Министерство образования и науки Российской Федерации ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет» Кафедра общей психологии

ЛИЧНОСТНЫЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ СОТРУДНИКОВ МЧС

Направление «37.03.01 – Психология»

Выпускная квалификационная работа

Квалификационная работа	Исполнитель
допущена к защите	Ерохина Дарья Юрьевна,
Зав. кафедрой С.А. Минюрова	студент 403 группы, очного
«»2017	отделения
	Научный руководитель:
Руководитель ОПОП	Водяха Юлия Евгеньевна,
Ю.Е. Водяха	кандидат психологических наук,
	доцент

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ	
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ	
профессий, связанных с риском для жизни и	
3ДОРОВЬЯ	9
1.1 Научные исследования проблемы синдрома профессионального	
выгорания в зарубежной и отечественной психологии	9
1.2 Теоретический обзор изучения профессионально важных качеств в	
аспекте специфики профессиональной деятельности личности	
сотрудника МЧС	15
1.3 Теоретический анализ проблемы детерминации профессионального	
выгорания сотрудников МЧС	21
Выводы по главе 1	26
Глава 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ СИНДРОМА	
профессионального выгорания сотрудников	
МЧС	28
2.1 Организация и методы исследования	28
2.2 Личностные особенности сотрудников МЧС в зависимости от	
степени склонности к профессиональному выгоранию	29
2.3Описание результатов факторного анализа: личностные	
детерминанты профессионального выгорания у сотрудников МЧС	36
2.4 Профилактика синдрома профессионального выгорания у	
сотрудников МЧС	42
Выводы по главе 2	44
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	45
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	47
ПРИЛОЖЕНИЕ	52

Введение

Актуальность. В современном обществе, в условиях глобализации появляются новые технологии, и одновременно с этим повышается риск возникновения масштабных бедствий, аварий и катастроф, обусловленных технологизацией производств. Безусловным фактором увеличения чрезвычайных ситуаций является и изменения климата (лесные пожары, потопы, землетрясения). Для работы с последствиями катаклизмов и осуществления помощи пострадавшим поднимается вопрос о поиске способны специалистов, которые справиться возникающими чрезвычайными ситуациями.

Психологическое сопровождение деятельности сотрудника МЧС предполагает преимущественно профессиональный отбор и профилактику профессионального (в том числе и эмоционального) выгорания. Интерес ученых И практиков К проблеме профессионального выгорания подтверждается и количеством научных публикаций, а также конференций, посвященных данной проблеме. Так, за последние шесть лет количество публикаций по проблемам профессионального выгорания у представителей разных профессий увеличилось практически в 5 раз (с 118 - 2010 год до 552 -2016 год). Интересен тот факт, что впервые появляются статьи о профессиональном выгорании сотрудников МЧС (в 2016 году опубликована 21 статья).

Исследования стресса, стрессоустойчивости и профессионального выгорания имеют длительную историю развития. Первые упоминания о профессиональном выгорании встречаем в работах Фреденберга (1974 г). Современные исследовали (Е.В. Горячева, Е.В. Камнева, А.А. Ширванов) рассматривают различные аспекты профессионального выгорания. В русле нашего исследования особый интерес вызывают факторы профессионального выгорания. По мнению отечественных ученых (А.Н. Блеер, Е.В. Камневой, Н.В. Самоукина, А.А. Ширванова), основным аспектом профессионального выгорания являются личностные факторы. Например, в исследованиях Е.В.

Камневой, А.А. Ширванова утверждается факт наличия черты характера, которая способствует или препятствует профессиональному выгоранию. Ю.Г.Хлоповских рассматривает последствия факта накопления отрицательных эмоций и невозможности освобождения от них. По его мнению, подобные условия обеспечивают истощение эмоциональных, энергетических и личностных ресурсов сотрудника.

Ученые и практики (Е.С. Агапитова, Н.А. Левина, О.Н. Стародупцева, Ю.С. Шойгу) утверждают 0 необходимости детального изучения особенностей профессионального выгорания у сотрудников МЧС во взаимосвязи факторами риска особенностями формирования И устойчивости сотрудников к профессиональному выгоранию. Необходимо учитывать особенности данной профессии, которые подчеркивает и выделяет в своих работах Ю.С. Шойгу. Данные особенности подтверждают важность необходимость предотвращения формирования профессионального выгорания у сотрудников МЧС.

Вероятность развития синдрома эмоционального выгорания повышается в силу ряда причин, таких как: слабый уровень психологической готовности сотрудника, неумение адекватно оценивать ситуацию и строить развития решительности вероятностный прогноз, низкий уровень И неспособность адекватной самооценки, рационально мыслить В непредвиденных, жизнеугрожающих ситуациях.

Оценивая научной разработанности проблемы степень эмоционального выгорания сотрудников МЧС, обратимся к выявлению специфики профессиональной деятельности. Сотрудники МЧС вынуждены действовать в условиях слабопрогнозируемой и часто неуправляемой ситуации, деятельность требует повышенных физических ИΧ И МЧС эмоциональных затрат. Сотрудникам необходимо выполнять профессиональную деятельность дефицита В режиме времени, максимальной скоростью принимая управленческие решения и согласовывая свои действия, постоянно осуществляя мониторинг текущих изменений ситуации. В ситуации угрозы жизни и здоровью, тяжелых моральных переживаний, связанных с массовыми человеческими жертвами профессиональная деятельность сотрудников МЧС может причинять вред физическому здоровью и психологическому благополучию личности. Все вышесказанное подчеркивает высокую стрессогенность профессии и повышенный риск развития синдрома профессионального выгорания у сотрудников.

Проблема настоящего исследования связана с необходимостью с одной стороны наиболее раннего распознавания признаков профессионального выгорания у сотрудников МЧС, профилактики, а также негативных психологических последствий деятельности сотрудников пожарных частей МЧС; с другой стороны, – существующего потенциала психологического инструментария по раннему распознаванию и оценке эмоционального, профессионального выгорания сотрудников пожарных частей.

Цель — выявление и описание личностных детерминант, профессионального выгорания сотрудника МЧС.

Объект – профессиональное выгорание представителей профессий, связанных с риском для жизни и здоровья.

Предмет – личностные детерминанты профессионального выгорания сотрудника МЧС.

Задачи исследования:

- 1. Провести теоретический анализ специальной психологической и медицинской литературы по проблеме формирования синдрома профессионального выгорания у представителей профессий, связанных с риском для жизни и здоровья.
- 2. На теоретическом уровне определить профессионально важные качества личности представителей профессий, связанных с риском для жизни и здоровья (на примере сотрудников МЧС РФ).

- 3. Провести теоретический анализ психологических исследований, посвященных проблеме детерминации профессионального выгорания сотрудников МЧС.
- 4. Выявить и описать личностные особенности сотрудников МЧС в зависимости от степени склонности к профессиональному выгоранию.
- 5. Определить личностные детерминанты профессионального выгорания у сотрудников МЧС.

Гипотеза научного исследования состоит в предположении о том, что личностными детерминантами сотрудника МЧС, определяющими вероятность развития профессионального выгорания, являются следующие личностные черты: интроверсия, сензитивность, тревожность, а также неоптимальные стратегии совладающего поведения (избегание, импульсивные, асоциальные и агрессивные действия).

Теоретико-методологической основой исследования являются: системный и деятельностный подходы к изучению личности (А.Г. Асмолов, И.В. Блауберг, Д.М. Гвишиани, А. Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн); принцип единства деятельности и сознания, принцип детерминизма, а также экспериментальные общетеоретические изучению И подходы профессионального, эмоционального выгорания (B.B. Бойко. H.E. Водопьянова, С.Джексон, К. Маслач, Е.С. Старченкова, Х.Дж. Фрейдерберг, К. Чернисс).

Для достижения поставленной цели работы и проверки выдвинутых гипотез использовался комплекс взаимосвязанных методов: обзорно-аналитические и теоретические методы, психодиагностические методики (опросник МВІ К. Маслак и С. Джексон в адаптации Н.Е. Водопьяновой; опросник SACS С. Хобфолла; «Индивидуально-типологический опросник» Л.Н.Собчик); математико-статистические методы (описательная статистика, U критерий Манна-Уитни, факторный анализ с варимакс вращением).

Научная новизна проведенного исследования заключается в выявлении и описании личностных детерминант, влияющих на развитие

синдрома профессионального выгорания, особенностей профессиональной деятельности сотрудников МЧС и требований профессии к их личностным качествам.

Практическая значимость выпускной квалификационной работы заключается в том, что полученные в процессе проводимого исследования результаты могут быть использованы для повышения стрессоустойчивости сотрудников МЧС, совершенствовании требований к соискателям и профилактике профессионального выгорания сотрудников МЧС. Полученные в ходе исследования материалы могут быть использованы при изучении курсов «психология труда, инженерная психология и эргономика, психология стресса».

Структура выпускной квалификационной работы включает введение, две главы (теоретическую и эмпирическую), заключение, библиографический список из 49 наименований (в том числе 4 на иностранном языке), и 3 приложения. Объем выпускной квалификационной работы составил 58 страниц, в том числе 5 страниц - приложение.

Глава 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ПРОФЕССИЙ, СВЯЗАННЫХ С РИСКОМ ДЛЯ ЖИЗНИ И ЗДОРОВЬЯ

1.1 Научные исследования проблемы синдрома профессионального выгорания в зарубежной и отечественной психологии

Термин «профессиональное выгорание» трактуется в психологии поразному. Каждое определение несет свою индивидуальную оценку и точку зрения. Часто профессиональное выгорание сравнивают с эмоциональным Эмоциональное выгорание-это физического, выгоранием. состояние эмоционального, умственного истощения, это выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного (понижения энергетики) исключения эмоций ИΧ ответ воздействия (Бойко B.B., 1996) [3]. психотравмирующие Синдром профессионального выгорания - это неблагоприятная реакция на рабочие стрессы, включающая в себя психологические, психофизиологические и поведенческие компоненты (Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С., 2005) [4].

В зарубежной литературе этот синдром известен как burnout (англ.) - «сгорание», «выгорание», «затухание горения». Впервые этот термин был введен американским психотерапевтом Х. Дж. Фреденбергом в 1974 году. Им была описана картина нарастающего эмоционального истощения, наблюдаемая и в процессе изучения представителей помогающих профессий. Именно тогда впервые был озвучен термин «профессиональное выгорание» и относился он, в первую очередь, к специалистам, работающим в кризисных центрах и психиатрических клиниках. С тех пор термин получил широкое распространение и, соответственно, множество разнообразных толкований и содержательно близких понятий. Самое популярное из них — эмоциональное выгорание. Так, в 1981 году Э.Морроу предложил яркий эмоциональный образ, который отражает внутреннее состояние работника, подверженного дистрессу профвыгорания: «Запах горящей психологической проводки» [36].

Сегодня в наиболее общем виде под термином профессиональное выгорание понимается любое негативное изменение в состоянии и личности человека, возникающее под влиянием длительного воздействия стрессогенных факторов, связанных с трудовой деятельностью [12].

Проблема профессионального выгорания приобрела особую важность в связи изучением представителей помогающих профессий, в том числе врачей, психологов, сотрудников спецслужб, поскольку их деятельность связана с постоянным и интенсивным взаимодействием с людьми и чрезвычайной эмоциональной насыщенностью и вовлеченностью.

Мы, вслед за учеными (Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С.), рассматриваем термин профессионального выгорания в более узком понимании. Профессиональное выгорание — это эмоциональное истощение, возникновение и развитие которого обуславливается влиянием профессиональных стресс-факторов.

Можно выделить несколько групп факторов профвыгорания:

- организационные непосредственно связанные с управлением и условиями работы;
- деятельностные связанные с содержанием и характером деятельности;
- личностные, связанные с мотивационными и индивидуальнопсихологическими особенностями специалиста [13].

