплінарними стягненнями «вигорають» частіше); ж) стану здоров'я (з погіршенням загального стану здоров'я зростає ризик професійного вигорання) та ін.

Перспективи подальших досліджень. У подальшому планується здійснити аналіз взаємозв'язку організаційно-професійних характеристик персоналу Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту ДСНС України з симптомами, які стосуються кожної із фаз професійного вигорання.

Список використаних джерел

1. Бойко В.В. Энергия эмоций / В.В. Бойко. – [2-е изд., доп. і перераб.]. – СПб. : Питер, 2004. – 474 с.
2. Грубі Т.В. Психологічні чинники професійного вигорання працівників державної податкової служби України : автореф. дис. ... канд. психол. наук : спец.10.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / Т.В. Грубі. – К., 2012. – 24 с.
3. Ковровський Ю.Г. Рівень професійного вигорання у персоналу Оперативно-рятувальної служби МНС України / Ю.Г. Ковровський // Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / [ред. кол. : С.Д. Максименко (гол. ред.) та ін.]. – К. : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2014. – Т. 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2014. – Вип. 41. – С. 100–104.
4. Куфлієвський А.С. Оцінка рівня емоційного «вигорання» у працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України / А.С. Куфлієвський // Проблеми екстремальної та кризової психології. – Х., 2007. – Вип. 2 – С. 70–79.
5. Петренко О.В. Психологічні особливості професійної деформації особистості в умовах військово-професійної діяльності : автореф. дис. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.07 – педагогічна і вікова психологія / О.В. Петренко ; Національний педагогічний ун-т ім. М.П. Драгоманова. – К., 1998. – 20 с.
6. Райгородский Д.Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты / под ред. Д.Я. Райгородского. – Самара : Бахрам-М, 2001. – 672 с.
7. 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.

8. Юрьева Л.Н. Профессиональное выгорание у медицинских работников: формирование, профилактика, коррекция / Л.Н. Юрьева. – К. : Сфера, 2004. – 220 с.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Bojko V.V. Jenergija jemocij / V.V. Bojko. – [2-e izd., dop. i pererab.]. – SPb. : Piter, 2004. – 474 s.
2. Hrubı T.V. Psykholohichni chynnyky profesiinoho vyhorannia pratsivnykiv derzhavnoi podatkovoi sluzhby Ukrainy : avtoref. dys. ... kand. psykhol. nauk : spets.10.00.09 «Psykhologhiia diialnosti v osoblyvykh umovakh» / T.V. Hrubı. – K., 2012. – 24 s.
3. Kovrovskiy Yu.H. Riven profesiinoho vyhorannia u personalu Operatyvno-riativalnoi sluzhby MNS Ukrainy / Yu.H. Kovrovskiy // Aktualni problemy psykholohii : zb. naukovykh prats Instytutu psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy / [red. kol. : S.D. Maksymenko (hol. red.) ta in.]. – K. : Instytut psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy, 2014. – T. I : Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. Sotsialna psykholohiia / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K. : Instytut psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy, 2014. – Vyp. 41. – S. 100–104.
4. Kufliievskiy A.S. Otsinka rivnia emotsiinoho «vyhorannia» u pratsivnykiv pozhezhno-riativalnykh pidrozdiliv MNS Ukrainy / A.S. Kufliievskiy // Problemy ekstremalnoi ta kryzovoi psykholohii. – Kh., 2007. – Vyp. 2 – S. 70–79.
5. Petrenko O.V. Psykholohichni osoblyvosti profesiinoy deformatsii osobystosti v umovakh viiskovo-profesiinoy diialnosti : avtoref. dys. ... kand. psykhol. nauk : spets. 19.00.07 – pedahohichna i vikova psykholohiia / O.V. Petrenko ; Natsionalnyi pedahohichniy un-t im. M.P.Drahomanova. – K., 1998. – 20 s.
6. Rajgorodskij D.Ja. Prakticheskaja psihodiagnostika. Metodiki i testy / pod red. D.Ja. Rajgorodskogo. – Samara : Bahram-M, 2001. – 672 s.
7. Syndrom «profesiinoho vyhorannia» ta profesiina kariera pratsivnykiv osvıtnikh orhanizatsii: genderni aspekty : [navch. posib. dlia stud. vyshch. navch. zakl. ta slukhachiv in-tiv pislidyplom. osvity] / za nauk red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky, T.V. Zaichykovoı. – [2-e vyd., pererob. ta dopovn.]. – K. : Milenium, 2006. – 368 s.
8. Jur'eva L.N. Professional'noe vygoranie u medicinskih rabotnikov: formirovanie, profilaktika, korrekciya / L.N. Jur'eva. – K. : Sfera, 2004. – 220 s.

