

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
**БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ  
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**  
( Н И У « Б е л Г У » )

ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ  
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

КАФЕДРА ВОЗРАСТНОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ

**ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ПРОФИЛАКТИКИ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ СОТРУДНИКОВ МЧС**

Дипломная работа

обучающегося по специальности  
37.05.02. Психология служебной деятельности  
Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности  
очной формы обучения, группы 02061404  
Конева Юрия Владимировича

Научный руководитель:  
канд. психол. наук,  
доцент кафедры возрастной  
и социальной психологии  
Шкилев С.В.

БЕЛГОРОД 2019

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ПРОФИЛАКТИКИ СИНДРОМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ	
1.1. Зарубежные исследования синдрома профессионального выгорания.....	7
1.2. Отечественные исследования синдрома профессионального выгорания.....	17
1.3. Психолого-педагогические условия профилактики профессионального выгорания сотрудников МЧС.....	24
ГЛАВА II. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИЗУЧЕНИЕ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ПРОФИЛАКТИКИ СИНДРОМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У СОТРУДНИКОВ МЧС	
2.1. Организация и методы исследования.....	33
2.2. Анализ и интерпретация полученных результатов .....	35
2.3. Рекомендации по психолого-педагогической профилактике профессионального выгорания у сотрудников МЧС.....	74
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	77
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	79
ПРИЛОЖЕНИЯ	
Приложение 1. Диагностические методики в порядке их предъявления.....	86
Приложение 2. Сводные таблицы полученных данных.....	110
Приложение 3. Результаты статистической обработки данных исследования.....	117

## ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность проблемы исследования.** На современном этапе развития общества, науки, появления новых технологий, а также улучшения старых повышается риск возникновения широкомасштабных катастроф, аварий, бедствий, в связи с чем особую значимость приобретают специалисты, обладающие определенными качествами и ресурсными возможностями, участвующими в ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций, а именно сотрудников Министерства чрезвычайных ситуаций России. Во всем мире профессия пожарного-спасателя является одной из самых опасных и рискованных для жизни. Спасатели оказывают помощь людям, попавшим в беду, при этом часто рискуя собственной жизнью.

Профессия пожарного-спасателя, несомненно, одна из самых опасных. Ведь это и работа в экстремальных ситуациях, где велик риск для жизни, а также возлагается огромная ответственность за жизни и здоровье других людей. В экстремальных ситуациях пожарному-спасателю необходимо не только оценить ситуацию, приняв правильное решение, но и при этом оставаться в неизменном эмоциональном и физическом состоянии. Эффективность профессиональной деятельности пожарных-спасателей зависит как от генетически обусловленных свойств, так и от профессионально важных качеств, знаний, умений и навыков, приобретенных в процессе профессиональной деятельности.

Отличительной особенностью профессиональной деятельности сотрудников Министерства чрезвычайных ситуаций России является постоянное столкновение с опасностью, что создает условия, связанные с угрозой не только для их жизни, физического и психического здоровья, но и для окружающих. Сложность деятельности сотрудников Министерства чрезвычайных ситуаций России заключается в воздействии различного характера экстремальных ситуаций, разнообразия профессиональных задач, существенной физической и психологической нагрузке, что предполагает высокие требования к личности сотрудника. Во время и после экстремальных ситуаций возникают различные негативные психические состояния, для которых характерны острые или

хронические эмоциональные переживания. Эти переживания (страх, паника, агрессивность, отчаяние) могут иметь высокую степень интенсивности, что начинает оказывать на человека дезорганизующее воздействие. Интенсивность и напряженность работы специалистов Министерства чрезвычайных ситуаций России проявляются прежде всего на психологическом уровне, в возникновении отрицательных эмоциональных переживаний, стрессовых реакций, последствием которых становится психическое и физическое истощение, снижение профессиональных умений и навыков, то есть формирование синдрома «профессионального выгорания»

В связи с вышесказанным, особую необходимость в современных условиях приобретает поиск эффективных способов повышения устойчивости сотрудников Министерства чрезвычайных ситуаций России к деструктивному влиянию стресс факторов, возникающих в профессиональной деятельности, что своим следствием будет иметь снижение риска возникновения синдрома «профессионального выгорания».

Изучение особенностей профессии пожарного-спасателя и психофизиологических особенностей сотрудника пожарно-спасательной службы встречается в работах Ванькова А.Б., Власенко Н.Ю., Гордеевой А.Н., Мушастой Н.В., Осипова А.В., Шленкова А.В., Ширванова А.А. и др.

Актуальность проблемы заключается в том, что профессиональная деятельность сотрудников Министерства чрезвычайных ситуаций России, обеспечивающих ликвидацию последствий бедствий, протекает в особых условиях и характеризуется воздействием значительного числа стрессогенных факторов, воздействие которых при недостаточном развитии профессионально важных качеств приводит к снижению эффективности выполнения деятельности, психическому и физическому истощению и вытекающему из этого синдрому «профессионального выгорания».

В связи с этим возникает потребность в диагностике профессионально важных качеств сотрудников Министерства чрезвычайных ситуаций России, с

целью выявления синдрома «профессионального выгорания» и его дальнейшей профилактики.

**Проблема исследования:** при каких психологических (внутренних) условиях возникает профессиональное выгорание у сотрудников МЧС?

**Объект исследования:** профессиональное выгорание у сотрудников МЧС.

**Предмет исследования:** психолого-педагогическая профилактика профессионального выгорания сотрудников МЧС.

**Цель исследования:** изучить условия возникновения профессионального выгорания у сотрудников МЧС.

**Гипотеза исследования:** Сотрудникам МЧС с преобладанием таких личностных качеств, как: индивидуалистичность, депрессивность, импульсивность, сверхконтроль, тревожность, интраверсия – свойственен высокий уровень профессионального выгорания, а с преобладанием таких личностных качеств, как: оптимистичность, экстраверсия, ригидность – низкий уровень профессионального выгорания.

В соответствии с объектом, предметом, целью и выдвинутой гипотезой исследования поставлены следующие **задачи:**

- 1) Проанализировать литературные источники по проблеме профессионального выгорания у сотрудников МЧС;
- 2) Организация процедуры исследования (определение выборки, подбор диагностического материала, выбор методов математического анализа данных и т.д.);
- 3) Произвести эмпирическое исследование на предмет выявления профессионального выгорания;
- 4) Анализ и интерпретация полученных данных;
- 5) Проанализировать личностные особенности сотрудников МЧС, при которых возникает профессиональное выгорание;
- 6) Сформулировать рекомендации по профилактике профессионального выгорания у сотрудников МЧС.

**Теоретической основой исследования** явились работы Фрейденберга Г., который ввел термин профессионального выгорания для характеристики психологического состояния здоровых людей, которые работают в системе «человек-человек», а также Маслач К., разработавшей научный подход к изучению проблемы профессионального выгорания, рассматривая его как трехфакторную систему.

**Методы исследования:**

- 1) Теоретический анализ литературы по выбранной проблеме;
- 2) Экспертная оценка;
- 3) Тестирование;
- 4) Методы математической обработки результатов исследования.

**Методики исследования:**

- 1) Стандартизированный многофакторный метод исследования личности (СМИЛ в адаптации Л.Н. Собчик);
- 2) Методика диагностики профессионального выгорания (К. Маслач, С. Джексон);
- 3) Методика диагностики эмоционального выгорания (В.В. Бойко).

**База и выборка исследования:** ГУ МЧС России по Белгородской области. В исследовании приняли участие 85 сотрудников МЧС в возрасте от 25 до 45 лет.

**Практическая значимость работы:** заключается в формулировке рекомендаций по профилактике профессионального выгорания у сотрудников Министерства чрезвычайных ситуаций России.

**Структура работы** обусловлена поставленными задачами и состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованных источников и приложений. Объем работы без приложений – 85 листов.

# ГЛАВА I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ УСЛОВИЙ ПРОФИЛАКТИКИ СИНДРОМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ

## 1.1. Зарубежные исследования синдрома профессионального выгорания

Впервые об профессиональном выгорании как о социальной проблеме зарубежные исследователи заявили в США в 70-х гг. Первоначально выгорание было определено скорее прагматически, чем академически. На первоначальной стадии исследования данного феномена выгорание было определено в терминах клинических описаний. Позднее, на второй (эмпирической) стадии акцент сместился на систематическое исследование и измерение показателей этого явления. Расширение знания о выгорании шло параллельно со стремлением интегрировать это знание с другими существующими концепциями. В русле исследований проблемы отрицательного влияния профессиональной деятельности на личность Г. Фрейденбергер в 1974 г. ввел специальный термин «burnout» (выгорание). Это понятие раскрыто им как синдром, включающий в себя симптомы общей физической утомленности и разочарованности в профессиях альтруистического содержания. К. Маслач, С. Джексон добавили также симптомы эмоциональной истощенности, деперсонализации и снижения общей работоспособности [32]. У «выгоревшего» человека описывали такие основные черты, как: чрезмерное утомление, потеря жизненных идеалов, безразличие к работе. Явление выгорания характерно для очень широкого круга профессий, и первыми его сигналами служат увеличение числа прогулов, состояние депрессии, чувство субъективного неблагополучия и т.п. Зарубежные исследования работы врачей, учителей, полицейских и юристов показали, что эти профессии в большей степени подвержены влиянию феномена выгорания. Реакцией на появление нового термина был огромный поток публикаций практиков в различных профессиональных областях. В основном это были представители профессий «человек – человек», от которых требовалась в работе

эмоциональная вовлеченность (образование, медицина, социальное обслуживание, психиатрия и др.). Первые публикации характеризовались отсутствием эмпирических данных. Обзор литературы показывает, что в основном они содержали идеи и предположения о различных причинах выгорания и работе с ним. Только 10 % статей имели эмпирические данные помимо описания конкретных случаев выгорания. Первые исследования были представлены с точки зрения клинического подхода (использовалось не стандартизированное интервью, наблюдение, анализ, разбирались симптомы выгорания). Отсутствие эмпирических данных не позволяло сравнить результаты разных авторов, вследствие чего многие противники указывали на необходимость отказаться от этого понятия полностью. Отсутствие систематических исследований выгорания объяснялось тем, что практики оказались более заинтересованными в этой проблеме, чем академические психологи. Сталкиваясь с выгоранием каждый день, практики имели более разностороннее представление о данном феномене. В 80-х гг. наступил период конструктивного, целенаправленного экспериментального исследования выгорания. Разнообразные научные идеи дополнялись научными методами исследования. Разработка стандартизированных измерений выгорания дала исследователям более точные определения и методические инструменты. В результате увеличилось количество публикаций о выгорании, и оно стало изучаться не только в США, но и в других странах. А. Пайнз и Е. Аронсон предложили более широкое определение выгорания. Они включили физические симптомы, и, по их мнению, выгорание не ограничивается службами, работающими с человеком. Они описывают выгорание как состояние физического, эмоционального и психического истощения, вызванное длительным включением в ситуацию, которая предъявляет высокие требования к эмоциональной сфере [53]. По мнению А. Пайнз и Е. Аронсон, профессиональное выгорание как признак переутомления может встречаться в любой профессии, а также за пределами профессиональной деятельности (например, в работе по дому) [53]. Физическое истощение характеризуется



низким энергетическим уровнем, слабостью, хронической бессонницей и широким рядом физических и психосоматических жалоб. Эмоциональное истощение включает чувство беспомощности, безнадежности и обманутости, которое в экстремальной степени может привести к эмоциональному взрыву. Психическое истощение – это развитие негативных установок по отношению к себе, своей работе и жизни в целом. Менее известное, но наиболее точное определение выгорания было предложено Р. Брилл [1]. Он считает, что выгорание обладает двумя специфическими симптомами – дисфорическими симптомами и снижением достижений на работе. Причина выгорания – неосуществимые ожидания. Определение Брилл включает два критерия: связь с работой и отсутствие психопатологии. Это определение не допускает возможности возникновения выгорания вне профессиональной деятельности и выгорания среди лиц, страдающих психическими расстройствами (например, депрессией). А. Лэнгле с экзистенциально-аналитической точки зрения понимает эмоциональное выгорание как затяжное состояние истощения, возникающее в деятельности [28]. Истощение – ведущий симптом и основная характеристика эмоционального выгорания, от которой происходят все другие симптомы. Состояние истощения имеет свое внутреннее развитие. Сначала оно касается только самочувствия, затем начинает влиять непосредственно на переживание, а потом также и на решения, позиции, установки и действия человека [28]. Технологии информатизации и управления Вышеперечисленные авторы с точки зрения своих научных подходов рассматривают выгорание как состояние. Впоследствии симптоматика синдрома эмоционального выгорания существенно расширилась за счет психосоматического компонента. Исследователи в настоящее время все больше связывают данный синдром с психосоматическим самочувствием, относя его к состояниям предболезни. В Международной классификации болезней (МКБ-Х) синдром эмоционального выгорания отнесен к рубрике Z73 – «Стресс, связанный с трудностями поддержания нормального образа жизни» [2]. Однако имеется и другая точка зрения, в которой выгорание рассматривается как процесс. Так, К. Чернисс определил выгорание как процесс,

в котором профессиональные установки и поведение изменяются негативным образом в ответ на напряжение на работе [5]. В этом процессе он выделяет три стадии: 1-я стадия включает дисбаланс между ресурсами и требованиями (стресс); 2-я стадия – это непосредственное, краткосрочное эмоциональное напряжение, утомление и истощение; 3-я стадия состоит из целого ряда изменений в установках и поведении, таких как механическое (бездушное) обращение с клиентами и т.д. [4]. На основе этого К. Чернисс вводит новый элемент этиологии выгорания – индивидуальный способ преодоления стресса. В случае если индивид использует адекватный способ преодоления стрессовой ситуации, то вероятность возникновения психического выгорания уменьшается. Использование неадекватного способа преодоления стрессовой ситуации ведет к формированию феномена психического выгорания [7]. Как процесс увеличивающегося разочарования описали выгорание J. Edelwich и R. Brodsky [6]. Они определили выгорание как «прогрессирующую потерю идеальных ожиданий, энергии и цели, как результат воздействия условий работы, связанных с помощью людям». Выгорание также рассматривается как продолжительно протекающая, едва узнаваемая и по большей части отрицаемая неудача взаимодействия между личностью и средой, являющаяся источником медленного и скрытого процесса психологической эрозии. Процесс эрозии может продолжаться довольно долго и незаметно. D. Etzion отмечает, что выгорание – это медленно развивающийся процесс, который начинается без предупреждения и развивается почти неощутимо до какого-то времени. Внезапно и неожиданно человек начинает ощущать общее истощение и не способен объяснить эти негативные изменения предшествующим стрессовым воздействием. К. Маслач считает, что эмоциональное выгорание – это синдром эмоционального истощения, деперсонализации и снижения личностных достижений, который может возникать среди специалистов, занимающихся разными видами помогающих профессий [32]. Соответственно синдром эмоционального выгорания может быть опознан по трем описанным в определении К. Маслач симптомам: 1) эмоциональное истощение; у работника

появляется хроническая усталость, снижается настроение (иногда при одной только мысли о работе), также наблюдаются расстройства сна, диффузные телесные недуги, усиливается подверженность болезням; 2) деперсонализация / дегуманизация; отношение к коллегам и к тем, кто нуждается в помощи, становится негативным, даже циничным, появляется чувство вины, человек выбирает автоматическое функционирование и всячески избегает нагрузок; 3) переживание собственной несостоятельности; человек страдает от недостатка успеха, признания, а также от потери контроля над ситуацией, постоянно чувствует собственную несостоятельность и чрезмерность предъявляемых к нему требований [32]. Данное определение эмоционального выгорания в настоящее время является наиболее часто употребляемым. Мы в собственных исследованиях придерживаемся в отношении понимания сущности синдрома эмоционального выгорания точки зрения К. Маслач. К. Маслач рассматривает эмоциональное выгорание как процесс. Она выделяет четыре стадии, на которых последовательно превалируют: 1) идеализм и чрезмерные требования к себе; 2) эмоциональное и психическое истощение; 3) дегуманизация как способ защиты; 4) синдром отвращения (к себе – к другим – ко всему). Все это приводит, наконец, к краху (увольнению, болезни) [32]. Большинство зарубежных авторов, рассматривая процесс выгорания, отмечают, что он начинается с напряжения, которое является результатом противоречия между ожиданиями, намерениями, желаниями и идеалами индивида, и требованиями суровой повседневной реальности. Результатом такого дисбаланса являются стрессы, которые могут осознаваться индивидом либо долгое время оставаться неосознаваемыми. Путь, по которому индивид справляется с этими стрессами, является критическим для развития выгорания.