В современных исследованиях (Е.В.Змановская, И.Ю. Маргошина) феномен профессионального выгорания определяется И объясняется проявлений составлением списка его основных ИЛИ симптомов, объединяющихся в гомогенные группы. Таким образом, различают 1, 2 и 3-х факторные теории, в которых внимание акцентируется на соответствующем количестве компонентов выгорания. В 1993 году на конференции в Сан-Франциско было принято решение принять в качестве ведущей модель К.Маслач и С. Джексона. Данная модель включает в свою структуру три группы признаков: эмоциональное истощение, деперсонализация (циничное

отношение к деятельности и объектам своего труда, уход от эмоциональных контактов) и редукцию личных достижений (снижение ощущения компетентности и продуктивности работы) [47].

Международный классификатор болезней (MKБ-10)содержит отдельную рубрику для идентификации феномена выгорания в рамках усталости (Z73 Проблемы, связанные c синдрома трудностями поддержания нормального образа жизни», код Z73.0 диагноз «переутомление (состояние истощения жизненных сил)» и имеет такое определение к термину выгорание — это не научный конструкт, а общее название последствий длительного рабочего стресса и определенных видов профессионального кризиса [21].

В рамках попыток концептуализации проблемы профессионального выгорания исходной точкой является понятие стресса, предложенное Г.Селье в рамках концепции адаптационного синдрома: «Синдром ответа на повреждение как таковое» [35].

Большинство исследований, существующих на данный момент, разделяет взгляд в той или иной степени, связывая феномен профвыгорания с профессиональным стрессом или дезадаптацией к условиям деятельности и признавая дистресс ведущим фактором профессиональных рисков [2]. Данная концепция, к сожалению, игнорирует тот факт, что в рамках одной и той стресс-факторах же деятельности, одинаковых условиях специалистов наблюдается различный уровень успешности, адаптации и эмоционального благополучия. Иная проблема исследований, основанных на теории стресса – невозможность выйти за рамки внешних факторов и психологические механизмы выгорания. Современные выявить исследования (Н.В. Жигинас, Ю.В. Петрова) сфокусированы в основном на способах совладания co стрессом, психологических особенностях, способствующих преодолению стресса, психологической И уровне адаптации, потому их коррекционный потенциал и объяснительная сила крайне невысоки.

Как говорилось ранее, наиболее частый синоним профессионального выгорания — эмоциональное выгорание, поскольку многими авторами данный синдром рассматривается преимущественно с эмоциональной точки зрения. Исследователи К. Чернисс и В. Бойко определяют синдром выгорания негативным процессом, развивающимся на фоне хронического стресса и ведущим к истощению эмоционально-энергетических ресурсов работающего человека. Этот подход характеризуется высокой терминологической точностью и психологической содержательностью, что позволяет решить множество противоречий [3].

Наиболее интересным подходом, признающим главенство эмоционального фактора в процессе выгорания, является концепция контрпереноса, то есть совокупности неосознаваемых эмоциональных реакций специалиста на перенос, воздействие и личность клиента. Именно неумение вовремя отрефлексировать и эмоционально выразить подобные реакции повышает риск перенапряжения, ведущего к развитию синдрома профессионального выгорания [12].

Рассмотрим подробнее симптомы профессионального выгорания, которые можно условно разделить на несколько групп: 1) психофизические; 2) социально-психологические; 3) поведенческие.

Содержательно раскроем каждую из групп, к психофизическим симптомам относят:

- синдром хронической усталости;
- эмоциональное и физическое истощение;
- снижение восприимчивости к изменениям факторов внешней среды;
 - астения;
 - частые беспричинные головные боли или расстройства ЖКТ;
 - резкое изменение веса (как снижение, так и повышение);
 - гиперсонмия или нарколепсия;

- нарушения дыхания;
- снижение сенсорной чувствительности [31].

Среди социально-психологических симптомов профессионального выгорания выделяются:

- снижение эмоционального тонуса, чувство подавленности;
- повышенная раздражительность;
- вспышки немотивированного гнева, отказ от общения;
- беспричинное переживание негативных эмоций (в том числе чувство подозрительности, стыда, вины, обиды);
- повышенная тревожность;
- гиперответственность;
- общая негативная установка на жизненные и профессиональные перспективы [31].

Среди поведенческих симптомов выделяют заметную смену режима дня; отказ от принятия решения руководителем с формулировкой причин себе и другим; невыполнение важных, приоритетных задач; задержка на мелких деталях; чувство бесполезности; снижение энтузиазма по отношению к работе; дистанцированность от сотрудников и клиентов (пациентов); злоупотребление алкоголем, наркотиками; резкое повышение количества выкуриваемых в день сигарет [33].

Таким образом, на основе анализа научных исследований мы приходим к выводу, о том, что профессиональное выгорание по разному рассматривается учеными. Наиболее часто профессиональное выгорание трактуется как прогрессирующее, негативное психологическое явление, психоэмоциональное истощение, развитие негативного отношения к работе и потере профессиональной мотивации.

Профессиональное выгорание не является видом стресса, оно имеет отличительные характеристики, которые и позволяют его рассматривать как

самостоятельный феномен. Отличия профессионального выгорания от стресса заключаются в:

- вариативности причин-факторов (в отличие от стресса, который возникает во множестве ситуаций, профессиональное выгорание связано только с профессиональной деятельностью);
- разнице временных границ (профессиональное выгорание более длительный процесс, который называется исследователями «устойчивым хроническим дисфункционированием»)
- виде и тяжести последствий (в результате стресса может происходить как повышение, так и снижение эффективности деятельности). В результате профессионального выгорания происходит снижение эффективности деятельности, исчерпывание ресурсов сотрудника без возможности их самостоятельного восстановления, сопровождающееся переживаниями фрустрации и напряженности).

Исследователи (Е.В.Змановская, Н.В. Жигинас, И.Ю. Маргошина, Ю.В. Петрова) предлагают множество вариантов признаков для распознавания профессионального выгорания. Так, в частности наиболее часто среди признаков профессионального выгорания встречаем: 1)чувство безразличия, эмоционального истощения, изнеможения (человек не может отдаваться работе так, как это было прежде); 2) дегуманизация (развитие негативного отношения к своим коллегам; 3) негативное профессиональное самовосприятие — ощущение собственной некомпетентности, недостатка профессионального мастерства.

В рамках настоящего исследования нас особенно интересует детерминация склонности к профессиональному выгоранию личностными особенностями сотрудника, вынужденного работать в ситуации угрозы жизни и здоровью. Для этого в следующем параграфе настоящей главы мы рассмотрим профессионально важные качества сотрудников МЧС в аспекте специфики профессиональной деятельности.

1.2 Теоретический обзор изучения профессионально важных качеств в аспекте специфики профессиональной деятельности личности сотрудника МЧС

Работа сотрудников МЧС считается одной из самых экстремальных, и опасных сфер человеческой деятельности. Работа пожарного объединяет такой аспект, как обучение (профессиональная подготовка специалиста), спорт и боевые действия в чрезвычайных, крайне трудных ситуациях по спасению жизни людей, тушению пожаров, предотвращению обрушений при землетрясениях. Характерная особенность работы сотрудников МЧС, что она влияет на глубокие эмоциональные переживания, ведь пожарные нередко сталкиваются с гибелью людей.

Современный опыт показывает, что сотрудники МЧС, не обладающие достаточными способностями к выполняемой работе, не только значительно дольше других овладевают этим видом деятельности, но и работают хуже других: чаще допускают ошибки, обладают меньшей надежностью в работе, быстрее утомляется. При всем многообразии профессионально важных качеств можно назвать ряд из них, которые выступают как профессионально важные практически для любого вида трудовой деятельности. К таким качествам относят: ответственность, самоконтроль, профессиональная самооценка и несколько более специфичных – эмоциональная устойчивость, тревожность, отношение к риску [41].

Отдельный интерес в рамках нашего исследования вызывают особенности личности, регулирующие уровень функционального состояния при несении службы. В большинстве случаев подобным качеством выступает эмоциональная устойчивость, которая позволяет сотрудникам спасательной службы сохранять необходимую физическую и психическую работоспособность в чрезвычайных условиях.

Эмоциональная устойчивость позволяет более эффективно справляться со стрессом, уверенно и хладнокровно применять усвоенные навыки,

принимать адекватные решения в обстановке дефицита времени. Устойчивые к стрессу лица всегда характеризуются как активные, неимпульсивные, настойчивые В преодолении трудностей, равно как эмоционально неустойчивые лица характеризуются противоположным образом. Они эгоцентричны, раздражительны, пессимистичны, воспринимают окружающую среду как враждебную, а также склонны акцентироваться на раздражителях, связанных с опасностью. Эмоциональная устойчивость может быть обусловлена как мотивацией и уровнем притязаний на достижение высоких результатов, так И знаком эмоционального переживания, его длительностью и глубиной [40].

На наш взгляд, особую роль в профессиональной деятельности сотрудников МЧС играет самооценка, поскольку ее неадекватность уменьшает надежность работы в нестандартных условиях или внезапно возникшей сложной обстановке. Уровень самооценки также во многом определяет и формирование других профессионально важных качеств. Так, склонность к риску зачастую порождается неадекватно завышенной самооценкой.

Г. Селье, утверждал что более чувствительны к эмоциональному стрессу высокотревожные лица, они с трудом выходят из этого состояния, также у них зачастую отмечают эмоциональные нарушения невротического характера, поскольку тревожность напрямую связана с риском заболевания неврозом. Психологическая устойчивость в набольшей степени выражена у лиц, слабо подверженных тревожности: такие лица более рациональны, эмоциональное напряжение при преодолении стрессовых ситуаций у них существенно ниже. Данная группа лиц характеризуются более высокой подвижностью психических процессов, что указывает на более широкие возможности адаптации. Для тревожных ЛИЦ типичны ригидность личностных качеств и психических функций, затруднение социальных контактов, что является серьезным препятствием ДЛЯ реализации рациональной и адекватной программы психической адаптации [9].

Во многих видах деятельности также значимы особенности нейродинамики и свойства темперамента, и деятельность сотрудников МЧС в этом вопросе не является исключением. Установлено, что лица с сильной нервной системой со стороны возбуждения имеют большую склонность к напряженной деятельности, чем лица со слабой нервной системой, для которых характерна более высокая тревожность и более низкая самооценка.

Зависимость эффективности деятельности от свойств нервной системы очевидна: состояние стресса, возникающее у сотрудников спасательной службы в экстремальных условиях, резко ухудшает действия лиц со слабой нервной системой и не оказывает влияния на людей с сильной нервной системой. Сотрудники МЧС со слабой нервной системой достигают более высоких результатов в профилактической работе [9].

Интроверсия и экстраверсия также являются профессионально важными для сотрудников МЧС. Экстраверты в наибольшей степени переживают монотонность, в сравнении с интровертами они подвержены усталости во время работы в тех случаях, когда ограничены внешние контакты и в работе наступает однообразие [24].

Необходимые психические свойства человека развиваются в процессе его профессиональной деятельности или компенсируются другими свойствами с помощью специальных приемов и способов действия. Лишь в экстремальных и чрезвычайных случаях, к числу которых относятся, например, пожары и стихийные бедствия, требования к отдельным психическим свойствам резко повышаются, в то же время многие механизмы компенсации не срабатывают. И, если профессиональная деятельность такова, что экстремальные ситуации возникают в ней довольно часто, появляется необходимость в отсеве людей, не соответствующих психологическим свойствам требованиям деятельности, В ИЛИ перераспределении их по рабочим местам с учетом индивидуальных психологических предпосылок [24].