Karamushka, L.M. Kovrovsky, Yu.H. Relationship between the levels of burnout and organizational and professional characteristics of the personnel of civil protection operative and rescue service of the state emergency service of Ukraine. The article deals with the relationship between the levels (phases) of burnout (stress, resistance and exhaustion) and organizational and professional characteristics of the personnel of the Civil Protection Operational and Rescue Service of The State Emergency Service of Ukraine (SESU).

The author analyzes the effects of rescuers' organizational and professional characteristics (education, position, experience, active military service, medical/physiological condition and motivation) on their developing burnout.

In was found that burnout had strongest correlations with the following rescuers' characteristics: personnel category (certified civil protection personnel had higher burnout rate than freelance workers), education (the more advanced education, the greater probability of burnout), work experience (direct correlation), previous military service (negative correlation), participation in combat operations (negative correlation), penalties (employees with active penalties are more prone to burnout), health condition (the better health, the lower risks of burnout).

In general, it was shown that rescuers' organizational and professional characteristics had complex relationships with the risks and levels/phases of burnout, which include tension, resistance and exhaustion.

Key words: *civil protection operative and rescue service, rescuers, burnout, burnout phases, organizational and professional characteristics of personnel*

Відомості про авторів

Карамушка Людмила Миколаївна, член-кореспондент НАПН України, доктор психологічних наук, професор, завідувачка лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Karamushka, Liudmila Mykolaivna, corresponding member, NAES of Ukraine, Dr., Prof., Head, laboratory of organizational and social psychology, G.S.Kostiuk Institute of psychology of the NAES of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: LKARAMA01@gmail.com

Ковровський Юрій Григорович, кандидат психологічних наук, начальник науково-дослідного відділу Інституту державного управління у сфері соціального захисту, м. Київ, Україна.

Kovrovsky, Yurii Hryhorovych, PhD, Head, Research Department of the Institute of Public Administration in the Sphere of Civil Protection, Kyiv, Ukraine.

E-mail: kovrovskiy@ukr.net

Отримано 2 квітня 2018 р.
Рецензовано 12 квітня 2018 р.
Прийнято 16 квітня 2018 р.

УДК 316.647.5:005.32:373

**Karamushka, L.M., Tereschenko, K.V., Kredentser, O.V.,
Lagodzinska, V.I., Kovalchuk, O.S., Ivkin, V.M.**

ORGANIZATIONAL AND PSYCHOLOGICAL FACTORS IN THE DEVELOPMENT OF SOCIAL TENSION IN EDUCATIONAL ORGANIZATIONS AND CONDITIONS FOR ITS OVERCOMING.

Karamushka, L.M., Tereschenko, K.V., Kredentser, O.V., Lagodzinska, V.I., Kovalchuk, O.S., Ivkin, V.M. Organizational and psychological factors in the development of social tension in educational organizations and conditions for its overcoming. The article presents an analysis of organizational and psychological factors of the development of and conditions for overcoming social tension in educational organizations. It has been shown that the leading factors in the development of social tension in educational organizations include the lack of teaching staff's work and professional development motivation, the urgency of work tasks and the economic crisis in the country. It has been found that the teaching staff are aware of the importance of and their role in the timely identification of the problems that cause social tension in the organization. However, there is a certain imbalance between the teaching staff's awareness of the significance of the problems identification and the problems solution, as well as between the roles of the teaching staff and an expert group in these processes.

Key words: social tension, social tension in the organization, educational organizations, organizational and psychological factors in the development of social tension in the organization, conditions for overcoming social tension in the organization.

Карамушка Л.Н., Терещенко К.В., Креденцер О.В., Лагодзинская В.И., Ковальчук А.С., Ивкин В.Н. Организационно-психологические факторы возникновения и условия преодоления социальной напряженности в образовательных организациях. В статье представлен анализ организационно-психологических факторов возникновения и условий преодоления социальной напряженности в образовательных организациях. Показано, что наиболее выраженными факторами являются отсутствие мотивации к выполнению профессиональных задач и повышения уровня квалификации, срочность задач и экономический кризис в стране. Установлено, что персонал образовательных организаций достаточно адекватно понимает значимость своевременной диагностики проблемы, которая вызывает ситуацию социального напряжения в организации, привлечение к идентификации проблемы образовательного персонала и информационного обеспечения данного процесса. Однако, при этом наблюдается определенная диспропорция между осознанием образовательным персоналом значимости этапа диагностики и значимости также этапа решения проблемы (преодоление СНВ), а также между привлечением всего персонала к анализу проблемы и привлечением к этому процессу также группы экспертов или специальных команд.