Дж. Гринберг определяет профессиональное выгорание как «неблагоприятную реакцию на стресс, представленную психологическим, психофизиологическим и поведенческими компонентами, развивающимися во времени и имеющими определённые фазы, что является основным фактором

низкой профессиональной морали, низкой производительности и различных «психологических проблем» [8].

К. Кондо определяет синдром профессионального сгорания как дезадаптированность к рабочему месту из-за чрезмерной рабочей нагрузки и неадекватных межличностных отношений. Многочисленные зарубежные исследования подтверждают, что выгорание вытекает из профессиональных стрессов. Так, Пулен и Уолтер в исследовании социальных работников обнаружили, что увеличение уровня выгорания связано с увеличением уровня профессионального стресса. Роуи получил данные о том, что лица, испытывающие выгорание, имеют более высокий уровень психологического стресса и меньшую устойчивость, выносливость [9].

Выгорание - синдром или группа симптомов, появляющихся вместе. Однако все вместе они ни у кого не проявляются одновременно, потому что процесс сугубо индивидуальный. В настоящее время исследователи называют более ста симптомов выгорания. Такое их количество потребовало для более удобного анализа классификации.

Среди наиболее характерных последствий выгорания Перлман и Хартман называют деформацию Я-концепции (повышение негативизма по отношению к «Я»), гневливость, циничность, подозрительность, депрессию, сверхдоверчивость, ригидность, различные формы дезадаптации, которые непосредственно относятся к психосоциальному здоровью личности [10].

Наиболее полная классификация симптомов выгорания представлена в работе W. Schaufeli и D. Enzmann [11]. Их классификация построена по двум основаниям. Первое основание выделения симптомов - характер той сферы индивида, которую они представляют. В соответствие с этим ими выделены 132 симптома выгорания, объединенные в пять основных групп:

- 1) аффективные,
- 2) когнитивные,
- 3) физические,
- 4) поведенческие,

5) мотивационные.

Указанная симптоматика, с точки зрения авторов, имеет свои проявления на трех уровнях, которые отражают дополнительное основание классификации: индивидуально-психологическом, межличностном и организационном.

Аффективные симптомы выгорания проявляются, прежде всего, в депрессивном, мрачном настроении. Эмоциональные и физические ресурсы человека находятся на грани полного истощения в связи с большими затратами энергии на преодоление стрессовых воздействий. В связи со снижением уровня эмоционального контроля у субъекта появляется чувство тревоги, возникают определенные страхи, нервозность. Одним из доминирующих проявлений выгорания на индивидуально-психологическом уровне является чувство вины [12]. В межличностных контактах профессионал, характеризующийся наличием выгорания, становится раздражительным, чрезмерно чувствительным к воздействиям социальной среды. Эмоциональная черствость по отношению к окружающим людям, и, прежде всего к клиентам, может сопровождаться вспышками раздражительности и гнева. На уровне организации профессионал испытывает ощущение дискомфорта, возникает неудовлетворенность работой.

Когнитивные симптомы выгорания на индивидуально-психологическом уровне связаны с нарушением протекания психических процессов и функций. Нарушается протекание мышления, появляются расстройства памяти и внимания, что проявляется в снижении концентрации внимания, забывании информации. Принятие решений, особенно в сложных ситуациях, затрудняется, что порождает тенденцию ухода от активного разрешения проблем в мир фантазий и грез. Когнитивные проявления выгорания на уровне межличностных контактов характеризуются циничным и негуманным восприятием своих клиентов. На организационном уровне возникают аналогичные отрицательно окрашенные представления о своих коллегах и руководстве, формируется излишне критичное отношение к окружающим людям, что может привести к агрессивному поведению, направленному против своих коллег [13].

Физические симптомы обычно группируются в три категории. Первая группа представляет собой жалобы на физический дистресс: головные боли, головокружения, нервные тики, мышечные и суставные боли, нарушение сна, сексуальные расстройства, проблемы с весом. Основным физическим признаком выгорания является общая усталость. Вторая категория - это разного рода психосоматические заболевания, расстройства желудочно-кишечного тракта, сердечно-сосудистые заболевания. Третья категория физических симптомов включает отдельные физиологические реакции (повышение давления, высокий уровень холестерина и др.), которые являются отражением типичной реакции на действие стрессовых факторов.

Группа поведенческих симптомов на индивидуально-психологическом уровне связана с повышением общего уровня возбуждения. Субъект с высоким уровнем выгорания характеризуется неусидчивостью, гиперактивностью, неспособностью концентрироваться на чем-либо. Его поведение отличается импульсивностью, прямолинейностью с одной стороны, и нерешительностью, склонностью откладывать дела со дня на день - с другой. Напряженность, вызванная работой, приводит к повышенному употреблению стимуляторов, что рассматривается как способ борьбы с хроническим стрессом [14]. Межличностный уровень характеризуется двумя формами поведения. С одной стороны, наблюдается агрессивное поведение по отношению к окружающим, что порождает конфликты на работе, в семейной жизни. С другой стороны, может иметь место тенденция к социальной изоляции, избеганию контактов с людьми. Рабочее поведение субъекта характеризуется уменьшением продуктивности профессиональной деятельности и нарушениями трудовой дисциплины. Это проявляется в опозданиях на работу, преждевременном уходе с работы, увеличении количества пропущенных дней по болезни, ожидании скорейшего окончания рабочего дня. Профессиональная активность характеризуется отсутствием творческой инициативы и нежеланием менять что-либо в своей работе, безразличием к выполнению своих профессиональных обязанностей.

Мотивационные симптомы выгорания на уровне индивида выражаются в противоречии между романтическим образом профессии и реальностью, что приводит к потере смысла выполняемой работы, её значимости. Межперсональный уровень характеризуется потерей интереса к клиентам, их нуждам и нежеланием решать их проблемы, появлением меркантильных интересов, связанных с использованием клиентов в своих целях. Мотивационные проявления организационного уровня связаны с отсутствием желания работать, со снижением роли духовных ценностей в профессии, низким уровнем морали, нежеланием брать на себя ответственность и инициативу в работе [15].

Согласно концепции Буриша в развитии синдрома профессионального выгорания можно выделить несколько главных фаз. Первая фаза - предупреждающая. Для неё характерно чрезмерное участие, чрезмерная активность, чувство незаменимости, отказ от потребности, не связанной с работой, вытеснение неудач и разочарований, ограничение социальных контактов [16]. По мнению Буриша, «тот, кто выгорает, когда-то должен был загореться». На этой фазе появляется истощение, чувство усталости, бессонница. Вторая фаза - снижение уровня собственного участия. Для неё характерны следующие проявления - потеря положительного восприятия коллег, переход от помощи к надзору и контролю, приписывание вины за собственные неудачи другим людям, проявление негуманного отношения к людям, отсутствие эмпатии, безразличие, циничные оценки, нежелание выполнять свои обязанности, искусственное продление перерывов в работе, опоздания, уход с работы раньше времени, акцент на материальный аспект при одновременной неудовлетворенности работой, потеря жизненного идеала, концентрация на собственных потребностях, зависть. Третья фаза - эмоциональные реакции - депрессии (постоянное чувство вины, снижение самооценки, безосновательные страхи, апатия), агрессии (защитные установки, обвинение других, отсутствие толерантности и способности к компромиссу, подозрительность, конфликты с окружением. Следующая фаза - фаза деструктивного поведения - относительно

к сфере интеллекта такие симптомы как снижение концентрации внимания, отсутствие способности к выполнению сложных заданий, ригидность мышления, отсутствие воображения. В мотивационной сфере - отсутствие собственной инициативы, снижение эффективности деятельности, выполнение заданий строго по инструкциям. В эмоционально-социальной сфере - безразличие, избегание неформальных контактов, отсутствие участия в жизни других людей, избегание тем, связанных с работой, самодостаточность, одиночество, отказ от хобби, скука. Пятая фаза - психосоматические реакции - снижение иммунитета, неспособность к релаксации в свободное время, бессонница, сексуальные расстройства, повышенное давление, тахикардия, головные боли, боли в позвоночнике, расстройства пищеварения, зависимость от никотина, кофеина, алкоголя. Шестая фаза - разочарование. Здесь отрицательная жизненная установка, чувство беспомощности и бессмысленности жизни, экзистенциальное отчаяние. Буриш отмечает, что генезис синдрома носит индивидуальный характер, определяемый различиями в эмоционально-мотивационной сфере, а также условиями, в которых протекает профессиональная деятельность человека [17].

Симптомами, сигнализирующими о развитии выгорания могут быть: снижение мотивации к работе, резко возрастающая неудовлетворенность работой, потеря концентрации и увеличение ошибок, возрастающая небрежность во взаимодействии с клиентами, ослабление стандартов выполнения работы, снижение ожиданий, нарушение крайних сроков работ и увеличение невыполненных обязательств, поиск оправданий вместо решений, конфликты на рабочем месте, хроническая усталость, раздражительность, нервозность, беспокойство, дистанцирование от клиентов и коллег и др. [18].

Таким образом, существуют различные подходы к определению выгорания. Зарубежные авторы акцентируют внимание либо на его результативной стороне, либо подчеркивают его процессуальный характер. Рядом авторов выгорание рассматривается как синдром, возникающий вследствие продолжительных профессиональных стрессов. Некоторые авторы



считают выгорание проявлением профессиональной деформации личности. Наиболее распространенным и близким нам является определение выгорания как состояние физического, эмоционального, умственного истощения, включающее в себя три составляющие - эмоциональную истощенность, деперсонализацию и редукцию профессиональных достижений. Этот синдром проявляется особенно в профессиях социальной сферы, в том числе и у социальных работников. Выгорание - синдром или группа симптомов (аффективных, когнитивных, физических, поведенческих, мотивационных), проявляющихся вместе. Анализ литературы показал, что многие труды исследователей были направлены на выявление факторов, вызывающих выгорание.

## **1.2. Отечественные исследования синдрома профессионального выгорания**

В нашей стране исследование этого синдрома были начаты в конце 1980-х гг. Н. Аминовым. По его мнению, сутью синдрома профессионального выгорания являются неоправданные ожидания, сформировавшиеся во время обучения, что проявляется в иронических, даже ернических высказываниях в адрес своей работы, в хронической усталости, в нежелании повышать квалификацию, а затем у специалиста возникают самые разные болезни, невроз [20]. Также в нашей стране В.В. Бойко занимался исследованием профессионального выгорания [6]. Он описывает выгорание с точки зрения основных стадий стресса, согласно концепции Г. Селье: «Профессиональное выгорание - это выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций (понижения их энергетике) в ответ на избранные психотравмирующие воздействия. Профессиональное выгорание представляет собой приобретенный стереотип профессионального поведения. В отчасти функциональный стереотип, поскольку позволяет человеку дозировать и экономно расходовать энергетические ресурсы. В то же время могут возникать его дисфункциональные следствия, когда выгорание

отрицательно сказывается на исполнении профессиональной деятельности и отношениях с партнерами. Профессиональное выгорание является формой профессиональной деформации личности. Это динамический процесс и возникает поэтапно, в полном соответствии с механизмом развития стресса, согласно концепции Г. Селье. При эмоциональном выгорании налицо три фазы стресса:

1) нервное напряжение - его создают хроническая психоэмоциональная атмосфера, дестабилизирующая обстановка, повышенная ответственность, трудность контингента;

2) резистенция, то есть сопротивление - человек пытается более или менее успешно оградить себя от неприятных впечатлений;

3) истощение - оскудение психических ресурсов, снижение эмоционального тонуса, которое возникает вследствие того, что проявленное сопротивление оказалось неэффективным» [6].

Некоторые авторы (Бойко В. В, Митина Л. М, Маркова А. К, Зеер Э. Ф) считают выгорание формой, одним из проявлений профессиональной деформации личности. Ограничения, которые накладывает профессия на человека, обозначаются как профессиональная деформация. Когда человек незаметно для себя переносит свои профессиональные представления о мире, о человеке в повседневную жизнь - на семью, досуг, можно предполагать наличие у него профдеформации [6]. Орел В.Е., под профдеформацией понимает некоторые сформированные в профессии аспекты личности, имеющие негативный оттенок и проявляющиеся в непрофессиональной жизни. Выгорание же он считает чисто профессиональным феноменом [41; 98].

Для отечественной психологии проблема психического «выгорания» является достаточно новой, недостаточно теоретически разработанной и малоисследованной. В отечественной литературе имеются некоторые данные о сгорании (термин аналогичного содержания), существующем среди людей профессий типа «человек – человек» (по классификации Е. Климова). В данном случае сгорание определяется через симптомы физического утомления и

эмоциональной истощенности в ответ на действия производственного стрессора. Впервые синдром профессионального выгорания упоминается в работах Б. Г. Ананьева, который употреблял термин «эмоциональное сгорание» (аналогичный понятию «выгорание»), для обозначения некоторого отрицательного явления, возникающего у людей профессий типа «человек – человек» и связанного с межличностными отношениями. Данный феномен, однако, был только зафиксирован, но не подтвержден дальнейшими эмпирическими разработками. В последнее десятилетие XX в. интерес к изучению феномена снова возрос благодаря работам, посвященным исследованию стресса, в том числе и профессионального (Л. А. Китаев-Смык, А. Б. Леонова, Ф. Б. Березин, Л. Г. Дикая, В. А. Бодров и др.). И хотя термин «выгорание» не употреблялся, однако его сущность была определена довольно четко. Данный синдром, называемый «болезнью общения», подразумевал особый вид профессионального заболевания, который возникал вследствие душевного переутомления как своего рода плата за сочувствие и сопровождался такими проявлениями, как приглушение эмоций, исчезновение остроты чувств, возникновение конфликтов с партнерами по общению, безразличие, потеря жизненных идеалов [22]. Приспособительным назначением «выгорания» признавалась возможность снижать расходование энергетических ресурсов и предохранять тем самым организм от угрозы истощения [23]. Однако безусловно, что, как многие адаптационные реакции, этот защитный механизм обладает лишь относительной целесообразностью и его негативные последствия проявляются в снижении успешности профессиональной деятельности и ухудшении отношений с партнерами, а в некоторых случаях могут сопровождаться появлением различного рода психосоматических расстройств [23]. Таким образом, достигнутое состояние защищенности на самом деле приводит к профессиональной дезадаптированности профессионала и нарушению его контактов с другими людьми. Аналогичные феномены, напоминающие в содержательном плане выгорание, были зафиксированы в ряде профессиональных областей: феномен «отравления людьми» в медицинской

сфере, «излетанность» у летчиков и некоторые другие. В частности, «излетанность» понималась как потеря направленности пилота на выполнение своей профессиональной деятельности, сопровождающаяся снижением мотивации к летному делу, потерей ответственности за исход полета, физическим и эмоциональным истощением. У летчиков появлялась полетобоязнь, желание переменить профессию, списаться на нелетную работу. В ряде экспериментальных исследований была предпринята попытка выйти на проблему выгорания через установление связи между свойствами нервной системы и степенью эмоциональной стабильности в профессиях педагогической сферы. В конце 90-х гг. этот термин в его первоначальном смысле вновь стал предметом самостоятельных социально-психологических исследований в отечественной психологии. Исследования в основном либо носили постановочный характер, либо имели узкую эмпирическую направленность. При этом содержание понятия полностью заимствовалось из зарубежной литературы. Однако в настоящее время и отечественные психологи предпринимают попытки определения синдрома профессионального выгорания. В частности, по мнению Рукавишникова, профессиональное выгорание – это динамический процесс, возникающий поэтапно, в котором присутствуют три фазы стресса: нервное напряжение, резистенция (сопротивление) и истощение [19]. А. А. Рукавишников рассматривает выгорание как устойчивое, прогрессирующее, негативно окрашенное психологическое явление, характеризующееся психоэмоциональным истощением, развитием дисфункциональных установок на работе, потерей профессиональной мотивации, проявляющееся в профессиональной деятельности у лиц, не страдающих психопатологией [19]. В. В. Бойко определяет профессиональное выгорание как выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на психотравмирующие воздействия [11]. Н. Е. Водопьянова и Е. С. Старченкова определяют выгорание как многомерный конструкт, включающий в себя совокупность негативных психологических переживаний и дезадаптивного поведения как следствие продолжительных и