Для специалистов по персоналу МЧС существует нормативно-правовое обеспечение по отбору персонала, психограмма, включающая ведущие группы, в которые входят такие психологические качества, как:

- смелость;
- способность брать на себя ответственность в сложных ситуациях;
- уверенность в себе;
- способность принимать правильное решение при недостатке необходимой информации, при отсутствии времени на ее осмысление;
 - способность объективно оценивать свои силы и возможности;
 - способность к длительному сохранению высокой активности;
- умение распределять внимание при выполнении нескольких действий, функций, задач;
 - уравновешенность, самообладание при конфликтах;
- способность к быстрому установлению контактов с новыми людьми;
 - способность располагать к себе людей, вызывать у них доверие;
- способность найти нужный тон, целесообразную форму общения
 в зависимости от психологического состояния и индивидуальных особенностей собеседника;
 - склонность к риску [20].

Названные качества проявляются в зависимости от специфики выполняемых задач и связаны с успешностью профессиональной деятельности.

Стоит отметить, что сотрудники МЧС подвергаются повышенному риску, так как они сознательно идут на опасность, и успех здесь часто зависит от уровня развития моральных и волевых качеств человека, сознания ответственности, долга, самообладания, мужества и мастерства. Знания, умения, опыт иногда не только подкрепляют волевое качество смелости, но даже, если можно так выразиться, принимают часть ее функции на себя.

Однако, в минуты реальной опасности часто возникает нервное возбуждение, свойственное переживанию опасности, которое побуждает спасателей на активные действия, помогая выйти из сложившейся ситуации [40].

A.B. Осипова, профессионально мнению важные качества сотрудников МЧС обуславливаются его индивидуальностью, формируясь профессиональной Ha уже В процессе деятельности. основе экспериментального изучения индивидуальных психологических личностных качеств А.В. Осиповым был сконструирован типизированный портрет сотрудников спасательной службы МЧС через характеристику их профессионально важных качеств.

В структуре профессиональной личности специфику типа индивидуальности создают темп, социальная эргичность, эргичность и социальный темп. Таким образом, данные свойства темперамента выступают в качестве профессионально-важных качеств на индивидуальном уровне. В качестве субъектов деятельности, сотрудники спасательной службы МЧС развивают личностные качества, которые выражаются в склонности к риску и стрессоустойчивости: по мере профессионального становления происходит уменьшение склонности к риску, тогда как стрессоустойчивость сотрудников спасательных формирований, наоборот, повышается, что является развитием адаптации к профессии и условиям профессиональной деятельности.

Анализируя научные исследования, мы заметили, что существует прямая взаимосвязь между склонностью к риску, стрессоустойчивостью и эргичностью пластичностью. Определяется потребности c уровень жажда профессиональной сотрудника в освоении предметного мира, деятельности, стремление и степень вовлеченности к умственному и физическому труду во время ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций и легкость переключения с одного предмета на другой в экстремальных условиях. При этом отмечается быстрота перехода с одних способов мышления на другие в процессе взаимодействия с предметной средой.

Профессиональная деятельность сотрудников МЧС способствует развитию типа личности с преобладанием мужских, маскулинных качеств, связанных с развитием активности, мотивации достижения, выбором ситуаций, в которых можно реализовать физическую и социальную активность. Для них характерна активность позиции, высокий уровень жизнелюбия, уверенность в себе, позитивная самооценка, высокая мотивация достижения, высокая поисковая мотивация, уверенность и быстрота в принятии решений. Профессиональная деятельность способствует формированию типа личности, в котором маскулинные черты связаны с поиском ситуаций, направленных на реализацию жизненная активности человека [25].

Таким образом, чтобы деятельность сотрудника МЧС была эффективной, необходим целый комплекс профессионально важных качеств, индивидуально-динамических (быстрота реакции, эмоциональная стабильность и т.д.), так и личностных: смелость, готовность к риску, решительность и т.д. В то же время сама профессиональная деятельность сотрудников МЧС приводит к развитию у них профессионально важных личностных качеств: стрессоустойчивости, мужественности и социальной интроверсии.

1.3 Теоретический анализ проблемы детерминации профессионального выгорания сотрудников МЧС

Работа сотрудников МЧС связана со значительным физическим и нервно-психическим напряжением, вызываемым высокой степенью ответственности за людей, огромной степенью личного риска, необходимостью принимать решения в условиях дефицита времени, заботой о сохранности материальных ценностей и имущества пострадавших граждан.

Деятельность сотрудников МЧС сопровождается неблагоприятным воздействием физических, химических, психологических других патогенных факторов, вызывающих выраженный физиологический психоэмоциональный стресс [31]. Работа в постоянных экстремальных условиях оказывает мощное травмирующее воздействие на психику сотрудника. Данное влияние может быть однократным при угрозе жизни и здоровью (при взрывах, обрушениях знаний), или многократным (при монотонии, изоляции пространства), требующим адаптации к постоянно действующим стрессорам. Стрессоры различаются степенью внезапности, масштабности, и служат источником как объективно, так и субъективно обусловленного стресса.

Для анализа проблемы детерминации профессионального выгорания мы обратились к современной зарубежной и отечественной литературе, в которой к факторам, детерминирующим формирование синдрома профессионального выгорания, относят различные социальные, психологические, личностные риски.

По мнению Н. Е.Водопьяновой к профессиональным факторам риска выгорания относятся

- -когнитивно-сложные коммуникации;
- -эмоционально-насыщенное деловое общение;
- -высокие требования к постоянному саморазвитию и повышению профессиональной компетентности;

- -высокая ответственность за дело и за других людей;
- -высокая динамичность и большое количество служебных контактов:
- -необходимость быстрой адаптации к новым людям и быстро меняющимся профессиональным ситуациям;
- -высокие требования к самоконтролю и интерперсональной чувствительности.

Наряду с этими потенциальными факторами риска выгорания H. Е.Водопьянова выделяет и экзистенциальные факторы:

- нереализованные жизненные и профессиональные ожидания;
- неудовлетворённость самоактуализацией;
- неудовлетворённость достигнутыми результатами;
- разочарование в других людях или в избранном деле;
- обесценивание и потеря смысла своих усилий;
- переживание одиночества;
- ощущение бессмысленности активной деятельности [31].
- В.В Бойко отмечает, что развитию синдрома выгорания способствует склонность к эмоциональной холодности и к интенсивному переживанию негативных обстоятельств, слабая мотивация эмоциональной отдачи в профессиональной деятельности [3].

К.Кондо (1991) считает наиболее уязвимыми к выгоранию тех, кто предпочитает в стрессовых ситуациях стратегию соперничества, при преодолении ведет себя несдержанно, а иногда и агрессивно, а также «трудоголиков», тех, кто работает до самозабвении [46].

К личностным факторам, способствующим профессиональному выгоранию, относят следующие показатели предрасположенности к стрессреакциям:

 соотношение интернальности и экстернальности как показатель степени ответственности за свою жизнь;

- предпочитаемые человеком стратегии преодоления стрессовых ситуаций;
- проявляющийся четко образ жизни, характеризующийся стремлением к достижению успеха и состязательности, напористость, агрессивность, постоянное ощущение нехватки времени, стремление преобладать в коллективе, деятельность «на износ», желанием добиться успеха BO многих сферах деятельности одновременно, стремление контролировать поведение других людей, неумение отдыхать, быстрая и громкая речь, порывистые движения, повышенная возбудимость и т.п.

M.C. Титаренок С.П. Согласно исследованиям И Шклярук, МЧС обусловлено профессиональное выгорание y сотрудников экстремальной работой. В основные задачи специалистов входят не только работы, связанные c пожаротушением, спасательные наводнениями, природными катастрофами и другими чрезвычайными ситуациями, но и последствий несчастных случаев устранение (например, дорожнотранспортное происшествие). Регулярные суточные дежурства нарушают здоровый режим дня, способствуют развитию дезадаптивных процессов. Данные факторы оказывают влияние на развитие негативных функциональных состояний, становятся причиной заболеваний, травматизма переутомления [11].

Специфичным фактором для стресса в деятельности личного состава МЧС является режим тревожного ожидания, находясь на суточном дежурстве. Ожидание вызова у сотрудников МЧС вызывает волнение, оно в основном превосходит все реакции, возникающие в период экстремальных ситуациях. Находясь, на дежурстве сотрудник МЧС должен находиться максимально в боевой готовности, чтобы в случае возникновения чрезвычайной ситуации он смог быстро и своевременно среагировать и прибыть на место происшествия и устранить его последствия.

- Ю.С. Шойгу в своей книге «Психологиях экстремальных ситуаций пожарных и спасателей» выделяет три группы факторов риска, обусловливающих профессиональное выгорание данных профессий:
- 1. Группа объективных факторов (условия труда, ответственность за жизнь и здоровье людей, постоянное включение в деятельность волевых процессов, эмоционально насыщенные межличностные контакты, хроническая напряженная эмоциональная деятельность).
- 2. Группа социально-психологических факторов (социальноэкономическая ситуация в регионе, имидж и социальная значимость профессии, дестабилизирующая организация деятельности, неблагополучная психологическая атмосфера профессиональной деятельности).
- 3. Группа субъективных факторов (состояние здоровья, склонность к эмоциональной сдержанности, нравственные дефекты и дезориентация личности, иррациональные убеждения, слабая мотивация эмоциональной отдачи в профессиональной деятельности, трудоголизм, количество изменений в жизни) [45].

По мнению А.П. Самонова, к субъективным причинам стресса сотрудников МЧС относятся недостаточная опытность, психологическая неподготовленность, низкая эмоциональная устойчивость [30]. Большие физические нагрузки вызываются высоким темпом работы при разборке конструкций, монтаже оборудования, прокладывании рукавных линий, работе с пожарно-техническим оборудованием, эвакуации пострадавших и материальных ценностей. Зачастую приходится работать лежа, ползком, в условиях ограниченного пространства, в непригодной для дыхания среде, с тяжелым специальным оборудованием и инструментами. Например, вес комплекта средств, изолирующих органы дыхания от вредных воздействий, составляет до 15 кг. Кроме того, в случае пожара видимость вокруг ограничивается высокой степенью задымленности. Интенсивная физическая работа в условиях большой температуры и влажности вызывает нарушения терморегуляции организма, водно-солевого баланса, головные боли,

заторможенность реакций, скованность движений. Изменение концентрации кислорода и наличие ядовитых газов, выделяемых при горении, оказывают пагубное действие на организм пожарных.

С.Ф. Гончаров, Г.П. Лобанов утверждают, что личный состав МЧС очень часто становится свидетелем человеческих страданий и смерти, что рано или поздно приводит к серьезным психологическим проблемам, оказывающим влияние на профессиональную деятельность

Таким образом, На современном этапе труд специалистов МЧС стал несравнимо опаснее и сложнее, что связано с применением различных современных технических средств, вооружения и специальной техники, это способствует высокому уровню профессионального выгорания, можно сделать вывод, что профессиональное выгорание сотрудников МЧС вызвано рядом особенностей экстремальной работы. Их деятельность в постоянных условиях находится в нервно-психической напряженности и опасной для здоровья среде, повышенная ответственность 3a жизнь людей, ограниченность времени, отрицательные психоэмоциональные воздействия, условия, требующие постоянной интенсивности и концентрации внимания, и является неизбежной реакцией организма на работу в условиях постоянного стресса. (С.Ф. Гончаров, Е.В. Горячева, Г.П. Лобанов)

Среди основных факторов, влияющих на профессиональное выгорание сотрудников МЧС, такой как организационный, как наиболее значимый, поскольку на развитие синдрома влияет многочасовая неопределенная (нечеткость функциональных обязанностей) работа.

Выводы по главе 1

Итак, анализ отечественных (В.В. Бойко, Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова) и зарубежных (С.Джексон, К. Маслач, Э.Морроу) работ свидетельствует о том, что существует большое количество определений термина «профессиональное выгорание», мы выделили один из них, потому что по-нашему мнению более точно раскрывает научный смысл данного определения: профессиональное выгорание — это эмоциональное истощение, возникновение и развитие которого обуславливается влиянием профессиональных стресс-факторов.