интенсивных стрессов общения [11]. Выгорание возникает как ответная реакция на ситуации с эмоциональной напряженностью и когнитивной сложностью. Одновременно данные ученые рассматривают категории «профессиональное выгорание» и «эмоциональное выгорание». Профессиональное выгорание представляет собой приобретенный стереотип поведения, которое проявляется в уменьшении эмоционального реагирования как в личной, так и профессиональной жизни. В этом имеется как положительный момент, поскольку уменьшение эмоционального реагирования позволяет человеку дозировать и экономно расходовать энергетические ресурсы, так и отрицательный момент, когда выгорание отрицательно сказывается на исполнении профессиональной деятельности и отношениях с партнерами. Под партнерами имеются в виду клиенты, пациенты, студенты, коллеги и близкие [45]. Неконструктивные модели поведения – пассивные и асоциальные действия – чаще сопряжены с низкой устойчивостью по отношению к профессиональным стрессам и ведут к выгоранию [41]. В последние годы теоретическая разработка проблемы достигла определенного прогресса, выразившегося в едином соглашении исследователей относительно трехкомпонентной операциональной структуры выгорания, появлении валидных методик его диагностики. Все чаще синдром эмоционального выгорания выступает в качестве предмета социально-психологических исследований. Появилась возможность интерпретировать знания о выгорании в контексте определенной концепции выгорания и планировать исследования в рамках теории выгорания [47]. В настоящее время имеют место попытки осуществить дифференциацию категорий. Технологии информатизации и управления «эмоциональное выгорание», «профессиональное выгорание», «психическое выгорание». Хотя далеко не все авторы видят в этом насущную необходимость и используют их как категории одного синонимичного ряда. В современных условиях синдром эмоционального выгорания как предмет социально-психологических исследований занимает важные позиции в ряде отраслей психологической науки, что указывает на его междисциплинарный характер. Синдром профессионального выгорания

является в настоящее время предметом изучения для организационной психологии и психологии труда. Социальная психология рассматривает данный феномен в контексте исследования механизмов взаимоотношений между людьми. Педагогическая психология считает правомерным и необходимым включение синдрома профессионального выгорания в рамки своей научной области. Изучение синдрома профессионального выгорания у педагогов как предмет социально-психологических исследований представляет собой в настоящее время актуальное направление научных исследований. Отрицательные эффекты, которые оказывает выгорание на физическое и психическое здоровье профессионалов и их самочувствие, привлекают пристальное внимание со стороны клинических психологов [41]. По мнению В. Е. Орла, теоретические и практические исследования выгорания в современной психологии осуществляются в следующих направлениях:

1. Определение понятия выгорания и его структуры;
2. Исследование факторов, вызывающих данный феномен;
3. Изучение влияния выгорания на показатели поведения и деятельности субъекта;
4. Исследование генезиса возникновения структурных компонентов выгорания и его динамики в процессе профессионального развития [41].

Таким образом, очевидно, что понятия феномена «выгорания», предложенные многими исследователями, носят крайне плюралистичный и многогранный характер – единого и общепринятого определения и наименования данного феномена среди исследователей на сегодняшний день не существует. Каждое из приведённых определений раскрывает различные аспекты понимания и анализа его природы – факторов, механизмов, структуры, формы, места среди родственных процессов и состояний. Говоря о наиболее общих пониманиях синдрома профессионального выгорания можно заключить, что данный феномен в наиболее общем плане, понимается как:

1. Специфическая форма проявления профессионального (и иного) стресса, в том числе отражение стадии дистресса (истощения) в классической теории Г. Селье

2. Специфическая форма профессиональной деформации (или деструкции) личности

3. Специфический механизм психологической защиты

4. Специфическая форма профессиональной дезадаптации, депрофессионализации или следствие неоптимального профессионального самоопределения личности

5. Специфическая форма экзистенциального кризиса, ценностной дезориентации, возникающей как следствие интериоризации субъектом труда неконструктивных профессиональных или псевдопрофессиональных ценностей, норм, правил и т.п., невозможности реализации собственных профессиональных ожиданий, или же внутреннего, ролевого конфликта

6. Относительно самостоятельный феномен, отражающий в той или иной мере процесс и результат влияния труда, профессиональной деятельности и её конкретных особенностей на личность работника, носящий негативный, деструктивный, дезадаптационный характер и отличный от других неблагоприятных феноменов, возникающих в процессе осуществления профессиональной деятельности – профессионального стресса и профессиональной деформации.

Отдельно следует отметить и отсутствие среди различных исследователей единого терминологического наименования феномена выгорания. Так зачастую употребляются термины «профессиональное выгорание», «эмоциональное выгорание», «психическое выгорание», «эмоциональное сгорание», «эмоциональное перегорание», «выгорание» и другие родственные понятия, считающиеся синонимичными.

Подводя итог, недостаточно разработанной областью исследований остаются факторы, модулирующие возникновение синдрома эмоционального

выгорания, а также возможные долговременные последствия выгорания. Плохо изученным остается вопрос об эффективных стратегиях вмешательства для профилактики и преодоления эмоционального выгорания в фазах резистенции и истощения. Требуется изучения проблема закрепления социально нежелательных поведенческих и эмоциональных реакций у профессионально выгорающих специалистов, в частности модели агрессивного поведения [41]. Представляет научно-практический интерес представленность разных видов агрессивных действий в поведении эмоционально выгорающих профессионалов. А также степень выраженности и структурно-содержательные характеристики синдрома профессионального выгорания.

### **1.3. Психолого-педагогические условия профилактики профессионального выгорания сотрудников МЧС**

Структура мероприятий по психологической и психофизиологической профилактике и коррекции в МЧС России [26; 1].

Психологическая профилактика – совокупность мероприятий, направленных на обеспечение психического и физического здоровья.

Цели психологической профилактики:

1. Формирование среди личного состава МЧС России мотивации на здоровый образ жизни;
2. Профилактика личностных и профессиональных кризисов;
3. Предупреждение возникновения и распространения нервно-психических заболеваний;
4. Повышение психофизиологической устойчивости к воздействию профессиональных стресс-факторов.

Задачи психологической профилактики:

1. Проведение психологом специальных мероприятий по формированию и развитию у специалистов МЧС России психологических



качеств, необходимых для успешного выполнения профессиональной деятельности, способствующих преодолению трудных ситуаций, предупреждению развития негативных состояний и срывов деятельности. Большое внимание при этом уделяется и мероприятиям, направленным на совершенствование самого специалиста: повышение его эмоциональной устойчивости и способности к самоуправлению, саморегуляции собственного эмоционального состояния и поведения, тренировка психофизиологических функций организма;

2. Проведение психопрофилактических мероприятий по изучению и оптимизации внешних факторов профессиональной среды, направленных на предупреждение негативных последствий психологических и физических перегрузок специалистов, профилактику развития профессионального выгорания, предупреждение профессиональных деформаций личности и различного рода заболеваний [26; 3].

Психологическая профилактика осуществляется по следующим направлениям:

1. Групповые психопрофилактические занятия (групповая психологическая профилактика) - мероприятия, которые проводятся в форме тренинга и направлены на предупреждение или снижение риска возникновения негативных последствий, связанных с профессиональной деятельностью. Все групповые психопрофилактические занятия разбиты по 4 тематическим блокам: пропаганда здорового образа жизни, обеспечение функциональной надежности, психическая саморегуляция, психотехнологии ресурсосбережения. Тематический блок – практические методы психологической работы (упражнения, техники, задания), объединенные между собой по целям и задачам и направленные на закрепление нового опыта, актуализацию взаимосвязи между психологическим и физиологическим состояниями и повышение психофизиологической устойчивости к воздействию профессиональных стресс-факторов.

По результатам мониторингового психодиагностического обследования проводится четыре психопрофилактических занятия – по одному из каждого тематического блока.

Важно! Занятия из первого и второго тематических блоков проводятся со всем личным составом, прошедшим мониторинговое психодиагностическое обследование. Занятия из третьего и четвертого тематических блоков проводятся с личным составом, отнесенным к группе «психопрофилактика». В зависимости от доминирующего комплекса показателей результатов мониторингового психодиагностического обследования выбирается тема занятия из соответствующего раздела: профилактика эмоционального выгорания; профилактика психосоматических проявлений; профилактика ПТСР.

По результатам постэкспедиционного психодиагностического обследования проводится одно психопрофилактическое занятие с личным составом, отнесенным к группе «психопрофилактика» из раздела «Профилактика ПТСР».

2. Индивидуальная консультация - краткосрочная консультация психолога, которая проводится по запросу и состоит в оказании помощи посредством психологического просвещения по заявленной проблеме. Индивидуальная консультация включает одну-две консультации и направлена на:

А) расширение представлений специалиста МЧС России о возможностях применения психофизиологического оборудования (входящего в состав комнаты психоэмоциональной разгрузки), с целью сохранения и оперативного восстановления здоровья;

Б) формирование запроса на индивидуальную психологическую коррекцию.

3. Краткосрочные (однодневные) программы оперативного восстановления работоспособности – комплекс мероприятий, которые проводятся по индивидуальному запросу с использованием оборудования, входящего в состав комнаты психоэмоциональной разгрузки. Данные программы представлены в Приложении 7. Показаниями к проведению

однодневной программы коррекции являются: состояние функционального напряжения (напряжение механизмов регуляции и адаптации, повышенные затраты функциональных резервов); информационные перегрузки; состояние утомления (чувство вялости, усталости); состояние монотонии (чувство апатии, сонливость).

Важно! Перед назначением однодневной программы коррекции психолог обязательно проводит психодиагностическое обследование, направленное на оценку актуального функционального состояния.

Психологическая коррекция – мероприятия, направленные на устранение сформировавшихся проблем и состояний, осложняющих эффективное выполнение профессиональных обязанностей.

Цели психологической коррекции:

- формирование нужных психологических качеств для повышения социализации и адаптации к изменяющимся жизненным условиям;
- восстановление функциональных резервов;

Задачи психологической коррекции:

- проведение психологом специальных мероприятий по повышению профессиональной адаптации к стрессогенным производственным факторам и изменяющимся жизненным условиям, формированию эффективных стратегий преодоления в кризисных ситуациях;
- проведение коррекционных мероприятий, направленных на оптимизацию функционального состояния, восстановление и поддержание ресурсов, повышение уровня развития познавательных процессов, снижение риска возникновения психосоматических состояний и состояний, связанных с наличием тревожных и депрессивных проявлений, а также симптомов эмоционального выгорания.

Психологическая коррекция осуществляется по следующим направлениям:

1. Комплексные программы коррекции (далее – Программы) - типовые программы, включающие систему мероприятий, направленных на психофизиологическую коррекцию психосоматических, тревожных, депрессивных проявлений, симптомов эмоционального выгорания и оптимизацию, и восстановление психофизиологического состояния, повышение функциональных и адаптивных резервов. Программы проводятся по результатам мониторингового и постэкспедиционного обследований с личным составом, отнесенным к группе «психокоррекция». В зависимости от доминирующего комплекса показателей результатов мониторингового или постэкспедиционного психодиагностических обследований выбирается соответствующая Программа. Программы проводятся с использованием оборудования, входящего в состав комнаты психоэмоциональной разгрузки.

2. Индивидуальная психологическая коррекция – процесс профессионального взаимодействия специалиста-психолога и клиента, направленный на преодоление психологической проблемы, при котором используются специальные (профессиональные) методы, приемы, методики. Клиент – человек, в данном случае специалист системы МЧС России, обращающийся за психологической помощью к специалисту-психологу. Индивидуальная психологическая коррекция проводится по запросу.

Структура группового психопрофилактического занятия

Групповое психопрофилактическое занятие состоит из трех этапов: вводного, основного и заключительного [26; 5].

1. Вводный этап группового психопрофилактического занятия

Цель вводного этапа – снятие эмоционального напряжения, совместная выработка норм и правил участия в группе и создание благоприятных условий для дальнейшей работы.

На первом этапе необходимо достичь определенной договоренности с участниками группы относительно организационных аспектов занятий (время начала и длительность занятия, место проведения, отсутствие и опоздания) и

формата участия (правила работы при проведении группового профилактического занятия).

Первое групповое занятие обязательно начинается со знакомства. Ведущий должен начать с представления себя и предоставить группе общую информацию о цели занятия и его содержании. После этого проводится знакомство с участниками. Для знакомства используются специальные упражнения.

**ВАЖНО!** На последующих занятиях знакомство заменяется на приветствие. Для этого также используются специальные упражнения, способствующие настройке на предстоящее занятие, в рамках которого участники сообщают что-то о себе, своем состоянии, настроении. После приветствия и обратной связи ведущий проводит опрос по предыдущему занятию и информирует участников группы о целях, задачах занятия.

На вводном этапе необходимо посвятить часть времени на «сбор ожиданий» участников от занятия, так как работа с ожиданиями является важным элементом, определяющим эффективность занятия. «Сбор ожиданий» может проводиться как в устной, так и в письменной форме.

Эффективность работы группы определяется позитивным настроением каждого участника на активную работу в ходе занятия.

Основным элементом вводного этапа, являются упражнения, повышающие уровень групповой активности и создающие условия для решения задач занятия.

Вводный этап дает возможность участникам адаптироваться в новой незнакомой для них обстановке группового занятия, выбрать и занять определенную позицию в группе, определить приемлемые модели поведения, прийти к взаимопониманию, прояснить свои ожидания и настроиться на процесс групповой работы.

## 2. Основной этап (содержательный)

Цель основного этапа – формирование условий для изменения в личностном, социально-психологическом и профессиональном развитии

участников группы посредством приобретения, анализа и переоценки ими собственного жизненного опыта в процессе групповой работы.

Основной этап начинается с информирования участников на заданную тему. При этом важно, чтоб обсуждаемые вопросы были актуальны для большинства участников группы.

Содержательный этап занятия строится в соответствии с моделью Д.А. Колба. Данная модель представляет собой цикл и включает четыре ступени, которые необходимо пройти участнику группы для формирования навыков и умений.

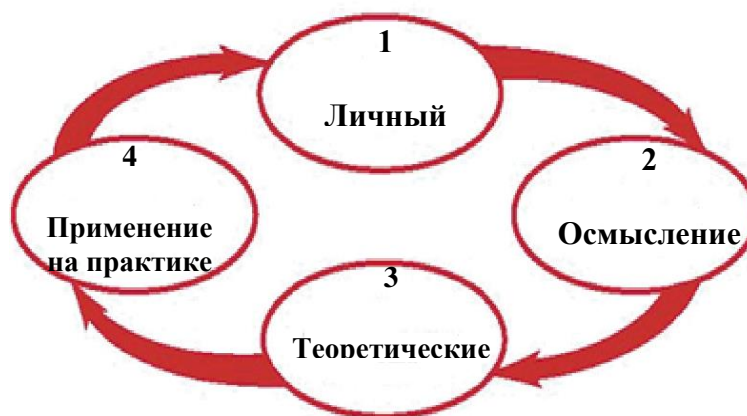


Рис. 1.1. Модель Д.А. Колба

Для реализации модели Колба важным аспектом является использование практических методов, которые направлены на выявление, формирование и закрепление необходимых навыков и умений, связанных с темой занятия. При этом все используемые методы должны быть адаптированы в соответствии со спецификой занятия и категорией специалистов. Важно, чтобы цели выбранных методик соответствовали целям занятия [26].

I. Личный опыт – первая ступень – используется как уже существующий опыт участников группы, так и смоделированный непосредственно на занятии.

У каждого участника группы есть личный (конкретный) опыт по обсуждаемой теме занятия и знания того, к каким результатам он обычно приходит.

На данной ступени хорошо работают упражнения, актуализирующие уже существующий опыт участников в контексте тематики занятия (например, упражнение «Вспомните как?», где участники вспоминают и озвучивают те или иные ситуации).

II. Осмысление опыта – вторая ступень – размышление, обдумывание и рефлексия имеющегося у каждого члена группы личного опыта по заданной теме занятия.

Участники группы классифицируют информацию, полученную на первой ступени, анализируя полученный опыт.

Вопросы, которые может задавать психолог на второй ступени:

Что Вы сейчас чувствуете?

Что вы чувствовали, когда?

Что вы заметили при?

Ваши ощущения по поводу этого опыта?

Вы согласны/не согласны с тем, что говорят участники группы? Почему?

Хочет ли кто-нибудь что-нибудь добавить?

Это удивляет Вас?

III. Теоретические концепции – третья ступень – психолог знакомит участников группы с основными подходами в рамках изучаемой темы и привязывает полученный опыт к ключевой идее и теоретическому блоку занятия. Члены группы вводят новые сведения (информацию) в систему уже имеющихся знаний и устанавливают между ними связи.

IV. Применение на практике – четвертая ступень – применение новых знаний на практике с помощью отработки упражнений и психотехник.

Участнику занятия необходимо осознать, как полученные знания и навыки могут применяться в профессиональной деятельности и повседневной жизни, реализуя в воображаемых, моделированных и реальных ситуациях новые схемы поведения.

Вопросы, которые может задавать психолог на четвертой ступени:

Что вам больше всего понравилось?

Что было наиболее трудным?

Как вы можете применить это у себя на работе (в практике)?

Что вы считаете необходимым сделать сразу после занятия?

Что Вы думаете, будет наиболее трудным при осуществлении этого?

Что вы нашли для себя значимым в работе?

Есть ли у Вас еще вопросы?

### 3. Заключительный этап (подведение итогов)

В конце каждого занятия проводится совместное подведение итогов и результатов проделанной работы в форме обратной связи. Желательно, чтобы все участники группы дали обратную связь, которая может включать общее впечатление по итогам занятия, обозначение того, чем было полезно занятие, что нового узнал, освоил, приобрел каждый участник, какие дальнейшие действия, изменения это может повлечь, каковы его ожидания от последующих занятий, и удалось ли участнику достичь своих целей [26; 7].

Эффективность групповых мероприятий в целом обусловлена механизмом группового воздействия на каждого участника, который характеризуется уровнем групповой сплоченности, межличностного взаимодействия, способностью каждого участника к имитирующему поведению, что дает возможность участникам группы сформировать адекватное самопонимание, самооценку, индивидуальные изменения поведения.

**ВАЖНО!** Необходимо учитывать, что внутренние глубинные причины развития имеющихся психологических состояний не должны затрагиваться в групповой психопрофилактической работе. Одной из причин этого является то, что участники группы также находятся в других, рабочих, а иногда и дружеских отношениях, в то время как специалист психолог не может обеспечить полную психологическую безопасность участников такой группы.

Таким образом, реализуя мероприятия в рамках групповых психопрофилактических занятий важно помнить об ограничениях данной формы работы, не позволяя групповому процессу развиваться слишком сильно и переходить на терапевтический уровень. В случае если групповой



психопрофилактической работы оказывается недостаточно (существует необходимость индивидуальной психологической коррекции), необходимо сформировать у участника группы мотивацию на обращение с индивидуальным запросом. Это в свою очередь становится возможным при выстроенных доверительных отношениях между специалистом-психологом и группой.

## **ГЛАВА II. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ВЛИЯНИЯ ЛИЧНОСТНЫХ ХАРАКТЕРИСТИК НА РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У СОТРУДНИКОВ МЧС**

### **2.1. Организация и методы исследования**

Целью нашего эмпирического исследования является изучение связи между личностными характеристиками и уровнем профессионального выгорания сотрудников МЧС.

Для достижения цели были поставлены следующие задачи:

1. Изучить особенности профессионального выгорания сотрудников МЧС (методика диагностики профессионального выгорания К. Маслач);
2. Изучить выраженность личностных характеристик сотрудников МЧС (методика СМИЛ в адаптации Л.Н. Собчик);
3. Выявить различия между показателями выраженности личностных характеристик и уровнем профессионального выгорания сотрудников МЧС;
4. Проанализировать связь показателей выраженности личностных характеристик и уровня профессионального выгорания сотрудников МЧС;
5. Разработать рекомендации и тренинг, направленный на психолого-педагогическую профилактику профессионального выгорания сотрудников МЧС.

Исследование проводилось на базе главного управления МЧС по Белгородской области. В нем принимали участие 85 сотрудников мужского пола в возрасте от 25 до 45 лет. Для решения поставленных задач использовались следующие методики: диагностика профессионального выгорания (К. Маслач, С. Джексон), методика диагностики эмоционального выгорания (В.В. Бойко), стандартизированный многофакторный метод исследования личности (СМИЛ в адаптации Л.Н. Собчик).

Перейдем к описанию методик, использованных в исследовании. Методика К. Маслач предназначена для диагностики профессионального

выгорания, состоит из 22 вопросов, которые выходят на следующие шкалы: «Эмоциональное истощение», «Деперсонализация», «Редукция профессиональных достижений» Методика В.В. Бойко направлена на диагностику симптомов «эмоционального выгорания» и определения фазы развития одной из трёх фаз развития: «напряжение», «резистенция», «истощения». Состоит из 84 суждений, позволяющий оценить фазу эмоционального выгорания и выраженности тех или иных симптомов в каждой фазе. Стандартизированный многофакторный метод исследования личности (СМИЛ в адаптации Л.Н. Собчик) позволяет получить портрет личности, с диагностикой степени адаптированности и выявления устойчивых профессионально важных характеристик. Состоит из 377 утверждений (сокращенный мужской вариант), которые выходят на следующие шкалы: «сверхконтроль», «депрессивность», «эмоциональная лабильность», «импульсивность», «мужественность/женственность», «ригидность», «тревожность», «индивидуалистичность», «оптимистичность», «интроверсия». Для проверки гипотезы о связи личностных характеристик на уровень профессионального выгорания сотрудника МЧС мы использовали качественный и количественный анализ данных. Статистическая обработка данных проводилась с использованием критерия согласия Колмогорова-Смирнова, с целью проверки выборки на нормальность распределения, корреляционного анализа (коэффициент корреляции Спирмена) для определения связи между выраженностью определенных личностных характеристик и уровня профессионального выгорания сотрудников МЧС, а также факторного анализа. Математическая обработка данных проводилась с помощью компьютерной программы статистического анализа SPSS-21.

Перейдем к анализу и интерпретации результатов, полученных в нашем исследовании.

## **2.2. Анализ и интерпретация полученных результатов**

В ходе проведенного исследования были получены следующие результаты. Результатами проведенного стандартизированного многофакторного метода исследования личности (СМИЛ в адаптации Л.Н. Собчик) было выявлено повышение по показателю «Оптимистичность». Это позволяет предполагать, что сотрудники МЧС находятся в положительном настроении, что положительно сказывается на их работоспособности. Также, исходя из гипотезы исследования, оптимистичность является фактором, препятствующим развитию профессионального выгорания у сотрудников МЧС. Были выявлены понижения по шкалам «интроверсия», «ригидность», «депрессивность». Это позволяет предположить, что сотрудники МЧС не избегают контактов с коллегами в стрессовых ситуациях, не избегают проблем, а напротив, стараются найти выход из них. Для них не характерны выраженное чувство соперничества, с целью отстаивания собственной позиции, недостаточная гибкость и переключаемость в стрессовых или быстро сменяющихся ситуациях, а также пониженное настроение, сопровождающееся отрицательной оценкой себя, своих перспектив и достижений.

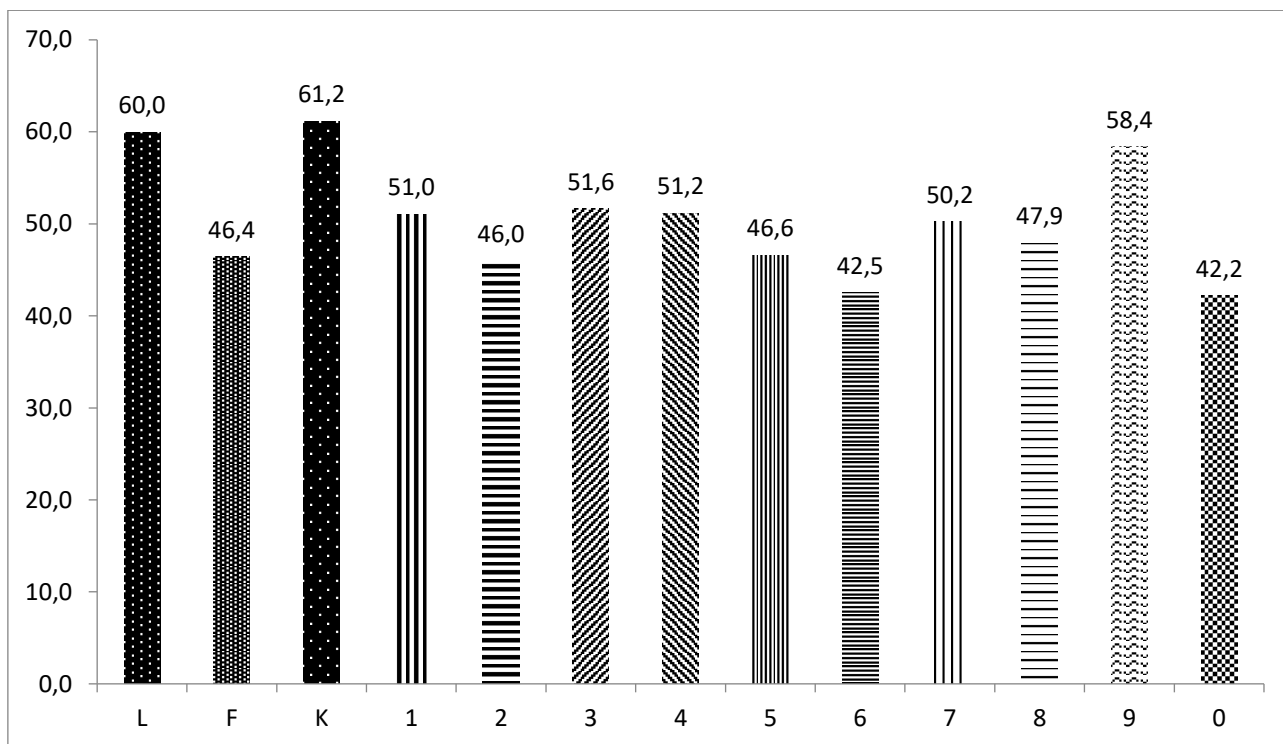


Рис. 2.1. Выраженность личностных качеств сотрудников МЧС (в ср. зн. баллов) (L – ложь, F – достоверность, K – коррекция, 1 – сверхконтроль, 2 – депрессивность, 3 – эмоциональная лабильность, 4 – импульсивность, 5 – мужественность/женственность, 6 – ригидность, 7 – тревожность, 8 – индивидуалистичность, 9 – оптимистичность, 0 – интроверсия/экстраверсия)

Методика диагностики профессионального выгорания К. Маслач выявило повышение по шкале «редукция личных достижений». Это позволяет предположить, что сотрудники МЧС находятся в состоянии, когда происходит занижение своих профессиональных достижений, негативных установок по отношению к профессиональным возможностям. Выявлено понижение по шкале «деперсонализация». Это позволяет предположить, что сотрудники МЧС не испытывают трудностей в коммуникации с коллегами, у них нет ярко выраженной зависимости или наоборот, отрешенности от коллектива.

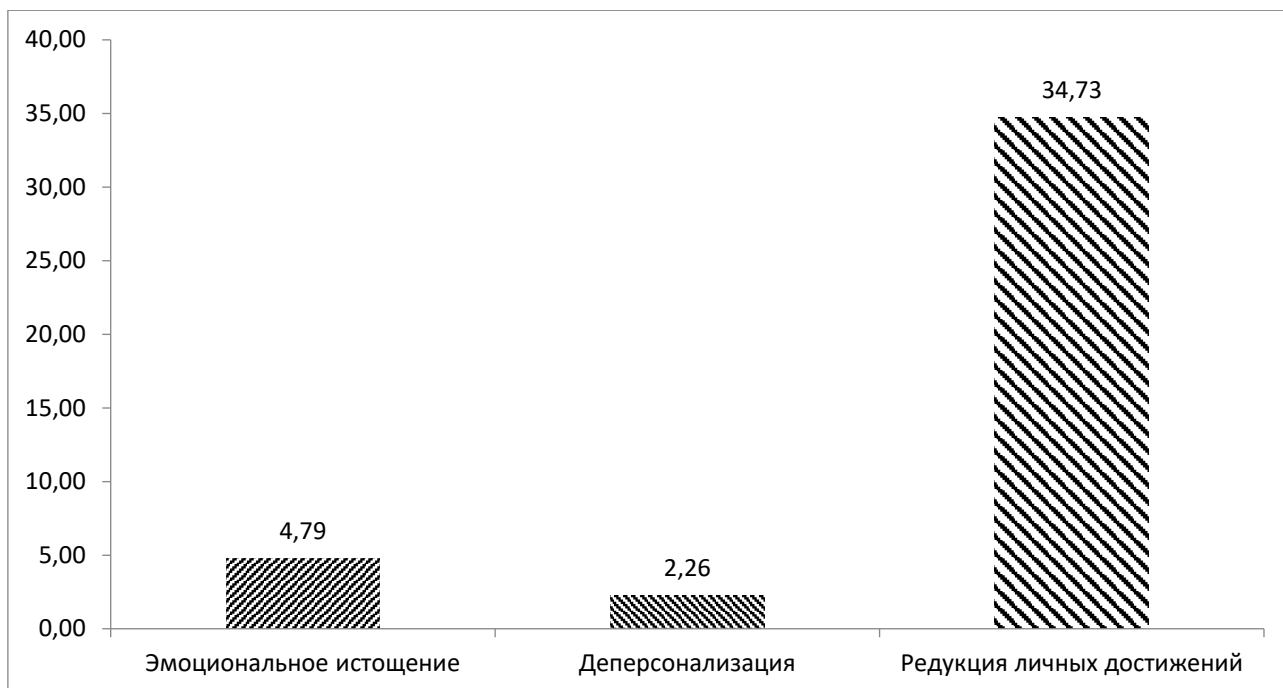


Рис. 2.2. Выраженность фаз профессионального выгорания сотрудников МЧС (в ср. зн. баллов)

Методика диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко выявило следующие показатели. У сотрудников МЧС выявлено повышение по фазе «резистенции». Эта фаза является промежуточной, т.е. сотрудник МЧС испытывает напряжение на протяжении определенного времени, но имеет достаточное количество ресурсов и желания, для того, чтобы преодолеть трудности и вернуться в состояние психологического покоя.

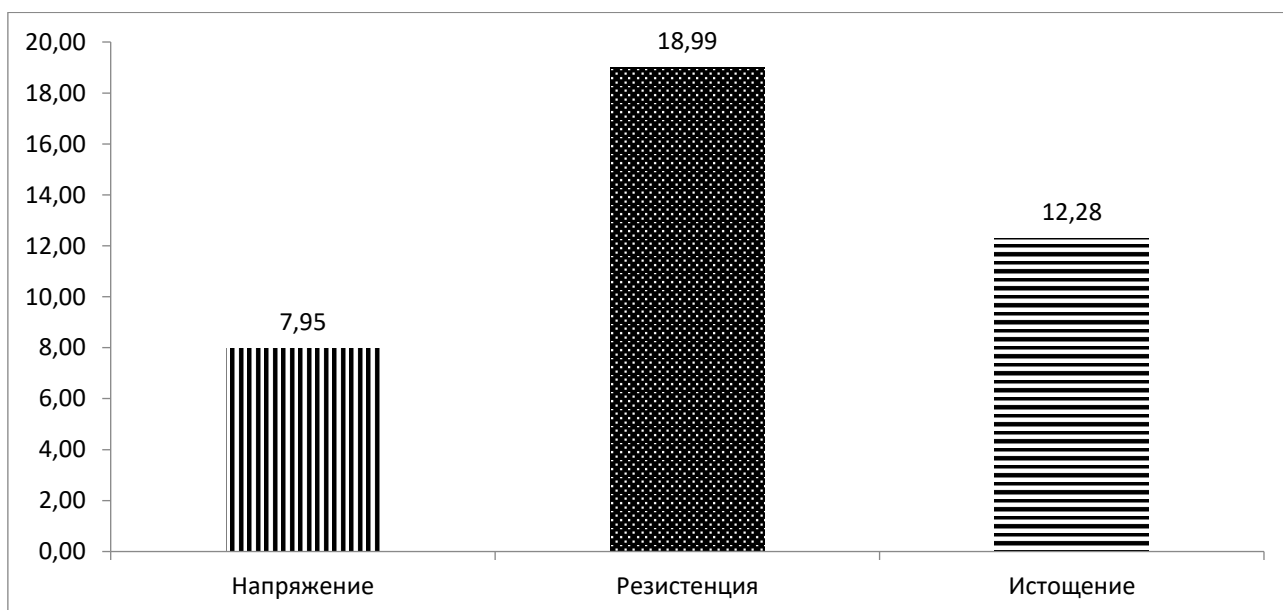


Рис. 2.3. Выраженность компонентов эмоционального выгорания сотрудников МЧС (в ср. зн. баллов)

Также выявлено повышение по следующим симптомам: «эмоционально-нравственная дезориентация», «неадекватное избирательное эмоциональное реагирование», «эмоциональная отстраненность». Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование проявляется в том, что сотрудник МЧС «экономит» на эмоциях, ограничивает эмоциональную отдачу по принципу «хочу/не хочу», например: «будет настроение – откликнусь на состояние коллеги» и т.п. При этом коллегами это интерпретируется как черствость, равнодушие, а порой и как неуважение к их личности. Эмоционально-нравственная дезориентация является логическим продолжением неадекватного эмоционального реагирования. Сотрудник МЧС не только осознает, что не проявляет должного эмоционального отношения к окружающим, но и начинает оправдывать свое поведение такими фразами как: «почему я должен за всех волноваться?» Эмоциональная отстраненность проявляется в том, что сотрудник МЧС исключает эмоции из сферы профессиональной деятельности, что наносит ущерб не только ему, но и тем, кто с ним взаимодействует.