Анализ работ исследователей (С.Ф. Гончаров, Е.В. Горячева, Г.П. Лобанов, М.С. Титаренок и С.П. Шклярук) позволяет утверждать, что труд сотрудников МЧС относится к тем видам деятельности, отличительной особенностью, которых является постоянное столкновение с опасностью. Чрезвычайные обстоятельства, являющиеся неотъемлемой частью профессионального опыта сотрудников, создают экстремальные условия их деятельности в связи с угрозой для жизни, физического и психического здоровья, а также с угрозой жизни, здоровью, благополучию окружающих, с массовыми человеческими жертвами и значительными материальными потерями.

Таким образом, работа сотрудника МЧС характеризуется следующими особенностями: травмирующими ситуациями, стрессовыми воздействиями и постоянной готовностью к риску. В связи с особенностями трудовой МЧС деятельности, сотрудник должен обладать следующими профессионально важными качествами: смелость; способность брать на себя ответственность в сложных ситуациях; уверенность в себе; способность принимать правильное решение при недостатке необходимой информации и отсутствии времени на ее осмысление; способность к длительному сохранению высокой активности; умение распределять и переключать внимание при выполнении нескольких действий, функций, задач; хорошая память, уравновешенность, самообладание при конфликтах, склонность к риску. Отсутствие или недостаточное развитие данных качеств снижает эффективность профессиональной деятельности и повышает риск профессионального выгорания.

Во второй главе настоящего исследования будут рассмотрены факторы, развивающие профессиональное выгорание у сотрудников МЧС.

Глава 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ СИНДРОМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ СОТРУДНИКОВ МЧС

2.1 Организация и методы исследования

Приступая к эмпирическому исследованию личностных детерминант, МЫ обратились выявлению профессионального выгорания сотрудников МЧС. Исследование будет реализовано поэтапно. На первом этапе будет создана выборочная совокупность, включающая испытуемых, отвечающих таким критериям отбора респондентов как: возраст (от 25 до 50 лет), пол (мужской), стаж работы в должности сотрудника МЧС (от 3 до 25 лет), место работы (МЧС города Екатеринбург, Свердловской области). Также на данном этапе планируется осуществление подбора диагностического инструментария для оценки интроверсии, сензитивности, тревожности, а также неоптимальных стратегий совладающего поведения (избегание, импульсивные, асоциальные и агрессивные действия).

На втором этапе исследования будет реализована методика «Опросник МВІ К. Маслач и С. Джексон в адаптации Н.Е. Водопьяновой» для деления выборки переменной ПО ключевой «наличие-отсутствие профессионального Предполагается выгорания». использовать метод крайних групп, то есть выделить респондентов с высоким показателем профессионального выгорания (группа A) И c отсутствием профессионального выгорания (группа Б). Дальнейшая работа будет осуществляться только с испытуемыми данных групп.

На третьем этапе в группе A и группе Б будут реализованы опросник SACS C. Хобфолла в отечественной интерпретации «Модели преодолевающего поведения»; «Индивидуально-типологический опросник» Л.Н.Собчик.

Следующий четвертый этап будет направлен на определение различий в таких-то детерминантах и определение факторной структуры измеряемых параметров. Предполагается применение описательной статистики, U-критерию Манна-Уитни и факторного анализа.

На пятом этапе будут сформулированы выводы исследования, оформлена выпускная квалификационная работа.

Окончательная интерпретация результатов с целью подтверждения или опровержения выдвинутых в работе гипотез будет проводиться методом психологической статистики с использованием программы Statistica6.1.

2.2. Личностные особенности сотрудников МЧС в зависимости от степени склонности к профессиональному выгоранию

Для проведения исследования создана экспериментальная выборка, включающая 54 сотрудника мужского пола, возраст участников 25-50 лет, стаж работы в должности сотрудника МЧС от 3 до 25 лет. Все респонденты исследования являются сотрудниками МЧС города Екатеринбург, Свердловской области.

Согласно этапам исследования МЫ использовали психодиагностический инструментарий «Опросник MBI» (К. Маслач и С. Джексон в адаптации Н.Е. Водопьяновой). Применение данной методики позволит создать две экспериментальные группы с разной степенью выраженности показателя «профессиональное выгорание». Опросник MBI включает в себя 22 утверждения о переживаниях и чувствах, по которым определяется значение трех шкал: эмоциональное истощение (5 утверждений), деперсонализация утверждений), редукция профессиональных достижение (8 утверждений). Варианты ответов оцениваются следующим образом: 0 баллов — «никогда»; 1 балл — «очень редко»; 2 балла — «редко»; 3 балла — «иногда»; 4 балла — «часто»; 5 баллов — «очень часто»; 6 баллов — «каждый день».

Таблица №1 Описательная статистика шкал опросника МВІ К. Маслач и С. Джексон в адаптации Н.Е. Водопьяновой

	Среднее	Мед.	Мода	Стан. откл.	Дис.	Экс.	Асим.	Инт.	Мин.	Мак.
Эмоциональное истощение	10,48	6	2	10,04	100,78	0,09	1,06	36	0	36
Деперсонализация	5,37	4	2	5	25,03	0,64	1,16	19	0	19
Редукция личных достижений	34,17	35	32	6,64	44,07	-0,29	-0,37	26	20	46

По результатам описательной статистики можно заметить, что среднее значение по субшкалам «эмоциональное истощение» (10,48) и «деперсонализация» (5,37) находятся на низком уровне, это свидетельствует о том, что у сотрудников МЧС эмоциональный тонус находиться на высоком уровне, у большинства респондентов отсутствует психическая истощаемость, и преобладает позитивные чувства к окружающим, и включенности в работу.

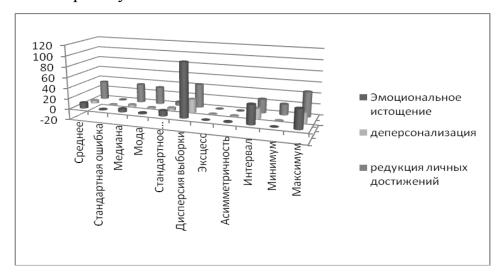


Рисунок 1. Описательная статистика шкал опросника МВІ К. Маслач и С. Джексон в адаптации Н.Е. Водопьяновой

Данные гистограммы № 1 свидетельствуют, что шкала «редукция личных достижений» имеет высокий балл среднего значения и, следовательно, она является ведущей шкалой. В целом респонденты

способны не принимать на себя ответственность, а перекладывать ее на других, но при этом имеют низкий уровень зависимости от людей.

В ходе эмпирического исследования, после получения данных по методике К. Маслач, выборка разделилась на три группы по уровню профессионального выгорания (см. Приложение 1). В группу 1 вошли респонденты (21%) для которых характерно профессиональное выгорание. Вторую группу респондентов составили (24%) для них характерен средний уровень профессионального выгорания. К третьей группе были отнесены респонденты (55%), которым характерен низкий уровень профессионального выгорания.

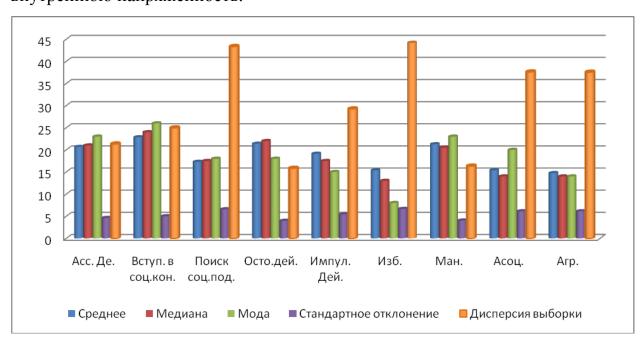
Следующий опросник SACS С. Хобфолла позволяет выяснить особенности и модель поведения сотрудника МЧС, в сложных стрессовых ситуациях. Респондентам предлагается 54 утверждения относительно поведения в напряженных ситуациях, которые нужно оценить по 5-балльной шкале. При этом 1 означает «нет, это совсем не верно», 2 – «скорее нет, чем да», 3 – «не знаю», 4 – «скорее да (чаще да)», 5 – «да, совершенно верно».

Таблица 2 Описательная статистика шкал опросника SACS C. Хобфолла

	Сред.	Стан. Ош.	Мед.	Мода	Стан. Откл.	Дисп.	Эксц.	Асим.	Инт.	Мин.	Мак.
Ассертивные действия	20,67	0,63	21	23	4,62	21,32	-0,65	-0,08	19	11	30
Вступление в социальный контакт	22,85	0,68	24	26	5	24,96	0,58	-1,09	19	10	29
Поиск социальной поддержки	17,3	0,9	17,5	18	6,58	43,34	-1,09	0,11	23	6	29
Осторожные действия	21,39	0,54	22	18	3,98	15,83	-0,58	0,02	18	12	30
Импульсивные действия	19,13	0,74	17,5	15	5,41	29,25	-0,95	0,47	18	12	30
Избигание	15,39	0,9	13	8	6,65	44,2	-0,95	0,47	24	6	30

Манипутятивные действия	21,28	0,55	20,5	23	4,04	16,32	-0,75	0,45	14	16	30
Асоциальные действия	15,39	0,83	14	20	6,13	37,6	-0,49	0,55	24	6	30
Агрессивные действия	14,76	0,83	14	14	6,13	37,54	-0,42	0,55	24	6	30

На основе полученных данных можно сделать вывод о том, что сотрудники МЧС активно отстаивают свои интересы, при этом уважая интересы других, более тщательно обдумывают возможность всех вариантов решения проблем, об этом говорят высокие средние значения по шкалам «ассертивные действия» (20,67) и «осторожные действия» (21,39). Принимая во внимание, шкалы «поиск социальной поддержки» (17,3) и «агрессивные действия» (14,76), имеющие низкие средние значения, можно утверждать, что для выборки в целом характерно стремление переживать свои неудачи самому, и при этом не испытывать чувства гнева, разочарования и внутреннюю напряженность.



* Асс. Де.- Ассертивные действия; Вступ.в соц. кон.- Вступление в социальный контакт; Поиск соц. под.- Поиск социальной поддержки; Осто. Дей.- Осторожные действия; Импул. Дей. - Импульсивные действия Изб.- Избегание; Ман. - Манипулятивные действия; Асоц.- Асоциальные действия; Агр.- Агрессивные действия

Рисунок 2 Описательная статистика шкал опросника SACS C. Хобфолла

По предоставленным данным в гистограмме №2, можно увидеть, что более выраженный параметр будет «Вступление в социальный контакт» так как она имеет высокое среднее значение (22,85), это свидетельствует о том, что группа сотрудников МЧС более эффективно будет справляться с задачами, если они будут находиться в критической ситуации. В целом респонденты способны контролировать свои эмоции в стрессовых ситуациях и не используют манипулятивные действия с людьми.

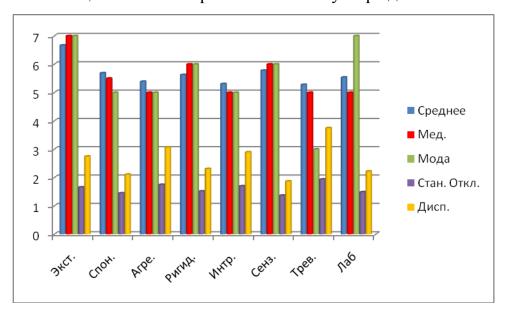
Л.Н. Индивидуально-типологический опросник (OTN) Собчик направлен на диагностику самосознания, самооценки и самоконтроля Ведущие личности. тенденции определяют индивидуальный переживания, силу и направленность мотивации, стиль межличностного общения и познавательных процессов. В опроснике содержится 91 утверждение, время выполнения – 30 минут. Прочитав каждое утверждение респондентам нужно поставить галочку в графах «да» или «нет» в зависимости от того, согласны ли они с ним. Опросник состоит из 8 основных шкал, оценивающих 4 пары полярных качеств: Экстраверсия -Интроверсия, Спонтанность - Сензитивность, Агрессивность - Тревожность и Ригидность - Лабильность. Кроме того, возможно выделение вторичных, «дериватных» (по Собчик) качеств из сочетаний первичных качеств. Вторичных качеств также 8, и они тоже разделены на четыре пары полярных качеств: Лидерство - Зависимость, Конформность - Неконформность, Индивидуализм - Коммуникативность и Конфликтность - Компромиссность.