Выявлено понижение в следующих симптомах: «личностная отстраненность», «психосоматические и психовегетативные нарушения», «расширение сферы экономии эмоций», «тревога и депрессия», «загнанность в клетку», «переживание психотравмирующих обстоятельств». Понижение по симптому «личностная отстраненность» позволяет предположить, что сотрудник МЧС не испытывает негативных чувств к своей работе и видит в ней социальную ценность. Понижение по симптому «психосоматические и психовегетативные нарушения» позволяет предположить, что стрессовые реакции не сказываются на самочувствии сотрудника МЧС, не влияют на работу жизненно важных органов, например, сердечно-сосудистой системы, или желудочно-кишечного тракта. Понижение по симптому «расширение сферы экономии эмоций» позволяет предположить, что сотрудник МЧС не испытывает чувства повышенной усталости от контакта с коллегами на работе, и приходя домой не испытывает сложностей в общении с семьей, не закрывается от ее членов и других близких и родных. Понижение по симптому «тревога и депрессия»

позволяет предположить, что сотрудник МЧС не испытывает тревоги за завтрашний день, не испытывает проблем с самооценкой, а также оценкой своих перспектив на дальнейшую жизнь. Понижение по симптому «загнанность в клетку» позволяет предположить, что сотрудник МЧС не находится в состоянии интеллектуально-эмоционального ступора в ситуации стресса. Понижение по симптому «переживание психотравмирующих обстоятельств» позволяет предположить, что сотрудник МЧС не испытывает отчаяния и негодования от трудных, стрессовых ситуаций.

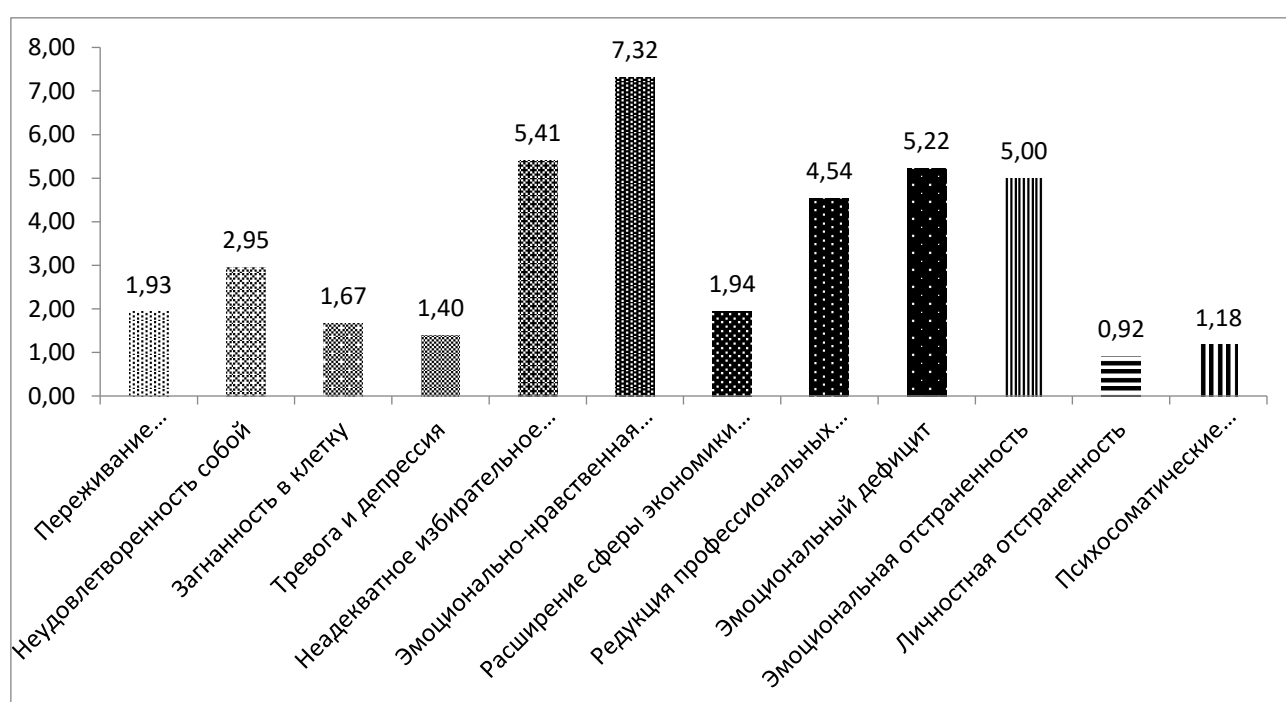


Рис. 2.4. Выраженность признаков эмоционального выгорания сотрудников МЧС

В итоге проведенного исследования, мы имеем данные, позволяющие предположить влияние личностных характеристик на уровень профессионального выгорания сотрудников МЧС. В дальнейшем эти предположения будут подтверждены или опровергнуты с помощью математических методов

Для проверки нормальности распределения выборки нами был использован критерий Колмогорова-Смирнова. Результаты показали, что наша выборка распределена по нормальному закону. В связи с этим мы применили непараметрический критерий Пирсона (p-Pearson).



Следующим этапом проводился корреляционный анализ с помощью коэффициента корреляции Пирсона (r-Pearson).

С помощью коэффициента Пирсона проводился анализ связей между уровнем профессионального выгорания и особенностями личности сотрудников МЧС.

Таблица 2.1.

### Данные корреляционного анализа

Показатель	Pearson Correlation
Напряжение – Переживание психотравмирующих обстоятельств	0,721**
Напряжение - «Загнанность в клетку»	0,559**
Напряжение – Тревога и депрессия	0,541**
Напряжение - Резистенция	0,337**
Напряжение – Расширение сферы экономии эмоций	0,318**
Напряжение – Редукция профессиональных обязанностей	0,306**
Напряжение - Истощение	0,433**
Напряжение – Эмоциональный дефицит	0,308**
Напряжение – Личностная отстранённость	0,428**
Напряжение – Психосоматические и психовегетативные нарушения	0,245*
Напряжение - Депрессивность	-0,252*
Переживание психотравмирующих обстоятельств – Неудовлетворенность собой	0,363**
Переживание психотравмирующих обстоятельств – Тревога и депрессия	0,384**
Переживание психотравмирующих обстоятельств - Резистенция	0,248*
Переживание психотравмирующих обстоятельств – Расширение сферы экономии эмоций	0,282**
Переживание психотравмирующих обстоятельств - Истощение	0,442**
Переживание психотравмирующих обстоятельств – Эмоциональный дефицит	0,323**
Переживание психотравмирующих обстоятельств – Личностная отстраненность	0,295**
Переживание психотравмирующих обстоятельств - Депрессивность	-0,268*

Неудовлетворенность собой – «Загнанность в клетку»	0,451**
Неудовлетворенность собой - Резистенция	0,249*
Неудовлетворенность собой – Расширение сферы экономии эмоций	0,309**
Неудовлетворенность собой - Истощение	0,270*

Продолжение табл. 2.1

Неудовлетворенность собой – Эмоциональный дефицит	0,241*
Неудовлетворенность собой – Личностная отстранённость	0,376**
Тревога и депрессия - Резистенция	0,377**
Тревога и депрессия – Неадекватное эмоциональное реагирование	0,267*
Тревога и депрессия – Редукция профессиональных обязанностей	0,440**
Тревога и депрессия - Истощение	0,329**
Тревога и депрессия – Личностная отстранённость	0,265*
Тревога и депрессия – Психосоматические и психовегетативные нарушения	0,616**
Резистенция – Неадекватное эмоциональное реагирование	0,655**
Резистенция – Эмоциональная дезориентация	0,585**
Резистенция – Расширение сферы экономии эмоций	0,260*
Резистенция – Редукция профессиональных обязанностей	0,711**
Резистенция - Истощение	0,329**
Резистенция – Эмоциональная отстранённость	0,358**
Неадекватное эмоциональное реагирование – Редукция профессиональных обязанностей	0,352**
Неадекватное эмоциональное реагирование – Эмоциональный дефицит	-0,242*
Неадекватное эмоциональное реагирование – Психосоматические и психовегетативные нарушения	0,234*
Неадекватное эмоциональное реагирование - Депрессивность	-0,287**
Эмоциональная дезориентация - Истощение	0,315**
Эмоциональная дезориентация – Эмоциональная отстранённость	0,389**
Расширение сферы экономии эмоций – Редукция профессиональных обязанностей	0,240*
Расширение сферы экономии эмоций – Эмоциональный дефицит	0,218*
Расширение сферы экономии эмоций – Личностная отстранённость	0,241*
Редукция профессиональных обязанностей - Истощение	0,241*

Редукция профессиональных обязанностей – Эмоциональная отстраненность	0,265*
Истощение – Эмоциональный дефицит	0,806**
Истощение – Эмоциональная отстранённость	0,503**
Эмоциональная отстранённость – Личностная отстранённость	-0,292**
Эмоциональное истощение - Деперсонализация	0,627**
Эмоциональное истощение – Редукция личных достижений	-0,249*
Деперсонализация – Редукция личных достижений	-0,243*
Деперсонализация - Импульсивность	0,280**
Деперсонализация - Оптимистичность	0,264*
Сверхконтроль – Эмоциональная лабильность	0,460**
Сверхконтроль – Депрессивность	0,709**
Сверхконтроль - Импульсивность	0,252*
Сверхконтроль - Ригидность	0,240*
Сверхконтроль - Тревожность	0,428**
Сверхконтроль - Индивидуалистичность	0,249*
Депрессивность - Импульсивность	0,259*
Депрессивность – Мужественность/женственность	0,378**
Депрессивность - Ригидность	0,375**
Депрессивность - Тревожность	0,535**

Продолжение табл. 2.1

Депрессивность - Индивидуалистичность	0,264*
Депрессивность - Оптимистичность	-0,370**
Депрессивность - Интроверсия	0,456**
Эмоциональная лабильность - Импульсивность	0,236*
Эмоциональная лабильность - Интроверсия	-0,319**
Импульсивность - Ригидность	0,405**
Импульсивность - Тревожность	0,490**
Импульсивность - Индивидуалистичность	0,346**
Мужественность/женственность - Ригидность	0,364**
Мужественность/женственность - Тревожность	0,343**
Мужественность/женственность - Интроверсия	0,344**
Ригидность - Тревожность	0,553**
Ригидность - Индивидуалистичность	0,503**

Тревожность - Индивидуалистичность	0,706**
Тревожность - Интроверсия	0,331**

Выявлена средней силы статистической значимости положительная связь между показателями напряжение и переживание психотравмирующих обстоятельств ( $r= 0,72$ ;  $p \leq 0,001$ ). Напряжение является «запускающим механизмом» формирования эмоционального выгорания, в свою очередь эмоциональное выгорание является частью профессионального выгорания, а переживание психотравмирующих обстоятельств является первым симптомом напряжения. Проявляется как осознание психотравмирующих факторов деятельности, которые трудно устранить. При этом накапливается отчаяние и негодование.

Выявлена средней силы статистической значимости положительная связь между показателями напряжение и «загнанность в клетку» ( $r=0,55$ ;  $p \leq 0,001$ ). Характеризуется состоянием, когда обстоятельства давят, и нет возможности изменить их. Появляется чувство беспомощности. При этом сотрудник МЧС мобилизует все ресурсы для изменения ситуации, однако при их отсутствии наступает состояние интеллектуально-эмоционального ступора.

Выявлена средней силы статистической значимости положительная связь между показателями напряжение и тревога и депрессия ( $r= 0,54$ ;  $p \leq 0,001$ ). Проявляется в том, что сотрудник МЧС переживает личностную тревогу, разочарование в себе, в профессии или месте работы. Этот симптом является крайней точкой в формировании фазы «напряжения» при развитии эмоционального выгорания.

Выявлена средней силы статистической значимости положительная связь между показателями напряжение и резистенция ( $r=0,33$ ;  $p \leq 0,001$ ). Сопротивление нарастающему стрессу начинается с момента появления фазы напряжения. Сотрудник МЧС стремится к психологическому комфорту и

старается снизить давление обстоятельств. На фоне этого идет формирование защиты, т.е. резистенции.

Выявлена средней силы статистической значимости положительная связь между показателями напряжение и расширение сферы экономии эмоций ( $r= 0,31$ ;  $p\leq 0,001$ ). Проявляется в том, что сотрудник МЧС на работе устает от контактов, разговоров, что, приходя домой – замыкается в себе или агрессивно реагирует на внимание семьи.

Выявлена средней силы статистической значимости положительная связь между показателями напряжение и редукция профессиональных обязанностей ( $r= 0,30$ ;  $p\leq 0,001$ ). Проявляется в том, что сотрудник МЧС пытается облегчить или сократить обязанности, которые требуют эмоциональных затрат, а коллеги обделяются даже необходимым вниманием.

Выявлена средней силы статистической значимости положительная связь между показателями напряжение и истощение ( $r= 0,43$ ;  $p\leq 0,001$ ). Характеризуется падением общего энергетического тонуса и ослаблением нервной системы. «Эмоциональное выгорание» становится неотъемлемым атрибутом личности.

Выявлена средней силы статистической значимости положительная связь между показателями напряжение и «эмоциональный дефицит» ( $r= 0,30$ ;  $p\leq 0,001$ ). Сотрудник МЧС испытывает ощущение, что эмоционально он не может помочь окружающим его людям, коллегам, не в состоянии войти в их положение, сочувствовать, переживать. Проявляется раздражительность, обиды, резкость, грубость.

Выявлена средней силы статистической значимости положительная связь между показателями напряжение и личностная отстраненность ( $r= 0,42$ ;  $p\leq 0,001$ ). Проявляется в антигуманистическом настрое. Сотрудник МЧС начинает утверждать, что работа не интересна, не доставляет удовлетворения, не предоставляет социальной ценности. В наиболее тяжелых формах начинает рьяно защищать свою позицию: «ненавижу»; «презираю». В таких случаях

эмоциональное выгорание смыкается с психопатологическими проявлениями личности.

Выявлена низкой статистической значимости положительная связь между показателями напряжение и психосоматические и психовегетативные нарушения ( $r = 0,24$ ;  $p \leq 0,05$ ). Проявляется в том, что сотрудник МЧС порой даже мысль о пострадавших, раненых, покалеченных вызывает плохое настроение, дурные ассоциации, чувство страха, неприятные ощущения в области сердца, сосудистые реакции, обострения хронических заболеваний.

Выявлена низкой статистической значимости отрицательная связь между показателями напряжение и депрессивность ( $r = -0,25$ ;  $p \leq 0,05$ ). Напряжение предполагает мобилизацию ресурсов сотрудника МЧС на борьбу с нарастающим стрессом, с целью снижения давления внешних обстоятельств и возвращению к комфортной жизни. Депрессивность же отличается высоким уровнем осознания имеющихся проблем через неудовлетворенность и пессимистичность своих перспектив, инертности в принятии решений, скептицизме и критичности, а также неуверенности в себе и своих возможностях.