Таблица 3 Описательная статистика шкал Индивидуально-типологический опросника Л.Н. Собчик

	Сред.	Стан. Ош.	Мед.	Мода	Стан. Откл.	Дисп.	Эксц.	Асим.	Инт.	Мин.	Мак.
Экстраверсия	6,67	0,23	7	7	1,66	2,75	-0,12	-0,57	6	3	9
Спонтанность	5,69	0,2	5,5	5	1,45	2,11	-0,07	0,5	6	3	9
Агрессивность	5,39	0,24	5	5	1,75	3,07	-0,78	0,07	7	2	9

Ригидность	5,63	0,21	6	6	1,52	2,31	-0,42	0,26	6	3	9
Интроверсия	5,31	0,23	5	5	1,7	2,9	-0,52	0,44	6	3	9
Сензитивность	5,78	0,19	6	6	1,37	1,87	-0,32	-0,04	6	3	9
Тревожность	5,28	0,26	5	3	1,94	3,75	-0,81	0,46	6	3	9
Лабильность	5,54	0,2	5	7	1,49	2,22	-1,12	0,03	5	3	8

Анализируя показатели таблицы можно сказать, что по средним показателям группа респондентов осторожна в принятии своих решений в чрезвычайных ситуациях, некоторые сотрудники МЧС весьма чувствительны к давлению окружающей среды, об этом говорит показатель шкалы «сензитивности (5,78)» так как показатели медианы и моды находятся ближе к высокому уровню. Шкала «спонтанности (5,69)» показала средний балл по группе, больше 5 баллов, это свидетельствует о том, что у респондентов адекватная самооценка и есть стремление к самоутверждению.



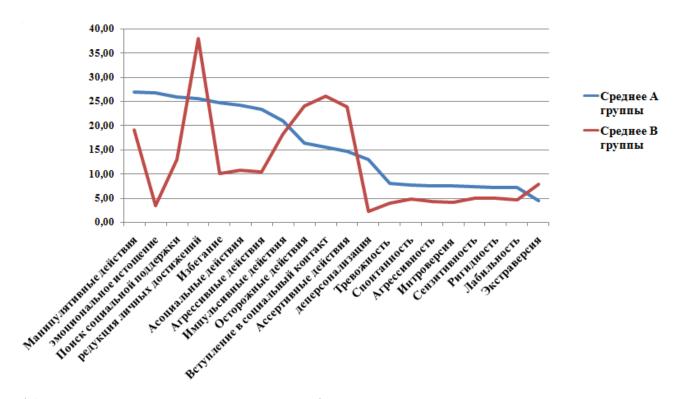
* Экст.- Экстраверсия; Спон.- Спонтанность; Агре.- Агрессивность; Ригид.- Ригидность; Интр.- Интроверсия; Сенз.- Сензитивность; Трев.- Тревожность; Лаб.- Лабильность

Рисунок 3 Описательная статистика шкал Индивидуально-типологический опросника Л.Н. Собчик

По предоставленным данным в гистограмме №3, можно увидеть, что ведущей шалой будет «Экстраверсия» (6,67), это говорит о том, что

некоторой части группы респондентов нужны сильные впечатления от внешнего мира, также присутствует избыточная общительность. Если рассматривать шкалу «Тревожность» (5,28), то можно сказать о том, что сотрудник МЧС данной группы рациональны к принятию решений в чрезвычайных ситуациях, и способны без последствий преодолевать стрессовые ситуации.

Для подтверждения гипотезы о том, что личностными детерминантами сотрудника МЧС, определяющие вероятность развития профессионального выгорания, являются следующие личностные черты: интроверсия, сензитивность, тревожность, а также неоптимальные стратегии совладеющего поведения, мы будем рассматривать только крайние две группы респондентов.



^{* 1} группа –это группа с высоким уровнем профессионального выгорания

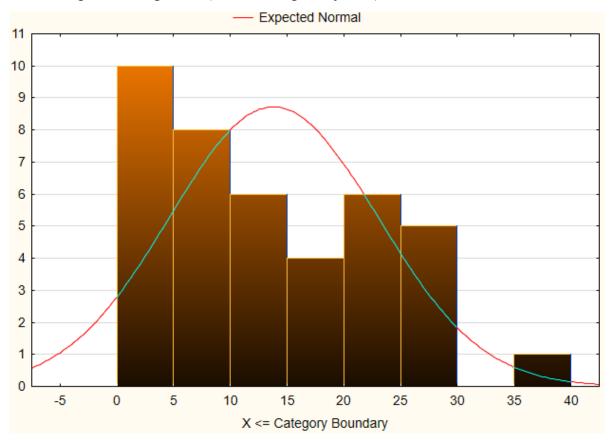
Рисунок 4 Среднее значения двух крайних группы по шкалам трех методик

По данным графика № 1, мы видим, что присутствуют различия между группой 1 и группой 2, в особенности по шкале «Эмоциональное истощение». То есть 1 группа находиться в состоянии нарушения

² группа – это группа с низким уровнем профессионального выгорания

внутреннего равновесия, у представителей данной группы утрачивается эмоциональная, физическая и когнитивная энергия, и можно наблюдать личностную отстраненность и снижение удовлетворенности от своей работы.

Для проверки формы распределения мы использовали тест Колмогорова-Смирнова (см. гистограмму №4).



На диаграмме нанесена кривая нормального распределения (Колокол Гаусса). Так как данные не подчиняются нормального распределению, мы будем использовать непараметрический критерий определения различий, а именно U-критерий Манна-Уитни. Для сравнения эмпирических распределений применялся способ линейного преобразования данных $(X_{\min}=1, X_{\max}=100)$.

Таблица 4 Различия двух групп по U критерию Манна-Уитни

Шкалы	Уровень значимост и р 1 группа	Уровень значимост и р 2 группа	значимост и р 2		Уровень значимост и р 2 группа
Эмоциональное истощение	0,000005	0,000005	Асоциальные действия	0,000005	0,000005
Деперсонализация	0,000005	0,000005	Агрессивные действия	0,000005	0,000005
Редукция личных достижений	0,000007	0,000006	Экстраверсия	0,000005	0,000004
Ассертивные действия	0,000007	0,000006	Спонтанность	0,000005	0,000004
Вступление в социальный контакт	0,000007	0,000007	Агрессивность	0,000007	0,000005
Поиск социальной поддержки	0,000013	0,000013	Ригидность	0,000098	0,000072
Осторожные действия	0,000005	0,000005	Интроверсия	0,000008	0,000006
Импульсивные действия	0,582091	0,580656	Сензитивность	0,000009	0,000006
Избегание	0,000005	0,000005	Тревожность	0,000005	0,000003
Манипулятивные действия	0,000012	0,000010	Лабильность	0,000007	0,000004

На основе полученных данных, можно сделать вывод о том, что между группами различия присутствуют, так как p<0,05, следовательно, группа 1 у которых уровень профессионального выгорания высокий отличается по всем шкалам от группы 2 у которых уровень выгорания низкий. Однако, принимая во внимание, что одна шкала не имеет различий, это говорит о том, что шкала «импульсивности» не влияет на уровень профессионального выгорания сотрудников МЧС.

2.3 Описание результатов факторного анализа: личностные детерминанты профессионального выгорания у сотрудников МЧС

В результате факторного анализа нами было выявлена пяти-факторная структура личностных детерминант профессионального выгорания в группеА (с высоким уровнем профессионального выгорания) и четырехфакторная — в группе В (группа респондентов без признаков профессионального выгорания). Ниже представлено описание каждой из факторных структур (Таблицы № 6 и № 7 соответственно).

Таблица 6 **Факторный анализ структуры личностных детерминант (группа A)**

	III	Компонент								
	Шкала	1	2	3	4	5				
1	Редукция профессионализма	0,908	-0,017	0,091	0,128	0,011				
2	Ассертивные действия	0,875	-0,262	-0,306	-0,040	0,103				
3	Деперсонализация	-0,827	-0,454	-0,096	-0,118	0,090				
4	Эмоциональное истощение	-0,824	0,041	0,208	-0,093	0,129				
5	Вступление в соц контакт	0,779	0,089	-0,312	0,077	-0,269				
6	Избегание	-0,779	0,096	-0,221	-0,048	0,081				
7	Поиск соц поддержки	-0,597	-0,479	0,279	-0,114	-0,360				
8	Сензитивность	-0,162	0,859	0,324	0,035	0,083				
9	Экстраверсия	0,167	0,782	-0,191	0,220	0,145				
10	Тревожность	0,318	-0,019	-0,918	0,065	-0,020				
11	Агрессивность	0,152	0,229	0,816	0,040	-0,104				
12	Интроверсия	0,181	-0,433	0,575	0,131	0,089				
13	Манипулятивные действия	0,360	0,180	-0,035	0,767	-0,050				
14	Лабильность	-0,391	-0,237	0,366	-0,694	0,173				
15	Импульсивные действия	-0,133	0,177	0,158	0,679	0,085				
16	Ригидность	0,177	0,227	-0,451	-0,644	0,209				
17	Агрессивные действия	0,162	0,078	0,025	0,018	-0,919				
18	Осторожные действия	-0,076	0,332	-0,285	0,018	0,746				
19	Ассоциальные действия	0,054	0,202	0,331	-0,455	0,706				
20	Спонтанность	0,322	0,054	-0,485	0,416	0,405				
	Expl.var	5,210	2,445	3,149	2,459	2,437				
	Prp.totl	0,260	0,122	0,157	0,123	0,121				

Анализируя первый фактор, мы назвали его «Осознаваемая профессиональная редукция». В его состав входят положительные значимые компоненты, такие как редукция профессионализма (0,908), ассертивные

действия (0,875), вступление в социальный контакт (0,779); и отрицательные компоненты – эмоциональное истощение (-0,824), деперсонализация (-0,827), избегание (-0,779) и поиск социальной поддержки (-0,597). Данный фактор характеризуется снижением профессиональной эффективности сотрудника МЧС, которое проявляется в негативизме к служебным достоинствам и возможностям, в попытках облегчить или сократить обязанности, которые требуют эмоциональных затрат, в уменьшении значимости выполняемой деятельности и ярко выраженностью чувством собственной некомпетентности и несостоятельности.

Второй выделенный фактор «Социальная нами МЫ назвали чувствительность». В его состав входят высокие положительные компоненты (0,782) и сензитивность (0,859). Здесь речь пойдет о экстраверсия повышенной чувствительности, которая влияет на профессиональное выгорание. При выраженности данного фактора для сотрудника МЧС характерно, открытость и общительность, но в тоже время – ранимость и чувствительность. При высоком уровне профессионального выгорания он становится уязвимым из-за своей внешней направленности, проявляются хорошие коммуникативные навыки, и переживание за себя и за людей, с которыми общается.

Третий выделенный нами фактор мы обозначили «Внутреннее напряжение». В его состав входят сильные положительные значения агрессивности (0,816) и интроверсии (0,575), а в сильное отрицательное – тревожность (-0.918). В таком случае, мы говорим о закрытом человеке, который проявляет агрессивные действия. Данный фактор обусловлен тем, что сотрудник МЧС ведет себя закрыто и застенчиво, в основном не распространяя информацию о себе, но в случае давления — ведет себя агрессивно. Скорее всего, это защитный механизм, который вступает в действие при сильной профессиональной нагрузке. Человек не может справиться с воздействием внешних факторов и от этого замыкается в себе.

Следующий, четвертый, фактор МЫ «Эмоциональная назвали неустойчивость». В него входят сильные положительные импульсивных (0,679) и манипулятивных (0,767) действий, а сильные отрицательные – ригидность (-0,644) и лабильность (0,694). Таким образом, характеризуется сменой поведения. Сначала данный спокойное, но упрямое поведение, а потом проявление бурной радости. В зависимости от ситуации будут проявляться определенные черты индивида. Тем не менее, человек задумывается о своих решениях и поступках, но склонен к импульсивным действиям. Влияние данного фактора, говорит о влиянии настроения, с одной стороны может находиться в центре внимания и вести активную общественную деятельность, но в другом настроении проявляет упрямство и закрытость. В одном случае человек ведет активную деятельность и удовлетворяет свои потребности, добивается принятия в обществе, а в другом – накапливает негативные эмоции до того момента пока они не прорвутся. Возможно, именно из-за накопления неразрешенных вопросов происходит такая резкая смена направленности человека. И в одном случае, человек способен самостоятельно решить проблему, а в другом – замыкается и застревает в ней.

Пятый выделенный фактор мы назвали «Скрытая ассоциальность». Он сочетает в себе сильные положительные факторы: осторожные действия (0,746) и асоциальные действия (0,706), сильный отрицательный фактор – агрессивное действие (-0,919). При выраженности данного фактора, человек обычно ничего не принимает на веру, а долго исследует интересующий его вопрос. Прежде чем выполнять какое-то действие ему надо собраться, обдумать все варианты и найти для себя наиболее выгодный. В ситуации непонимания или возникновении какого-либо конфликта может вести себя эгоистично, и проявлять поведение в обществе не соответствующим нормам и правилам общественной морали, но не будет проявлять агрессивных направленных действий. Человек склонен добиваться своего и удовлетворять

собственные потребности, не считаясь с мнением окружающих, но перед этим все тщательно продумает и найдет наиболее приемлемый вариант.

Для выборки с низким уровнем профессионального выгорания мы выделили четырех-факторную структуру личностных детерминант.

Таблица 7 **Факторный анализ структуры личностных детерминант (группа В)**

	Шкала		Компонент							
	шкала	1	2	3	4					
1	Эмоциональное истощение	-0,891	-0,113	0,152	0,042					
2	Редукция профессионализма	0,774	-0,005	-0,024	0,284					
3	Ассертивные действия	0,741	-0,009	0,271	-0,308					
4	Вступление в соц контакт	0,718	-0,009	-0,219	0,153					
5	Поиск соц поддержки	-0,717	0,126	-0,049	-0,020					
6	Осторожные действия	0,688	0,087	-0,167	-0,264					
7	Агрессивные действия	0,416	0,694	0,233	0,212					
8	Манипулятивные действия	0,064	0,694	-0,022	0,270					
9	Избегание	0,042	-0,621	0,082	0,192					
10	Деперсонализация	-0,477	0,613	0,028	-0,198					
11	Агрессивность	-0,109	0,110	0,743	0,018					
12	Спонтанность	0,031	0,244	-0,692	-0,110					
13	Ассоциальные действия	0,129	-0,319	-0,684	0,133					
14	Тревожность	-0,014	-0,251	0,087	-0,659					
15	Лабильность	-0,275	0,042	-0,171	0,634					
16	Импульсивные действия	-0,164	0,294	-0,311	-0,557					
17	Ригидность	0,077	0,124	0,294	0,506					
18	Сензитивность	-0,006	0,223	0,258	0,223					
19	Экстраверсия	-0,141	-0,134	0,406	-0,345					
20	Интроверсия	0,296	0,117	0,199	-0,222					
	Expl.var	4,096	2,183	2,227	2,115					
	Prp. totl	0,204	0,109	0,111	0,105					

В первый фактор «Конструктивная активность» входят сильные положительные компоненты: редукция профессионализма (0,774), ассертивные действия (0,741), вступление в социальный контакт (0,718) и осторожные действия (0,688), а сильные отрицательные — эмоциональное истощение (-0,891) и поиск социальной поддержки (-0,717). Данный фактор характеризует волевую и рассудительную личность. Сотрудник МЧС знает, что и как делает, знает последовательность своей работы и сроки ее

выполнения. Активно коммуницирует с людьми для достижения отличного результата. Имеет свою точку зрения на интересующие его вопросы и готов ее отстаивать, но при этом уважительно относиться к противоположной. Фактор характеризуется ответственностью к выполнению заданий. На человека, которого влияет такой фактор, хорошо чувствует себя на руководящих постах или отлично выполняет исполнительную деятельность.

Второй фактор мы назвали «Маккевиализм». Он совместил в себе сильные положительные значения деперсонализации (0,613),(0,694) действия и манипулятивные (0,694) и агрессивные отрицательное – избегание (-0,621). Выделенный нами фактор говорит о МЧС склонности сотрудника манипулировать другими ЛЮДЬМИ межличностных отношениях. Речь идет о таких случаях, когда он скрывает свои подлинные намерения; вместе с тем с помощью ложных отвлекающих маневров он добивается того, чтобы человек, сам того не осознавая, изменил первоначальные цели, манипулировать другими тонкими, свои уловимыми способами. При вступлении в контакт с другими склонен держаться эмоционально отчужденно, обособленно, ориентироваться на проблему, а не на собеседника, испытывает недоверие к окружающим. Возможны агрессивные действия, например, обвинения или негативные высказывания в адрес другого. В общем, такому человеку быстро надоедает однообразная деятельность и необходимо постоянно ее изменять или подкреплять.

Третий фактор мы назвали «Уверенная активность». Он совмещает в себе сильные положительные значения агрессивности (0,743) и сильные отрицательные значения — ассоциативные действия (-0,684) и спонтанность (-0,692). Таким образом, характерной чертой данного фактора будет неспокойное поведение. Уверенность в себе и в своих действиях не развивает сомнения в личности. Сотрудник МЧС ведет себя предсказуемо, не может совершать спонтанных поступков, потому что не знает, что за ними следует.

Самостоятельно принимает решения, внешне спокойное поведение может протекать бурно внутри самого человека. В общем, это сильная личность, стремящаяся к самореализации. Это может быть слишком агрессивная манера поведения или проявление эгоцентризма.

Четвертый фактор мы назвали «Эмоциональная нацеленность на результат». Он включает в себя сильные положительные показатели: ригидность (0,506) и лабильность (0,634), и сильные отрицательные – импульсивные действия (-0,557) и тревожность (-0,659). Данный фактор характеризуется влиянием эмоций на профессиональную деятельность. В зависимости от ситуации будут проявляться определенные черты индивида. Тем не менее, сотрудник МЧС задумывается о своих решениях и поступках, не склонен к импульсивным действиям. В одном случае он ведет активную деятельность и удовлетворяет свои потребности, добивается принятия в обществе, а в другом – накапливает негативные эмоции до того момента пока они не прорвутся. Возможно, именно из-за накопления неразрешенных вопросов происходит такая резкая смена направленности человека. И в одном случае, человек способен самостоятельно решить проблему, а в другом – замыкается и застревает в ней.

В меньшей степени подвержены выгоранию те сотрудники МЧС, которые оценивают свою работу как стабильную и привлекательную, в которой есть возможность на профессиональный и личностный рост; имеют высокую удовлетворенность качеством жизни в различных ее аспектах, разнообразные интересы, перспективные жизненные планы. По типу жизненной установки такие люди оптимистичны и жизнерадостны; успешно преодолевают жизненные невзгоды и возрастные кризисы; сохраняют активность жизненной позиции; обладают высоким творческим потенциалом и достаточно общительны.

Меньший риск выгорания получают сотрудники МЧС, которые получают социальную, профессиональную поддержку, располагают кругом надежных друзей и содействием со стороны семьи и использует

нестандартные способы решения разных жизненных и профессиональных вопросов. Чем выше профессиональная компетентность и выше социальный интеллект, тем меньше риск неэффективных коммуникаций и, как следствие, меньше пресыщение и утомление в ситуациях межличностных контактов.

На основе анализа научной литературы, раскрывающей возможности профилактики профессионального выгорания представляется возможным предложить следующие рекомендации:

- развитие творческого потенциала один из эффективных способов противостоять развитию синдрома выгорания.
- уходить в отпуск, что необходимо для обеспечения психического и физического благополучия (отдых от работы);
- освоение путей управления стрессом изменение социального, психологического и организационного окружения на рабочем месте;
- необходимо построение "мостов" между работой и домом; повышение квалификации;
- создание на рабочем месте благоприятный, социально-психологический климат;
- организация специальных тренингов, обучение работников приемам релаксации;
- поддержание хорошей физической формы (сбалансированное питание, ограничение употребления алкоголя, отказ от табака, коррекция веса).

Кроме этого, в целях направленной профилактики профессионального выгорания следует рассчитывать и распределять свои нагрузки, учиться переключаться с одного вида деятельности на другой, проще относиться к конфликтам на работе, не пытаться быть лучшим всегда и во всем, помнить, что работа - всего лишь часть жизни.

Выводы по главе 2

На основе проведенного эмпирического исследования нам представляется возможным сделать выводы о том, что доминирующими

формирования профессионального детерминантами ДЛЯ выгорания избегание, характерны такие факторы, как агрессия, манипуляция, тревожность, импульсивность. В совокупности, когда все эти факторы на личность, то V нее появляется влияют предрасположенность Тогда профессионального выгорания. сотрудник МЧС испытывает дискомфорт и неприязнь к своей профессии, начинает манипулировать другими людьми в межличностных отношениях, при возникновении какоголибо конфликта может вести себя эгоистично, и проявлять поведение в обществе не соответствующим нормам и правилам общественной морали, и будет проявлять агрессивные направленные действия. При влиянии данных факторов Сотрудник МЧС ведет себя закрыто и застенчиво, в основном не распространяя информацию о себе, но в случае давления – ведет себя агрессивно. Скорее всего, это будет его защитный механизм, который вступает в действие при сильной профессиональной нагрузки, тогда он не может справиться с внешнем воздействием окружающей среды и от этого замыкается в себе.

Заключение

1. На основе теоретического анализа специальной психологической и проблеме медицинской литературы ПО формирования синдрома профессионального выгорания у представителей профессий, связанных с риском для жизни и здоровья мы установили, что этой проблеме посвящены работы (В.В.Бойко, Н.Е.Водопьянова, Н.В. Жигинас, Е.В.Змановская, И.Ю.Маргошина, Э.Морроу, Ю.В.Петрова, Г.Селье). В отношении понятийного аппарата в психологии выделяют стресс, эмоциональное и профессиональное выгорание. Основное отличие состоит в том, что профессиональное выгорание рассматривается как длительный процесс, вследствие которого происходит истощение ресурсов без возможности адекватно их восстановить, а если их будет не достаточно для решения проблем, то часто возникает фрустрация и напряженность в работе и коммуникации. В ходе чего появляется эмоциональное истощение, чувство неудачи и различные негативные переживания. Мы, вслед за А.В. Осиповым понимаем под профессиональным выгоранием «нарушение эмоционального состояния работников, которые постоянно находятся в условиях тесного взаимодействия другими людьми В эмоционально напряженной атмосфере».

Исследовали Е.В.Змановская, Н.В. Жигинас, И.Ю. Маргошина, Ю.В. Петрова выделяют несколько этапов профессионального выгорания, в характеризуется тем, частности это первая стадия ЧТО начинается приглушением эмоций, сглаживанием остроты чувств И свежести переживаний; специалист неожиданно замечает: вроде бы все пока нормально, но... скучно и пусто на душе; исчезают положительные эмоции, появляется некоторая отстраненность в отношениях с членами семьи; возникает состояние тревожности, неудовлетворенности; возвращаясь домой, все чаще хочется сказать: "Не лезьте ко мне, оставьте в покое!"