Выявлена средней статистической значимости положительная связь между показателями переживание психотравмирующих обстоятельств и неудовлетворенность собой ( $r = 0,36$ ;  $p \leq 0,001$ ). В результате осознания и неспособности повлиять на психотравмирующие факторы деятельности, сотрудник МЧС испытывает недовольство собой, профессией, конкретными обязанностями. Действует механизм «эмоционального переноса» - энергия эмоций направляется не столько вовне, столько на себя.

Выявлена средней статистической значимости положительная связь между показателями переживание психотравмирующих обстоятельств и тревоги и депрессии ( $r = 0,38$ ;  $p \leq 0,001$ ). При осознании психотравмирующих факторов деятельности, которые трудно решить, сотрудник МЧС переживает личностную тревогу, разочарование в себе, в профессии, в месте работы.

Выявлена низкой статистической значимости положительная связь между показателями переживание психотравмирующих обстоятельств и резистенция

( $r = 0,24$ ;  $p \leq 0,05$ ). При осознании психотравмирующих факторов деятельности, которые трудно решить, сотрудник МЧС стремится к психологическому комфорту и старается снизить давление внешних обстоятельств.

Выявлена средней статистической значимости положительная связь между показателями переживание психотравмирующих обстоятельств и расширение сферы экономии эмоций ( $r = 0,28$ ;  $p \leq 0,001$ ). При осознании психотравмирующих факторов деятельности, которые трудно решить, сотрудник МЧС испытывая усталость от контактов, разговоров на работе замыкается или агрессивно реагирует на внимание со стороны семьи, близких и друзей.

Выявлена средней статистической значимости положительная связь между показателями переживание психотравмирующих обстоятельств и истощение ( $r = 0,44$ ;  $p \leq 0,001$ ). Осознавая психотравмирующие обстоятельства, которые трудно решить, сотрудник МЧС задействует все свои ресурсы, для их преодоления, что приводит к падению общего энергетического тонуса и ослаблением нервной системы, а также накоплению отчаяния и негодования.

Выявлена средней статистической значимости положительная связь между показателями переживание психотравмирующих обстоятельств и эмоциональный дефицит ( $r = 0,32$ ;  $p \leq 0,001$ ). При осознании психотравмирующих обстоятельств, которые трудно решить, сотрудник МЧС испытывает ощущение, что эмоционально он не может помочь окружающим людям, сочувствовать и сопереживать им. Появляется раздражительность, обиды, резкость, грубость.

Выявлена средней статистической значимости положительная связь между показателями переживание психотравмирующих обстоятельств и личностная отстраненность ( $r = 0,29$ ;  $p \leq 0,001$ ). Осознавая психотравмирующие обстоятельства, сотрудник МЧС утверждает, что работа не интересна, не доставляет удовлетворения, не несет социальной ценности. Также это может проявляться в отношениях с семьей, близкими и родными.

Выявлена низкой статистической значимости отрицательная связь между показателями переживание психотравмирующих обстоятельств и депрессивность ( $r = -0,26$ ;  $p \leq 0,05$ ). Переживание психотравмирующих

обстоятельств является первым симптомом фазы напряжения при развитии эмоционального выгорания, когда сотрудник МЧС имеет и использует личностные ресурсы для преодоления трудностей. Депрессивность же – неудовлетворенность и пессимистическая оценка перспектив, инертность в принятии решения, неуверенность в себе и своих возможностях, т.е. отказ от самореализации и преодоления трудностей.

Выявлена средней статистической значимости положительная связь между показателями неудовлетворенность собой и «загнанность в клетку» ( $r= 0,45$ ;  $p \leq 0,001$ ). В результате неудач или неспособности повлиять на психотравмирующие обстоятельства, сотрудник МЧС испытывает недовольство собой, профессией, конкретными обязанностями. При этом наступает состояние интеллектуально-эмоционального ступора.

Выявлена низкой статистической значимости положительная связь между показателями неудовлетворенность собой и резистенция ( $r= 0,24$ ;  $p \leq 0,05$ ). Испытывая недовольство собой, профессией или обязанностями, сотрудник МЧС стремясь вернуть психологический комфорт старается снизить давление внешних обстоятельств.

Выявлена средней статистической значимости положительная связь между показателями неудовлетворенность собой и расширением сферы экономики эмоций ( $r= 0,30$ ;  $p \leq 0,001$ ). Столкнувшись с трудностями, сотрудник МЧС испытывает недовольство собой, которое сказывается на взаимодействии с семьей, близкими и родными. Стараясь избежать этого, он замыкается в себе или агрессивно реагирует на внимание семьи, близких и друзей.

Выявлена низкой статистической значимости положительная связь между показателями неудовлетворенность собой и истощение ( $r= 0,27$ ;  $p \leq 0,05$ ). Испытывая неудовлетворенность собой от неспособности повлиять на психотравмирующие обстоятельства человек направляет эмоции не вовне, а на себя, что приводит к истощению общего энергетического тонуса, ослаблению нервной системы и т.д.



Выявлена низкой статистической значимости положительная связь между показателями неудовлетворенность собой и эмоциональный дефицит ( $r= 0,24$ ;  $p\leq 0,05$ ). Сталкиваясь с неудачами и неспособностью повлиять на психотравмирующие обстоятельства, сотрудник МЧС сталкивается с ощущением того, что он не может эмоционально помочь не только себе, но и окружающим. Невозможность проявлять сочувствие, сопереживание вызывает раздражительность, обиды, грубость, резкость.

Выявлена средней статистической значимости положительная связь между показателями неудовлетворенность собой и личностная отстраненность ( $r= 0,37$ ;  $p\leq 0,001$ ). Неудачи побуждают сотрудника МЧС задуматься о том, правильно ли он выбрал место работы, несет ли его работа какую-либо действительную ценность. Может перейти в агрессивные отстаивания мнения о бесполезности профессии и работы, которую выполняет коллектив.

Выявлена средней статистической значимости положительная связь между показателями тревога и депрессия и резистенция ( $r= 0,37$ ;  $p\leq 0,001$ ). Сотрудник МЧС переживает личностную тревогу, разочарование в себе и профессии. При этом он стремится к возвращению в состояние психологического комфорта и старается снизить давление внешних обстоятельств.

Выявлена низкой статистической значимости положительная связь между показателями тревога и депрессия и неадекватное эмоциональное реагирование ( $r= 0,26$ ;  $p\leq 0,05$ ). Испытывая разочарование в себе, профессии, работе, сотрудник МЧС перестает улавливать разницу между двумя принципиально разными явлениями: экономичном проявлении эмоций и неадекватном эмоциональном реагировании. Начинает действовать принцип «хочу или не хочу», к примеру – хочу – уделю внимание коллеге, если будет настроение – откликнусь на его состояние и потребности. Эта расценивается коллегами как неуважение к их личности, переходит в плоскость нравственности.

Выявлена средней статистической значимости положительная связь между показателями тревога и депрессия, и редукция профессиональных обязанностей ( $r= 0,44$ ;  $p\leq 0,001$ ). Разочарование в себе и профессии приводит к тому, что

сотрудник МЧС начинает перекладывать свои прямые обязанности на коллег, или избегать ситуаций, требующих больших эмоциональных затрат.

Выявлена средней статистической значимости положительная связь между показателями тревога и депрессия и истощение ( $r= 0,32$ ;  $p\leq 0,001$ ). Чем больше сотрудник МЧС испытывает разочарование в профессии, себе как личности, месте работы, тем больше изнашивается его нервная система, что приводит к ее ослаблению и падению общего энергетического тонуса.

Выявлена низкой статистической значимости положительная связь между показателями тревога и депрессия, и личностная отстраненность ( $r= 0,26$ ;  $p\leq 0,05$ ). Разочарование в себе и профессии приводит к тому, что сотрудник МЧС начинает утверждать, что его работа не несет какой-либо социальной ценности, что спасание людей ему не интересно. Так же это может сказываться на себе и близких вплоть до агрессивного отстаивания своей точки зрения.

Выявлена средней статистической значимости положительная связь между показателями тревога и депрессия и психосоматические и психовегетативные нарушения ( $r= 0,61$ ;  $p\leq 0,001$ ). Разочарование в себе и профессии сказывается на общем состоянии сотрудника МЧС. Острые переживания вызывают соматические отклонения – боль в области сердца, сосудистые реакции, нарушения функционирования ЖКТ, обострение хронических заболеваний.

Выявлена средней статистической значимости положительная связь между показателями резистенция и неадекватное эмоциональное реагирование ( $r= 0,65$ ;  $p\leq 0,001$ ). Стремление сотрудника МЧС к возвращению чувства психологического комфорта и борьбы с внешними обстоятельствами проявляется в неадекватном эмоциональном реагировании, когда эмоциональный контакт с коллегами или семьей строится на основе «хочу/не хочу». Это приводит к тому, что окружающие интерпретируют это поведение как неуважение к их личности.

Выявлена средней статистической значимости положительная связь между показателями резистенция и эмоционально-нравственная дезориентация ( $r= 0,58$ ;  $p\leq 0,001$ ). Стремясь к чувству психологического комфорта, сотрудник МЧС

начинает осознавать, что не проявляет должного внимания коллегам или семье, но при этом оправдывает свое поведение фразами: «почему я должен за всех волноваться?»; «они еще и на шею сядут» и т.д. Это говорит о том, что нравственные чувства сотрудника МЧС остаются в стороне.

Выявлена низкой статистической значимости положительная связь между показателями резистенция и расширение сферы экономии эмоций ( $r= 0,26$ ;  $p\leq 0,05$ ). Стремление сотрудника МЧС вернуться в зону психологического комфорта приводит к тому, что после работы не замыкается в себе или агрессивно реагирует на внимание семьи, что приводит к конфликтам и недопониманию, подавленности членов семьи и проявлению эмоционального выгорания у них.

Выявлена средней статистической значимости положительная связь между показателями резистенция и редукция профессиональных обязанностей ( $r= 0,71$ ;  $p\leq 0,001$ ). Сотрудник МЧС, стремясь к психологическому комфорту начинает делать попытки облегчить или сократить обязанности, избегая ситуаций, требующих больших эмоциональных затрат. Это приводит к конфликтам с коллегами по рабочим вопросам и непониманию происходящего.

Выявлена средней статистической значимости положительная связь между показателями резистенция и истощение ( $r= 0,32$ ;  $p\leq 0,001$ ). Стремление сотрудника МЧС к возвращению к комфортному психологическому состоянию приводит к истощению организма, падению общего энергетического тонуса и ослаблению нервной системы. Выгорание все больше становится неотъемлемым атрибутом личности сотрудника.

Выявлена средней статистической значимости положительная связь между показателями резистенция и эмоциональная отстраненность ( $r= 0,35$ ;  $p\leq 0,001$ ). Стремясь к психологическому комфорту, сотрудник МЧС начинает почти полностью исключать эмоции из сферы профессиональной деятельности, в других сферах он живет полными эмоциями. Это наиболее яркий симптом выгорания, наносящий вред не только сотруднику, но и его коллегам по работе.

Выявлена средней статистической значимости положительная связь между показателями неадекватное эмоциональное реагирование и редукция профессиональных обязанностей ( $r= 0,35$ ;  $p\leq 0,001$ ). Сотрудник МЧС перестает улавливать разницу между экономичным проявлением эмоций и неадекватным эмоциональным реагированием. Реагирование строится по принципу: «хочу или не хочу», т.е. хочу – уделю внимание коллеге, или хочу – откликнусь на его эмоциональное состояние. В купе с этим, он начинает перекладывать свои профессиональные обязанности на коллег. Все это приводит к тому, что коллеги интерпретируют это поведение как неуважение к их личности, а порой и оскорбление.

Выявлена низкой статистической значимости отрицательная связь между показателями неадекватное эмоциональное реагирование и эмоциональный дефицит ( $r= -0,24$ ;  $p\leq 0,05$ ). Неадекватное эмоциональное реагирование сотрудником МЧС предполагает проявление эмоций на основе через призму «хочу или не хочу», т.е. при желании он проявляет весь спектр эмоций, исходя из ситуации. Эмоциональный дефицит же несет в себе ощущение сотрудником того, что он не может войти в положение коллег, сопереживать, сочувствовать, соучаствовать эмоционально в сложившейся ситуации.

Выявлена низкой статистической значимости положительная связь между показателями неадекватное эмоциональное реагирование и психосоматические и психовегетативные нарушения ( $r= 0,23$ ;  $p\leq 0,05$ ). Неадекватное эмоциональное реагирование сотрудника МЧС на сложившуюся ситуацию сказывается на его здоровье. Стресс, вызванный неадекватным эмоциональным реагированием, проявляется через нарушения сердечно-сосудистой системы, желудочно-кишечного тракта, обострения хронических заболеваний и т.д.

Выявлена средней статистической значимости отрицательная связь между показателями неадекватное эмоциональное реагирование и депрессивность ( $r= -0,28$ ;  $p\leq 0,05$ ). Неадекватное эмоциональное реагирование сотрудника МЧС проявляется хоть и неадекватно, но при желании самого сотрудника – в полном размере. Депрессивность же предполагает преобладание пассивной личностной

позиции, избегания неуспеха, пессимистичность оценки себя и перспектив, а также скептицизм и самокритичность, не позволяющие в полной мере реагировать на сложившуюся ситуацию.

Выявлена средней статистической значимости положительная связь между показателями эмоционально-нравственной дезориентации и истощения ( $r= 0,31$ ;  $p\leq 0,001$ ). Сотрудник МЧС осознает, что не проявляет эмоционального отношения к коллегам, пострадавшим и т.д., оправдывая себя фразой «почему я должен за всех волноваться?», что приводит к ослаблению нервной системы и падению общего энергетического тонуса.

Выявлена средней статистической значимости положительная связь между показателями эмоционально-нравственная дезориентация и эмоциональная отстраненность ( $r= 0,38$ ;  $p\leq 0,001$ ). Сотрудник МЧС, оправдывая себя в понимании, что он не проявляет должного эмоционального отношения коллегам и т.д. постепенно научается работать как робот, исключая эмоции из профессиональной деятельности, что наносит ущерб не только ему, но и окружающим его коллегам.

Выявлена низкой статистической значимости положительная связь между показателями расширение сферы экономии эмоций и редукции профессиональных обязанностей ( $r= 0,24$ ;  $p\leq 0,05$ ). Сотрудник МЧС, находясь на службе настолько устаёт от контактов, разговоров, что начинает перекладывать свои обязанности на коллег с целью ухода от взаимодействия.

Выявлена низкой статистической значимости положительная связь между показателями расширение сферы экономии эмоций и эмоционального дефицита ( $r= 0,21$ ;  $p\leq 0,05$ ). Сотрудник МЧС испытывает ощущение, что не может эмоционально помочь коллегам, пострадавшим и т.д. Невозможность сопереживать, сочувствовать приводит к тому, что, оказываясь вне службы, сотрудник проявляет такую же реакцию к членам семьи, агрессивно реагируя на внимание с их стороны.

Выявлена низкой статистической значимости положительная связь между показателями расширение сферы экономии эмоции и личностной

отстраненности ( $r= 0,24$ ;  $p\leq 0,05$ ). Сотрудник МЧС начинает не только неадекватно и агрессивно реагировать на внимание членов семьи, близких, замыкаться в себе, с целью экономии эмоций, но и начинает утверждать, что его работа не имеет смысла и ценности, что спасение людей теперь ему не интересно и т.д., что приводит к развитию эмоционального выгорания у членов его семьи и конфликтам на этой почве.

Выявлена низкой статистической значимости положительная связь между показателями редукция профессиональных обязанностей и истощение ( $r= 0,24$ ;  $p\leq 0,05$ ). Истощение сотрудника МЧС проявляется в снижении его активности, общего тонуса организма, ослаблением нервной системы и приводит к тому, что он начинает перекладывать свои обязанности на коллег, избегая ситуаций с большой эмоциональной отдачей.

Выявлена низкой статистической значимости положительная связь между показателями редукция профессиональных обязанностей и эмоциональной отстраненностью ( $r= 0,26$ ;  $p\leq 0,05$ ). Перекладывание обязанностей на коллег, обделение их элементарным вниманием приводит к тому, что сотрудник МЧС постепенно полностью исключает эмоции из сферы профессиональной деятельности.