На второй стадии: возникают недоразумения с клиентами, профессионал в кругу своих коллег начинает с пренебрежением говорить о

некоторых из них; неприязнь начинает постепенно проявляться в присутствии клиентов вначале это с трудом сдерживаемая антипатия, а затем и вспышки раздражения. Подобное поведение профессионала - это не осознаваемое им самим проявление чувства самосохранения при общении, превышающем безопасный для организма уровень.

На третьей стадии притупляются представления о ценностях жизни, эмоциональное отношение к миру становится плоским, человек - опасно равнодушным ко всему, даже к собственной жизни; по привычке такой человек может еще сохранять внешнюю респектабельность и некоторый апломб, но его глаза теряют тот блеск интереса к чему бы то ни было, и почти физически ощутимый холод безразличия поселяется в его Душе.

Психологи выделяют признаки профессионального выгорания, такие как первое это чувство безразличия, эмоциональное истощение, изнеможение (человек не может отдаваться работе так, как это было прежде), второе это дегуманизация (развитие негативного отношения к своим коллегам), и третье негативное профессиональное самовосприятие — ощущение собственной некомпетентности, недостатка профессионального мастерства.

2.В ходе теоретического анализа были определены профессионально важные качества личности представителей профессий, связанных с риском для жизни и здоровья (на примере сотрудников МЧС РФ). Так, в исследованиях С.Ф. Гончарова, Е.В. Горячевой, Г.П. Лобанова, А.П. Самоновой, М.С. Титаренок и С.П. Шклярук, Ю.С. Шойгу было доказано, что профессионально важными качествами личности является преобладание мужских, маскулинных качеств, связанных с развитием активности, мотивации достижения, выбором ситуаций, в которых могут реализовать физическую и социальную активность. Для них характерна активность позиции, высокий уровень жизнелюбия, уверенность в себе, позитивная самооценка, высокая мотивация достижения, высокая поисковая мотивация, уверенность и быстрота в принятии решений.

3. Был проведен теоретический анализ психологических исследований, проблеме профессионального посвященных детерминации сотрудников МЧС. В отечественной психологии данной теме посвящены работы таких ученых как С.Ф. Гончаров, Г.П. Лобанов, Ю.С. Шойгу. Было выделено три группы факторов риска, обусловливающих профессиональное выгорание данных профессий: 1) группа объективных факторов (условия труда, ответственность за жизнь и здоровье людей, постоянное включение в деятельность волевых процессов, эмоционально насыщенные межличностные контакты, хроническая напряженная эмоциональная деятельность), 2) группа социально-психологических факторов (социальноэкономическая ситуация в регионе, имидж и социальная значимость профессии, дестабилизирующая организация деятельности, неблагополучная психологическая атмосфера профессиональной деятельности), 3) группа субъективных факторов (состояние здоровья, склонность к эмоциональной сдержанности, нравственные дефекты И дезориентация иррациональные убеждения, слабая мотивация эмоциональной отдачи в профессиональной деятельности, трудоголизм, количество изменений в жизни).

4.В ходе эмпирического исследования были выявлены и описаны следующие личностные особенности сотрудников МЧС в зависимости от степени склонности к профессиональному выгоранию. Большое воздействие на профессиональное выгорание имеет тревожность, при ее проявлении у сотрудника МЧС снижается внимательность, он становится рассеянным, и появляются затруднения в решении возникших задач в экстремальных условиях. Также при эмоциональной напряженности или тенденции к личностной дезинтеграции, скорее всего связанной со стрессом, личность использует защитный механизм, который вступает в действие при сильной профессиональной нагрузки. В ходе этого сотрудник МЧС не может справиться с внешнем воздействием окружающей среды и от этого замыкается в себе.

5.На основе факторного анализа были определены личностные детерминанты профессионального выгорания у сотрудников МЧС. В частности для респондентов с высоким показателем профессионального более свойственны следующие личностные детерминанты «осознаваемая профессиональная редукция», «социальная чувствительность» «внутреннее напряжение», «эмоциональная неустойчивость», «скрытая ассоциальность». При ИХ воздействии сотрудник МЧС, испытывает негативизм к служебным достоинствам и возможностям, в попытках облегчить или сократить обязанности, которые требуют эмоциональных затрат, уменьшается значимость выполняемой деятельности и появляется собственной ярко выраженное чувство некомпетентности И несостоятельности.

Таким образом, задачи исследования решены, цель достигнута, гипотеза подтверждена. Перспективами развития проблематики настоящего исследования является изучение возможностей профилактики профессионального выгорания сотрудников МЧС с учетом полученных в данной работе результатов.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- 1. Баробанова, М. В. Изучение психологического содержания синдрома «эмоционального сгорания»: учебное пособие / М. В. Баробанова. М.: Педагогика, 2009. 527 с. ISBN 5–8411–0580–0.
- 2. Березовская Л.Г. К вопросу о критериях риска развития «синдрома эмоционального выгорания» / Л.Г.Березовская, В.Ю. Слабинский, С.А. Подсадный //Проблемы исследования синдрома «выгорания» и пути его коррекции у специалистов «помогающих» профессий (в медицинской, психологической и педагогической практике / под ред. В.В. Лукьянова, С А. Подсадного–Курск: КГУ, 2007. С.17-19
- 3. Бойко В.В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении. /В.В. Бойко. СПб.: Питер, 1999. 105 с
- 4. Бойко Р.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других. М.; Филинъ, 2006 256 с.
- 5. Бойко, В. В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других учебное пособие / В. В. Бойко. М.: Наука, 2003. 154 с.
- 6. Боровикова, С. А. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности: учебное пособие / С. А. Боровикова; М.: Просвещение, 2009. 151 с.
- 7. Васильев, И. А. Мотивация и контроль действий: учебное пособие / И. А. Васильев. Харьков, 2004. 168 с.
- Водопьянова Н. Е., Старченкова Е. С. Психическое «выгорание» у менеджеров и его преодоление. Психология менеджмента //Под ред. Г. С.Никифорова. СПб..2006.
- 9. Водопьянова Н. Е., Старченкова Е. С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н. Е.Водопьянова, Е. С. Старченкова. СПб.: Питер, 2008. 113c.
- 10.Водопьянова, Н. Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика: учебное пособие / Н. Е. Водопьянова. СПб.: Питер, 2005. 421 с.

- 11. Дежкина Ю.А. Развитие профессионально важных качеств сотрудников государственной противопожарной службы МЧС России в процессе профессионализации. Автореферат дисс. На соиск. Ученой степени кандидата псих. Наук. С-Пб.: РГПУ, 2008.
- 12. Демина, А. Д. Психологическая адаптация к умственному труду в условиях нервно-эмоционального напряжения: учебное пособие / А. Д. Демина. М.: Просвещение, 2006. 236 с.
- 13. Диагностика, профилактика и коррекция стрессовых расстройств среди сотрудников Государственной противопожарной службы МВД России»: Методические рекомендации. Изд. 2-е. М.: 2011. 256 с
- 14.Змановская Е.В. Проблема профессионального выгорания в работе с девиантным поведением: структурно-динамический подход /Е.В.
 Змановская // Вестник психотерапии. 2005. № 14 (19). С. 43-58.
- 15.3мановская Е.В. Профилактика профессионального выгорания и профессиональной деформации сотрудников органов внутренних дел / Е.В. Змановская, В.Ю. Рыбников. Девиантное поведение личности и группы: Учебное пособие. СПб: Питер, 2011. С . 221-242.
- 16. Ильин Е. П. Психофизиология состояний человека / Е. П. Ильин. СПб.: Питер, 2005. с. 233 236.
- 17. Козлов, В. Н. Физиология и психология труда: учебное пособие / В. Н. Козлов. М.: Просвещение, 2004. 220 с.
- 18. Кочунас, Р. Основы психологического консультирования: учебное пособие / Р. Кочунас. СПб.: Питер, 2005. 242 с.
- 19. Крайг, Г. Психология развития / Г. Крайг. СПб.: Питер, 2007. 992 с.
- 20. Крылова, А. А. Психологические проблемы самореализации личности: учебное пособие / А. А. Крылова. СПб.: Изд. С-П ун-та, 2003. 240 с.
- 21. Ксенофонтов А. М. Профилактика психологической дезадаптации сотрудников правоохранительных органов в штатных и экстремальных условиях служебной деятельности / А. М. Ксенофонтов, И. А. Новикова, А. Г. Соловьев, М. В. Корехова. Архангельск : СГМУ, 2011. 35 с.

- 22. Леонова, А. Б. Основные подходы к изучению профессионального стресса: учебное пособие / А. Б. Леонова. Харьков, 2004. 316 с.
- 23. Макаревич, Р. А. Влияние психологической напряженности на процесс общения учителя с учащимися: учебное пособие / Р. А. Макаревич. СПб.: Питер, 2007. 267 с.
- 24. Марьин М.И., Ефанова И.Н., Поляков М.Н. Профессиографическое описание основных видов деятельности сотрудников ГПС МВД России: пособие / ред... Мі: ВНИИПО, 2010 . 132 с. 20
- 25. Моцкин, Ю. В. Психологические основы профилактики перенапряжения [Текст]: учебное пособие / Ю. В. Моцкин. СПБ.: Алетейя, 2006 263 с.
- 26.Орел, В. Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии. Эмпирические исследования: учебное пособие / В. Е. Орел. СПб.: прайм–ЕВРОЗНАК, 2006. 221 с.
- 27. Осипов А.В. Профессионально важные качества сотрудников пожарноспасательных формирований на разных этапах профессионального становления. Автореферат дисс. На соиск. Ученой степени кандидата психологических наук. - Ростов-на-Дону, 2009.
- 28. Практическая психодиагностика. Методика и тесты: учебное пособие / Под ред. Е. И. Комарова. Самара: Изд. Дом «БАХРАХ», 2007. 272 с.
- 29.Психологический словарь / Авт.-сост. А. В. Петровский. М.: Просвещение, 2005. 598 с.
- 30. Реан, А. А. Факторы стрессоустойчивости учителей: учебное пособие / А. А. Реан. СПб.: Мирт, 2006. 249 с.
- 31. Роджерс, К. Р. Взгляд на психотерапию: учебное пособие / К. Р. Роджерс. М.: Прогресс, 2004. 211 с.
- 32. Рукавишников А.А. Определение психического выгорания / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М.: Изд-во Института психотерапии, 2009. С.357-360.

- 33. Самоукина Н.В. (ПИ РАО) Синдром профессионального выгорания, «Медицинская газета» №43 8 июня 2005 г. «Синдром эмоционального выгорания» 15
- 34. Селье Г. Стресс без дистресса / Г.Селье. М.: Прогресс, 1982. 128 с.
- 35.Сложеникин А. П. Социокультуральная адаптация сотрудников правоохранительных органов к служебной деятельности в Чеченской Республике / А. П. Сложеникин, А. М. Ксенофонтов, И. И. Беликов, И. А. Новикова. Архангельск : СГМУ, 2007. 44 с.
- 36. Старченкова Е., Водопьянова Н. Синдром выгорания. М.: Питер Пресс, 2009
- 37. Фетискин, Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп: учебное пособие / Н. П. Фетискин. СПб.: Питер, 2006. 399 с.
- 38. Физиологические и психические основы труда: учебное пособие / Под ред. А. Б. Леонова. СПб.: прайм–ЕВРОЗНАК, 2007 138 с.
- 39. Физиологические и психологические основы научной организации труда: учебное пособие / Под ред. Ю. В. Моцкина. СПб.: Мирт, 2003. 237 с.
- 40. Форманюк, Т. В. Синдром «эмоционального сгорания» учителя: учебное пособие / Т. В. Форманюк. М.: Просвещение, 2004. 356 с.
- 41. Холмогорова, А. Б. Принципы и навыки психогигиены эмоциональной жизни: учебное пособие / А. Б. Холмагорова. СПБ.: Алетейя, 2005. 213 с.
- 42.Шленков А. В. Психологическое обеспечение профессиональной подготовки сотрудников Государственной противопожарной службы МЧС России. Дисс. На соиск. Ученой степени доктора псих. Наук. С-Пб.: 2009.
- 43.Шойгу Ю.С. **Психология экстремальных ситуаций для спасателей и пожарных** М.: Смысл, 2007. 319 с.