Выявлена средней статистической значимости положительная связь между показателями истощение и эмоциональный дефицит ( $r= 0,80$ ;  $p\leq 0,001$ ). Истощение организма сотрудника МЧС, ослабление его нервной системы приводит к тому, что он испытывает ощущение, что уже не может эмоционально сопереживать, сочувствовать коллегам, пострадавшим и т.д. Возрастает раздражительность, обиды, резкость, грубость.

Выявлена средней статистической значимости положительная связь между показателями истощение и эмоциональная отстраненность ( $r= 0,50$ ;  $p\leq 0,001$ ). Истощение организма сотрудника МЧС, ослабление его нервной системы приводит к тому, что он осознанно исключает эмоции из профессиональной деятельности, что приводит к тяжелым последствиям не только для него, но и для его коллег.

Выявлена низкой статистической значимости отрицательная связь между показателями эмоциональная отстраненность и личностная отстраненность ( $r = -0,29$ ;  $p \leq 0,05$ ). Эмоциональная отстраненность предполагает, что сотрудник МЧС полностью исключает эмоции из сферы профессиональной деятельности. В свою очередь личностная отстраненность несет в себе убеждение, что работа сотрудника не несет пользы, что спасать людей ему не интересно и активная агрессивная (т.е. эмоциональная) защита этой точки зрения.

Выявлена средней статистической значимости положительная связь между показателями эмоциональное истощение и деперсонализация ( $r = 0,62$ ;  $p \leq 0,001$ ). Сотрудник МЧС находится в состоянии, когда внешние и внутренние требования преобладают над его ресурсами. При этом он утрачивает эмоциональную, физическую энергию, наблюдается отстраненность и снижение уровня работоспособности. Нарушается взаимодействие с коллегами, в одних случаях это может быть повышение зависимости от окружающих, повышение значимости внешних оценок. В других – усиление негативизма, циничность установок и чувств по отношению к субъектам профессиональной деятельности.

Выявлена низкой статистической значимости отрицательная связь между показателями эмоциональное истощение и редукция личных достижений ( $r = -0,24$ ;  $p \leq 0,05$ ). Эмоциональное истощение при условии полноценного отдыха сотрудника МЧС носит кратковременный характер (к примеру, в течение одного рабочего дня). Редукция личных достижений несет в себе занижение самооценки, своих профессиональных достижений, которые накапливаются длительное время и при длительном эмоциональном напряжении.

Выявлена низкой статистической значимости отрицательная связь между показателями деперсонализация и редукция личных достижений ( $r = -0,24$ ;  $p \leq 0,05$ ). Деперсонализация отражает нарушения в отношениях сотрудника МЧС с коллегами и другими людьми. В одних случаях это может быть повышение зависимости от окружающих, повышение значимости внешних оценок. В других – усиление негативизма, циничность установок и чувств по отношению к субъектам профессиональной деятельности. Редукция личных достижений же

проявляется в снижении самооценки сотрудника МЧС, занижении им своих профессиональных достижений, что не столько зависит от коллектива, сколько от его личных установок.

Выявлена средней статистической значимости положительная связь между показателями деперсонализация и импульсивность ( $r= 0,28; p \leq 0,001$ ). Импульсивность сотрудника МЧС, которая предполагает активную личностную позицию, а также сильную волю, проявляющуюся в реализации сиюминутных желаний, которые несут сильную эмоциональную привязанность и не всегда попадают под контроль рассудка приводят к нарушениям в отношении с коллегами, т.к. работа в структуре МЧС предполагает слаженную коллективную работу, без проявления своеволия, четкой иерархии и подчинению, что несомненно влечет за собой конфликтные ситуации.

Выявлена низкой статистической значимости положительная связь между показателями деперсонализация и оптимистичность ( $r= 0,26; p \leq 0,001$ ). Оптимистичность сотрудника МЧС, проявляющаяся в уверенности в себе, мотивацию на достижение успеха, вызывающего эмоцию гордости, жизнелюбие и сверхактивность может привести к конфликтам с коллегами на почве разного эмоционального состояния. Не каждый сотрудник имеет склонность к оптимистичности и может воспринимать данное поведение как несерьезное, не соответствующее ситуации и специфике работы, а, следовательно, неподобающее, что в свою очередь это вызовет хоть и временную, но агрессивную реакцию от сотрудника, склонного к оптимистичности.

Выявлена средней статистической значимости положительная связь между показателями сверхконтроль и эмоциональная лабильность ( $r= 0,46; p \leq 0,001$ ). Сверхконтроль в поведении сотрудника МЧС приводит к подавлению спонтанности, т.е. непринужденности, непосредственности реакции, сдерживание эмоций, ориентации на правила и инструкции. Это приводит к тому, что эмоциональное состояние становится неустойчивым, высокий уровень притязаний сочетается с ощущением причастности к интересам группы,



эгоистичность с альтруистичностью, агрессивность со стремлением нравиться окружающим.

Выявлена средней статистической значимости положительная связь между показателями сверхконтроль и депрессивность ( $r= 0,70$ ;  $p\leq 0,001$ ). Подавление сотрудником МЧС спонтанности реакций, сдерживание эмоций, ориентация на правила и инструкции приводит к преобладанию пассивной личностной позиции, пессимистичной оценке себя и своих перспектив, неуверенности в себе, своих возможностях, самокритичности.

Выявлена низкой статистической значимости положительная связь между показателями сверхконтроль и импульсивность ( $r= 0,25$ ;  $p\leq 0,001$ ). Сверхконтроль в поведении сотрудника МЧС, проявляющийся в подавлении эмоций, спонтанности и непосредственности реакций приводит к тому, что сиюминутные, вызванные сильной эмоциональной реакцией желания не подчиняются контролю рассудка и приводят к неадекватным действиям, которые влекут за собой множество последствий в связи со спецификой работы сотрудников МЧС, и влекут непоправимые последствия.

Выявлена низкой статистической значимости положительная связь между показателями сверхконтроль и ригидность ( $r= 0,24$ ;  $p\leq 0,05$ ). Поведение, основанное на подавлении реакций, эмоций и т.д. приводит к тому, что сотрудник МЧС испытывает большие трудности с гибкостью и переключением при внезапно меняющейся ситуации, связанной со спецификой работы сотрудников МЧС, что влечет за собой ошибки и просчеты в работе и принятии оперативных решений.

Выявлена средней статистической значимости положительная связь между показателями сверхконтроль и тревожность ( $r= 0,42$ ;  $p\leq 0,001$ ). Чем больше сотрудник МЧС подавляет спонтанные и непосредственные реакции, эмоции, опирается на правила и инструкции, тем больше он занимает пассивно-страдательную позицию, характеризующуюся неуверенностью в себе, в стабильности ситуации, высокую чувствительность и подвластность средовым воздействиям, повышенной тревожностью.

Выявлена низкой значимости положительная связь между показателями сверхконтроль и индивидуалистичность ( $r= 0,24$ ;  $p\leq 0,05$ ). Чем больше сотрудник МЧС подавляет собственные реакции и эмоции, тем больше он начинает занимать обособленно-созерцательную позицию, которая характеризуется склонностью к раздумьям, превалирующей над чувствами и активностью. В свою очередь это приводит к избирательности контактов, субъективизму в оценке людей, склонности к обобщению информации, отвлеченной от конкретики.

Выявлена низкой значимости положительная связь между показателями депрессивность и импульсивность ( $r=0,25$ ;  $p\leq 0,05$ ). Депрессивность сотрудника МЧС проявляется в позиции направленной на избегание неудач. Пессимистичная оценка себя и своих перспектив, самокритичности и некоторой неуверенности в себе в купе с импульсивностью приводит к мотиву достижения успеха, который тесно связан с волей к реализации сильных желаний, которые не всегда подчиняются контролю рассудка.

Выявлена средней статистической значимости связь между показателями депрессивность и мужественность ( $r= 0,37$ ;  $p\leq 0,001$ ). Избегание сотрудником МЧС неудач, пессимистическая оценка себя и своих перспектив приводит к пассивности личностной позиции. Самокритичность к чувствительности и ранимости, что приводит к неадекватной реакции в сложной рабочей ситуации.

Выявлена средней статистической значимости положительная связь между показателями депрессивность и ригидность ( $r= 0,37$ ;  $p\leq 0,001$ ). Депрессивность сотрудника МЧС, проявляющаяся в пессимистичной оценке себя, самокритичности, пониженной самооценке, в купе с ригидностью приобретает фактор недостаточной гибкости и переключаемости при внезапно меняющейся ситуации, что может повлечь не только усиление вышеописанных установок и чувств, но и ошибки в профессиональной деятельности.

Выявлена средней статистической значимости связь между показателями депрессивность и тревожность ( $r= 0,53$ ;  $p\leq 0,001$ ). Депрессивность сотрудника МЧС в сочетании с тревожностью приводит к преобладанию пассивно-

страдательной позиции, высокой чувствительности и подвластности средовым воздействиям, повышенной тревожностью, что усиливает уже имеющиеся симптомы депрессивности.

Выявлена низкой статистической значимости положительная связь между показателями депрессивность и индивидуалистичность ( $r=0,26$ ;  $p\leq 0,05$ ). Симптомы развития депрессивности у сотрудника МЧС в сочетании с индивидуалистичностью приобретают созерцательную личностную позицию, проявляющуюся в склонности к раздумьям, превалирующей над чувствами и активностью, избирательностью в контактах, субъективности в оценке людей и окружающей жизни.

Выявлена средней статистической значимости отрицательная связь между показателями депрессивность и оптимистичность ( $r= -0,37$ ;  $p\leq 0,05$ ). Депрессивность сотрудника МЧС предполагает пассивную личностную позицию, избегание неудач, склонность к самокритичности и пессимистичности в оценке себя и своих перспектив. Оптимистичность напротив предполагает активную, жизнерадостную позицию, направленную на достижение успеха, вызывающего чувство гордости, а также уверенности в себе и завтрашнем дне.

Выявлена средней статистической значимости положительная связь между показателями депрессивность и интроверсия ( $r= 0,45$ ;  $p\leq 0,001$ ). Депрессивность сотрудника МЧС в сочетании с интроверсией выявляется большую обращенность интересов в мир внутренних переживаний, замкнутость, застенчивость. В ситуации стресса – уход от контактов, бегство от проблем в одиночество, что способствует развитию депрессивных симптомов.

Выявлена низкой статистической значимости положительная связь между показателями эмоциональная лабильность и импульсивность ( $r= 0,23$ ;  $p\leq 0,05$ ). Эмоциональная лабильность, как черта сотрудника МЧС предполагает неустойчивость эмоций и конфликтное сочетание разнонаправленных тенденций: высокий уровень притязаний с потребностью в ощущении причастности к интересам группы, эгоистичность с альтруистичностью, агрессивность со стремлением нравиться. В сочетании с импульсивностью,

включающей в себя мотив достижения успеха, связанный с реализацией желаний, которые не всегда подчиняются контролю рассудка может привести к эмоциональному срыву в порыве достижения и, следовательно, непоправимым ошибкам и результатам в стрессовой рабочей ситуации.

Выявлена средней статистической значимости отрицательная связь между показателями эмоциональная лабильность и интроверсия ( $r = -0,31$ ;  $p \leq 0,001$ ). Эмоциональная лабильность, как черта сотрудника МЧС предполагает хоть и неустойчивую, но повышенную эмоциональную реакцию, связанную с конфликтным сочетанием тенденций – например, высокий уровень притязаний с потребностью в ощущении причастности к интересам группы. Интроверсия же в свою очередь включает уход от контактов, бегство от проблем в одиночество, обращенность в мир внутренних переживаний и т.д.

Выявлена низкой статистической значимости положительная связь между показателями импульсивность и ригидность ( $r = 0,40$ ;  $p \leq 0,001$ ). Импульсивность сотрудника МЧС характеризуется мотивом достижения сиюминутных желаний, которые не всегда поддаются контролю рассудка. В сочетании с ригидностью к этому добавляется упорство в отстаивании собственного мнения, стеничностью установок, недостаточной гибкостью и переключаемостью при внезапно меняющейся ситуации.

Выявлена средней статистической значимости положительная связь между показателями импульсивность и тревожность ( $r = 0,49$ ;  $p \leq 0,001$ ). Импульсивность сотрудника МЧС проявляется в мотиве достижения успеха, связанным с реализацией сильных желаний, не всегда подчиняющихся контролю рассудка. В сочетании с тревожностью появляется мотив избегания неуспеха, подвластность средовым воздействия, повышенная тревожность.

Выявлена средней статистической значимости положительная связь между показателями импульсивность и индивидуалистичность ( $r = 0,34$ ;  $p \leq 0,001$ ). Мотив достижения успеха через реализацию сильных желаний приводит к тому, что сотрудник МЧС занимает обособленную позицию, независимость взглядов

и склонность защищать их, что приводит к трудности адаптации в рабочий коллектив и конфликтным ситуациям.

Выявлена средней статистической значимости положительная связь между показателями мужественность и ригидность ( $r= 0,36$ ;  $p\leq 0,001$ ). Сотрудник МЧС проявляет пассивность личностной позиции, гуманистическую направленность позиции, чувствительность, ранимость, что в сочетании с ригидностью приводит к рационализации и отреагированию по внешне—обвиняющему типу, а стресс, задевающий значимые ценности вызывает сильную ответную реакцию по агрессивному варианту.

Выявлена средней статистической значимости положительная связь между показателями мужественность и тревожность ( $r= 0,34$ ;  $p\leq 0,001$ ). Чувствительность, ранимость, пассивность личностной позиции сотрудника МЧС сопровождается страдательной позицией, с высокой зависимостью от окружающей среды и мотивом избегания неудач.

Выявлена средней статистической значимости положительная связь между показателями мужественность и интроверсия ( $r= 0,34$ ;  $p\leq 0,001$ ). Чувствительность и ранимость сотрудника МЧС в сочетании с интроверсией приводят к избеганию неудач через бегство в одиночество, избегание контактов, обращенность в мир внутренних переживаний, замкнутость и застенчивость, что нарушает взаимодействие с коллегами.

Выявлена средней статистической значимости положительная связь между показателями ригидность и тревожность ( $r= 0,55$ ;  $p\leq 0,001$ ). Устойчивость интересов, упорство в отстаивании мнения, рациональность ума в сочетании с его недостаточной гибкостью и переключаемостью приводит в высокой подвластности средовым воздействиям, неуверенности в стабильности ситуации, повышенной тревожностью сотрудника МЧС.

Выявлена средней статистической значимости положительная связь между показателями ригидность и индивидуалистичность ( $r= 0,50$ ;  $p\leq 0,001$ ). Устойчивость интересов сотрудника МЧС, упорство в их отстаивании приводит

к обособленной позиции, избирательности контактов, субъективизме в оценке людей и ситуации.

Выявлена средней степени значимости положительная связь между показателями тревожность и индивидуалистичность ( $r= 0,70$ ;  $p\leq 0,001$ ). Тревожность сотрудника МЧС заключается в мотиве избегания неудач, что включает в себя обособленно-созерцательную позицию, со склонностью к раздумьям, вместо чувств и активности в рабочих ситуациях.

Выявлена средней степени значимости положительная связь между показателями тревожность и интроверсия ( $r= 0,33$ ;  $p\leq 0,001$ ). Интроверсия сотрудник МЧС проявляется в бегстве от проблем в одиночество, избегание контактов, обращенность в мир собственных переживаний. Тревожность добавляет к вышеперечисленным характеристикам пассивно-страдательную позицию, неуверенность в себе и стабильности ситуации, подвластность средовым воздействиям с мотивом избегания неудач, и повышенной тревожностью.

Итогом корреляционного анализа стало выявление связей между личностными характеристиками и фазами, и признаками профессионального выгорания у сотрудников МЧС. Также была нарисована корреляционная плеяда, для более наглядного рассмотрения получившихся связей (см. в приложении №2).

Следующим этапом для снижения размерности данных нами был использован факторный анализ и получены следующие результаты.

По результатам факторного анализа первичных результатов эмпирического исследования было выделено 5 факторов: «Тревожность»; «Эмоциональное истощение»; «Сверхконтроль»; «Индивидуалистичность»; «Импульсивность».