Зарубежная литература

- 44. Cherniss C. Long-term consequences of burnout: An exploratory stady / C. Cherniss // J. of Organizational Behavior. 2001. V. 13(1). P. 1–11 10
- 45. Feudenberger H. J. Staff burn-out / H. J. Freudenberger // Journal of Social Issues. 2004. V. 30. P. 159-165
- 46.Kondo K. Burnout syndrome // Asian Medical J. 2001. № 34(11).
- 47.Maslach C. The measurement of experienced burnout /C. Maslach C., S.E. Jachson //Journal of Occupational Behaviour. 1981. V2. P.99-113..

Электронные ресурсы

- 48.Серебренников Е.А. Программа подготовки личного состава подразделений МЧС России от 29.12.2003 [Электронный ресурс]: Режим доступа: http://www.sufps88.ru/xpen/biblio/12.pdf
- 49.Серебренников Е.А. Программа подготовки личного состава подразделений МЧС России от 29.12.2003 [Электронный ресурс]: Режим доступа: http://www.sufps88.ru/xpen/biblio/12.pdf

приложение 1

Протокол эмпирических данных по опроснику МВІ К. Маслач и С. Джексон в адаптации Н.Е. Водопьяновой

исп ыту ем ые	Интегр альны й индекс	эмоци ональ ное истощ ение	деперсо нализац ия	редукция личных достижен ий	испытуе мые	Интег ральн ый индекс	эмоцион альное истощен ие	деперсо нализац ия	редукци я личных достиже ний
1	0,42	22	10	24	3	0,11	5	0	40
1	0,46	27	10	23	3	0,18	6	1	32
1	0,49	29	13	25	3	0,13	5	2	39
1	0,47	21	11	31	3	0,09	2	1	41
1	0,58	35	16	22	3	0,21	6	3	32
1	0,44	20	12	32	3	0,05	3	0	45
1	0,59	36	18	25	3	0,03	0	1	46
1	0,56	32	16	21	3	0,11	1	3	40
1	0,54	29	16	21	3	0,12	2	1	38
1	0,39	23	11	30	3	0,15	5	2	37
1	0,57	26	19	20	3	0,11	5	0	40
1	0,44	19	10	32	3	0,14	2	3	38
2	0,23	10	2	31	3	0,16	6	2	36
2	0,24	12	4	32	3	0,16	4	0	35
2	0,26	13	6	32	3	0,13	8	6	33
2	0,26	8	2	37	3	0,19	6	4	35
2	0,26	15	7	35	3	0,12	2	4	41
2	0,27	15	8	35	3	0,11	4	6	34
2	0,26	14	7	34	3	0,12	0	3	39
2	0,20	10	5	37	3	0,13	0	1	37
2	0,27	15	8	35	3	0,16	4	1	35
2	0,27	12	3	45	3	0,18	7	5	35
2	0,28	16	8	31	3	0,03	1	0	46
2	0,23	11	3	32	3	0,12	2	2	39
2	0,20	7	5	36	3	0,05	0	0	44
3	0,12	2	1	38	3	0,11	0	4	42
3	0,18	6	2	34	3	0,19	3	6	36

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Описательная статистика группы A шкал Индивидуально-типологический опросника Л.Н. Собчик

		Стан.			Стан.						
	Cp.	ош.	Мед.	M.	ОТК.	Дисп.	Эк.	AC.	Ин.	Мин.	Мак
Ассертивные											
действия	14,58	0,61	15,00	15,00	2,11	4,45	-0,59	-0,24	7,00	11,00	18,00
Вступление в											
социальный контакт	15,50	1,24	14,50	19,00	4,30	18,45	-1,35	0,35	13,00	10,00	23,00
Поиск социальной											
поддержки	25,83	0,84	26,00	26,00	2,92	8,52	4,67	-1,80	11,00	18,00	29,00
Осторожные											
действия	16,33	0,48	16,50	16,00	1,67	2,79	3,66	-1,62	6,00	12,00	18,00
Импульсивные											
действия	20,83	1,87	17,50	16,00	6,46	41,79	-1,73	0,48	16,00	14,00	30,00
Избегание	24,58	0,92	24,00	24,00	3,18	10,08	-0,78	0,13	10,00	20,00	30,00
Манипулятивные											
действия	26,83	0,69	27,00	27,00	2,41	5,79	0,11	-0,71	8,00	22,00	30,00
Асоциальные											
действия	24,08	1,00	24,50	20,00	3,45	11,90	-1,25	0,17	10,00	20,00	30,00
Агрессивные											
действия	23,33	1,03	22,00	21,00	3,58	12,79	-0,90	0,59	11,00	19,00	30,00

Описательная статистика группы Б шкал Индивидуально-типологический опросника Л.Н. Собчик

		Стан.			Стан.						
	Cp.	ош.	Мед.	M.	OTK.	Дисп.	Эк.	AC.	Ин.	Мин.	Мак
Ассертивные	23,83	0,57	24,00	23,00	3,07	9,43	-0,40	0,04	12,00	18,00	30,00
действия											
Вступление в	26,03	0,40	26,00	26,00	2,15	4,61	-0,84	-0,26	7,00	22,00	29,00
социальный контакт											
Поиск социальной	13,00	0,82	13,00	10,00	4,44	19,71	-0,92	0,26	15,00	6,00	21,00
поддержки							•	•			
Осторожные	24,10	0,44	24,00	23,00	2,40	5,74	0,14	0,64	10,00	20,00	30,00
действия											
Импульсивные	18,28	0,93	17,00	12,00	5,01	25,14	-0,99	0,43	17,00	12,00	29,00
действия											
	10,03	0,42	10,00	8,00	2,28	5,18	-1,42	-0,18	7,00	6,00	13,00
Избегание											
Манипулятивные	19,07	0,50	19,00	16,00	2,70	7,28	-1,39	0,31	7,00	16,00	23,00
действия											
Асоциальные	10,76	0,48	11,00	12,00	2,60	6,76	-0,98	-0,36	9,00	6,00	15,00
действия			· .					· .	· .	·	
Агрессивные	10,45	0,57	10,00	11,00	3,09	9,54	-1,15	0,23	10,00	6,00	16,00
действия											

Описательная статистика группы A шкал опросника SACS C. Хобфолла

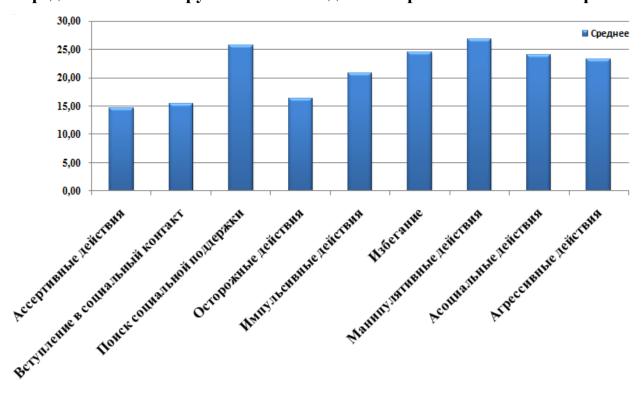
	Ср.	Стан. ош.	Мед.	M.	Стан. ОТК.	Дисп.	Эк.	AC.	Ин.	Мин.	Мак
Экстраверсия	4,50	0,36	5,00	3,00	1,24	1,55	-1,67	-0,17	3,00	3,00	6,00
Спонтанность	7,75	0,25	7,50	7,00	0,87	0,75	-1,45	0,57	2,00	7,00	9,00
Агрессивность	7,58	0,26	7,50	7,00	0,90	0,81	-0,43	0,15	3,00	6,00	9,00
Ригидность	7,25	0,33	7,00	6,00	1,14	1,30	-1,26	0,31	3,00	6,00	9,00
Интроверсия	7,58	0,31	7,50	7,00	1,08	1,17	-1,15	0,00	3,00	6,00	9,00
Сензитивность	7,42	0,23	7,00	7,00	0,79	0,63	0,33	0,33	3,00	6,00	9,00
Тревожность	8,08	0,26	8,00	9,00	0,90	0,81	-1,87	-0,18	2,00	7,00	9,00
Лабильность	7,25	0,18	7,00	7,00	0,62	0,39	-0,09	-0,17	2,00	6,00	8,00

Описательная статистика группы Б шкал опросника SACS C. Хобфолла

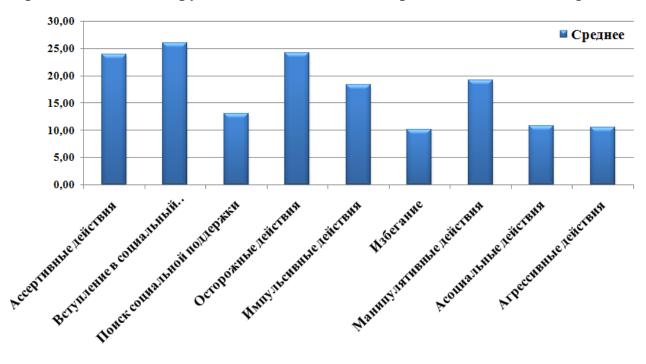
	Ср.	Стан.	Мед.	M.	Стан. ОТК.	Дисп.	Эк.	AC.	Ин.	Мин.	Мак
	_		, ,								
Экстраверсия	7,83	0,16	8,00	7,00	0,85	0,72	-1,53	0,35	2,00	7,00	9,00
Спонтанность	4,79	0,17	5,00	5,00	0,90	0,81	-0,73	-0,19	3,00	3,00	6,00
Агрессивность	4,17	0,22	4,00	3,00	1,17	1,36	-1,20	0,08	4,00	2,00	6,00
Ригидность	4,93	0,22	5,00	5,00	1,16	1,35	-0,76	-0,15	4,00	3,00	7,00
Интроверсия	4,10	0,17	4,00	4,00	0,94	0,88	-0,82	0,34	3,00	3,00	6,00
Сензитивность	4,97	0,20	5,00	5,00	1,05	1,11	-0,55	-0,32	4,00	3,00	7,00
Тревожность	3,86	0,18	4,00	3,00	0,99	0,98	-0,61	0,77	3,00	3,00	6,00
Лабильность	4,59	0,20	4,00	4,00	1,05	1,11	-0,44	0,35	4,00	3,00	7,00

приложение 3

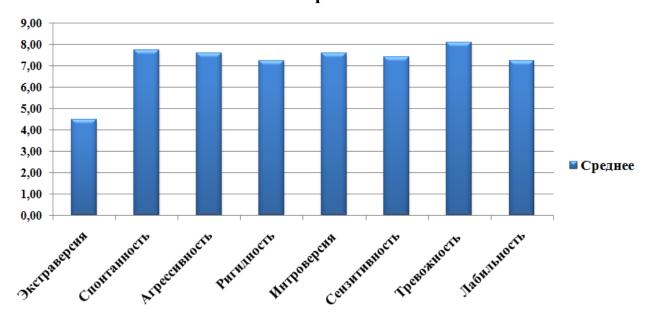
Средние значения группы A по методике «Опросник SACS C. Хобфолл»



Средние значения группы В по методике «Опросник SACS С. Хобфолл»



Средние значения группы A по методике «Индивидуальнотипологический опросник Л.Н. Собчик»



Средние значения группы В по методике «Индивидуальнотипологический опросник Л.Н. Собчик»