Фактор №1 называется «Тревожность» и имеет нагрузку 5,5. В него входят показатели: «Тревожность» (0,84); «Депрессивность» (0,73); «Ригидность» (0,69); «Сверхконтроль» (0,62); «Импульсивность» (0,57);

«Индивидуалистичность» (0,57); «Напряжение» (-0,50); «Интроверсия» (0,49); «Мужественность/женственность» (0,44).

Показатель тревожности относится к показателям гипостенического, тормозимого круга. В ситуации развития профессионального выгорания у сотрудников МЧС может выражаться в страдательной позиции, неуверенности в себе и в стабильности ситуации, высокой чувствительности и подвластности средовым воздействиям, повышенной чуткости к опасностям. Мышление может характеризоваться тенденцией к повторам, а именно перепроверке сделанного и повышенного чувства долга. Может отмечаться выраженная чуткость, склонность к сомнениям, избыточная критичность, заниженная самооценка, контрастирующая с завышенным идеальным «Я». Происходит снижение порога толерантности к стрессу. В ситуации стресса может произойти блокировка или же ведомая активность за большинством или лидирующей личностью. Защитный механизм – ограничительное поведение и навязчивые действия, трансформирующиеся в повседневной жизни в приверженность интересам референтной группы.

Показатель депрессивности в ситуации развития профессионального выгорания у сотрудников МЧС может проявляться в преобладании пассивной личностной позиции и избегании неуспеха. Характерен высокий уровень осознания имеющихся проблем через призму неудовлетворенности и пессимистической оценки своих перспектив. Так же выражается в склонности к раздумьям, инертности в принятии решений, выраженной глубине переживаний, скептицизме, самокритичности, некоторой неуверенности в себе и своих возможностях. В взаимоотношениях с авторитетной личностью может проявляться зависимость. В стрессе – склонность к стоп-реакциям, т.е. блокировке активности или ведомое поведение за лидирующей личностью. Защитный механизм – отказ от самореализации и усиление контроля сознания.

Показатель ригидности в ситуации развития профессионального выгорания у сотрудников МЧС может проявляться в выраженном чувстве соперничества, стремлению к отстаиванию престижной роли в референтной

группе. Так же может выражаться в аффективной захваченности доминирующей идеей, касающейся, как правило, конфликтной межличностной ситуацией. Это могут быть переживания, связанные с ревностью или соперничеством, с тенденцией к построению жесткой и субъективной логической схемы, неподдающейся коррекции извне, с антисоциальными агрессивными реакциями, которые трактуются индивидом как защитные.

До определенных пределов такой сотрудник может произвести впечатление устойчивого к стрессу, что в значительной степени обусловлено не подвластностью средовым влияниям, а также свойственным защитным механизмам, проявляющимся двояко:

1. Как рационализация с обесцениванием объекта.
2. Как отреагирование вовне по внешне-обвиняющему типу. Однако стресс, задевающий субъективно значимые ценности вызывает сильную агрессивную ответную реакцию.

Показатель сверхконтроля в ситуации развития профессионального выгорания у сотрудников МЧС может проявляться в подавлении спонтанности (непринужденности, непосредственности реакций), сдерживании активной самореализации, контролем над агрессивностью, гиперсоциальной направленностью интересов, ориентацией на правила, инструкции, инертности в принятии решений, избегании серьезной ответственности из-за страха не справиться.

Стиль мышления – инертный, с опорой на существующие точки зрения, лишенный свободы, независимости и раскованности.

В межличностных отношениях – высокая нравственная требовательность к себе и окружающим. Скупость эмоциональных проявлений, осторожность и осмотрительность. Противоречивое сочетание сдержанности и раздражительности, что создает смешанный тип реагирования, свойственный лицам с психосоматическими проявлениями (трансформация эмоциональной напряженности в болезненные реакции всего организма или отдельных органов).



За гиперсоциальностью установок может скрываться брюзгливость, раздраженность, назидательность интонаций.

При избыточной эмоциональной напряженности дезадаптация проявляется сосредоточенностью на отклонениях от нормы, как в плане межличностных отношений (раздражает безответственность и недостаточная нравственность поступков, окружающих), так и в сфере самочувствия, где чрезмерное внимание к работе собственного организма.

Показатель импульсивности в ситуации развития профессионального выгорания у сотрудников МЧС может проявляться в мотиве достижения успеха, тесно связанной с волей к реализации сильных желаний, которые не всегда подчиняются контролю рассудка. Чем менее зрелая личность, тем сильнее риск проявления спонтанной активности, направленной на реализацию сиюминутных побуждений, вопреки здравому смыслу и интересам окружающего социума. При объективных показателях, свидетельствующих о наличии достаточно высокого интеллекта, может проявляться интуитивный, эвристический стиль мышления, который без опоры на накопленный опыт или при поспешности в принятии решений может приобретать спекулятивный (не аргументированный фактами) характер.

Также характерны нетерпеливостью, непосредственностью в проявлении чувств. Высказывания часто опережают продуманность поступков. Тенденции к противодействию внешнему давлению, склонность опираться на собственное мнение, а еще больше – на собственные сиюминутные побуждения. Отсутствие выраженной конформности, стремление к самостоятельности и независимости. В состоянии эмоциональной захваченности (преобладании ярко выраженных, полярных по знаку эмоций) контроль интеллекта далеко не всегда играет ведущую роль. В лично значимых ситуациях могут проявляться быстро угасающие вспышки конфликтности.

В стрессе проявляется стеничный тип поведения. Плохо переносят однообразие, монотония вызывает сонливость, стереотипный тип деятельности – скуку. Императивные способы воздействия и авторитарный тон могут

натолкнуться на заметное противодействие, особенно если лидер не пользуется должным авторитетом и не вызывает уважения.

Защитный механизм – вытеснение из сознания неприятной или занижающей самооценку информации. Вытеснение сопровождается отреагированием на поведенческом уровне (критические высказывания, протест, агрессивность).

Показатель индивидуалистичности в ситуации развития профессионального выгорания у сотрудников МЧС может проявляться в обособленно-созерцательной личностной позиции, склонности к раздумьям, превалирующей над чувствами и активностью.

Отмечается определенная избирательность в контактах, субъективизм в оценке людей и явлений окружающей среды, независимость взглядов, склонность к абстракции – обобщению и отвлечению от конкретики и повседневности.

Выявляется выраженная потребность в актуализации своей индивидуалистичности, в следствие этого сотрудникам МЧС труднее адаптироваться к обыденным формам жизни, ситуация стресса вызывает состояние растерянности.

Защитный механизм, проявляющийся при трансформации тревоги – интеллектуальная переработка и уход в мир мечты и фантазий. Им свойственна императивная потребность в свободе выбора, что может вызвать проблемы адаптации в трудовом коллективе в ситуации временных ограничений и недостатке терпимости у окружающих.

Показатель напряжения является обратно пропорциональным в ситуации развития профессионального выгорания у сотрудников МЧС. Чем выше показатель напряжения у сотрудника МЧС, тем ниже будет показатель развития профессионального выгорания. Так же показатель напряжения является фазой развития эмоционального выгорания, а именно запускающим механизмом в формировании. Состоит из следующих симптомов:

1. Симптом переживания психотравмирующих обстоятельств – проявляется как осознание психотравмирующих факторов деятельности, которые трудно устранить. Накапливается отчаяние и негодование.

2. Симптом неудовлетворенности собой – в результате неудач или неспособности повлиять на психотравмирующие обстоятельства, человек начинает испытывать недовольство собой, профессией, обязанностями. Энергия эмоций направляется не столько вовне, сколько на себя.

3. Симптом «загнанности в клетку» - при давлении психотравмирующих обстоятельств в ситуации, когда нет возможности что-либо изменить приходит чувство беспомощности и эмоционального ступора.

4. Симптом тревоги и депрессии – симптом «загнанности в клетку» может перейти в тревожно-депрессивную симптоматику. Сотрудник МЧС переживает личностную тревогу, разочарование в себе, в профессии или месте работы.

Показатель интроверсии в ситуации развития профессионального выгорания у сотрудников МЧС проявляется в пассивности личностной позиции и обращенность интересов в мир внутренних переживаний. Отражает снижение уровня включенности в социальную среду, выявляет замкнутость, застенчивость. Из-за этого наблюдаются трудности в адаптации к коллективу.

Так же проявляется в инертности принятия решений, скрытности, избирательности в контактах, стремлению к избеганию конфликтов.

В ситуации стресса – заторможенность, уход от контактов, бегство от проблем в одиночество.

Показатель мужественности/женственности в ситуации развития профессионального выгорания у сотрудников МЧС. В профиле мужчин проявляется в пассивности личностной позиции, гуманистической направленности интересов, чувствительности, ранимости.

В межличностных отношениях проявляется склонность к сглаживанию конфликтов, сдерживанию агрессивных и антисоциальных тенденций.

Фактор №2 называется «Эмоциональное истощение» и имеет нагрузку 2,5. В него входят показатели: «Эмоциональное истощение» (0,70); «Деперсонализация» (0,68); «Истощение» (0,59); «Напряжение» (0,53).

Показатель эмоционального истощения в ситуации развития профессионального выгорания у сотрудников МЧС проявляется в перенапряжении, приводящем к нехватке сил на протяжении не только одного рабочего дня, но и последующих.

Происходит снижение общего эмоционального фона, острота чувств и восприятие существенно притупляются. Возникает неоправданное чувство ненужности и пустоты.

Спустя некоторое время возникает равнодушие, как в профессиональном плане, так и в личных отношениях. На начальной стадии может трактоваться как защитная реакция организма на повышенные эмоциональные нагрузки.

Показатель деперсонализации в ситуации развития профессионального выгорания у сотрудников МЧС проявляется в стрессовом состоянии и повышенной раздражительности.

Так же в одних случаях это может быть повышение зависимости от окружающих, повышение значимости внешних оценок. В других – усиление негативизма, циничность установок и чувств по отношению к субъектам профессиональной деятельности.

Человек начинает воспринимать свои мысли, чувства и эмоции «со стороны», т.е. перестает связывать воедино свое тело и мысли. Причины таких изменений не осознаются, поэтому часто начинается поиск либо постоянного общения с коллегами или членами семьи, либо отторжение любых разговоров.

Показатель истощения в ситуации развития профессионального выгорания у сотрудников МЧС является третьей и заключительной фазой развития эмоционального выгорания, являющегося частью профессионального. Проявляется в падении общего энергетического тонуса и ослаблением нервной

системы: эмоциональный дефицит, эмоциональная отстраненность, личностная отстраненность, психосоматические и психовегетативные нарушения.

Развитие синдрома эмоционального выгорания зависит от внешних и внутренних факторов. К группе внешних факторов относятся условия материальной среды, содержание работы и социально-психологические условия деятельности. Среди них доминирующую роль в развитии синдрома эмоционального выгорания играют: дестабилизирующая организация деятельности (нечеткая организация и планирование труда, недостаток оборудования, плохо структурированная и расплывчатая информация); повышенная ответственность за исполняемые функции и результат труда; неблагоприятная психологическая атмосфера профессиональной деятельности; психологически трудный контингент, с которым имеет дело сотрудник МЧС, а именно – спасение людей, участие в ликвидации ЧС и т.д.

К внутренним факторам, обуславливающим эмоциональное выгорание, относятся: склонность к эмоциональной ригидности; интенсивное восприятие и переживание обстоятельств профессиональной деятельности (данное психологическое явление возникает у сотрудников с повышенной ответственностью за порученное дело); слабая мотивация эмоциональной отдачи в профессиональной деятельности; нравственные дефекты и дезориентация личности.

Показатель напряжения в ситуации развития профессионального выгорания у сотрудников МЧС является фазой развития эмоционального выгорания, а именно запускающим механизмом в формировании. Состоит из следующих симптомов:

1. Симптом переживания психотравмирующих обстоятельств – проявляется как осознание психотравмирующих факторов деятельности, которые трудно устранить. Накапливается отчаяние и негодование.
2. Симптом неудовлетворенности собой – в результате неудач или неспособности повлиять на психотравмирующие обстоятельства, человек начинает испытывать недовольство собой, профессией,

обязанностями. Энергия эмоций направляется не столько вовне, сколько на себя.

3. Симптом «загнанности в клетку» - при давлении психотравмирующих обстоятельств в ситуации, когда нет возможности что-либо изменить приходит чувство беспомощности и эмоционального ступора.

4. Симптом тревоги и депрессии – симптом «загнанности в клетку» может перейти в тревожно-депрессивную симптоматику. Сотрудник МЧС переживает личностную тревогу, разочарование в себе, в профессии или месте работы.

Фактор №3 называется «Сверхконтроль» и имеет нагрузку 2,4. В него входят показатели: «Сверхконтроль» (-0,54); «Оптимистичность» (0,72); «Эмоциональная лабильность» (-0,64); «Интроверсия» (0,50).

Показатель сверхконтроля является обратно пропорциональным в ситуации развития профессионального выгорания у сотрудников МЧС. Чем выше показатель сверхконтроля у сотрудника МЧС, тем ниже будет показатель развития профессионального выгорания. Это говорит нам о том, что адекватное повышение по показателю сверхконтроля обуславливает успешность сотрудника в профессиональной деятельности. А именно, сотруднику МЧС с повышением по данному показателю свойственна исполнительность, умение подчиняться установленному порядку и следовать определенным инструкциям и директивам. Так же к этому относятся аккуратность и умение сдерживать присущие человеку слабости, эмоции, противиться соблазнам.

Показатель оптимистичности является обратно пропорциональным показателю сверхконтроля. Это говорит нам о том, что в ситуации профессионального выгорания сотрудник МЧС с повышением по показателю оптимистичности проявляет активность позиции, высокий уровень жизнелюбия, уверенность в себе и высокий уровень самооценки. Отмечается высокая мотивация достижения.

Настроение приподнятое, однако в ответ на противодействие легко вспыхивает и так же легко успокаивается. Успех в деятельности вызывает эмоцию гордости.

Житейские трудности воспринимаются как легко преодолимые, в обратном случае значимость недостижимого обесценивается. Присутствует склонность к несерьезному углублению в сложные проблемы, что не способствует развитию профессионального выгорания. Отличается оптимистичное восприятие окружающего мира, уверенность в будущем, убежденность в успехе.

Показатель эмоциональной лабильности является обратно пропорциональным в ситуации развития профессионального выгорания у сотрудников МЧС, в том числе и с повышением по показателю сверхконтроля. Чем выше показатель эмоциональной лабильности у сотрудника МЧС, тем ниже будет показатель развития профессионального выгорания и показателя сверхконтроля. Это связано с тем, что повышение по данному показателю проявляется в неустойчивости эмоций и конфликтном сочетании разнонаправленных тенденций: высокий уровень притязаний сочетается с потребностью в ощущении причастности к интересам группы, эгоистичность с альтруистичностью, агрессивность со стремлением нравиться окружающим. Такие сотрудники отличаются демонстративностью, яркостью эмоций при поверхностном переживании. Отмечается «легкая вживаемость» в различные социальные роли. Это позволяет говорить о том, что, находясь в коллективе, такой сотрудник стремится выразить себя, поверхностно реагируя на переживания, что не способствует развитию профессионального выгорания.

Однако защитные механизмы проявляются двояко:

1. Вытеснение из сознания негативной информации, которая является конфликтогенной и наносит урон личности и его субъективному образу «Я»;
2. Психологическая тревога трансформируется в психосоматические нарушения.

Это позволяет сделать вывод о том, что в ситуациях кратковременного стресса такой сотрудник уверенно справляется с напряжением и развития профессионального выгорания не происходит, однако в ситуации длительного стресса и напряжения возможен резкий рост уровня профессионального выгорания.

Показатель интроверсии в ситуации профессионального выгорания, а также у сотрудников МЧС с повышением по показателю сверхконтроля проявляется в еще большей пассивности личностной позиции и обращенность интересов в мир внутренних переживаний. Отражает повышенное снижение уровня включенности в социальную среду, выявляет замкнутость, застенчивость. Из-за этого наблюдаются трудности в адаптации к коллективу.

Так же проявляется в инертности принятия решений, скрытности, избирательности в контактах, стремлению к избеганию конфликтов. В ситуации стресса – заторможенность, уход от контактов, бегство от проблем в одиночество.

Фактор №4 называется «Индивидуалистичность» и имеет нагрузку 1,7. В него входят показатели: «Индивидуалистичность» (0,53); «Деперсонализация» (-0,40); «Интроверсия» (-0,40); «Мужественность/женственность» (-0,41).

Показатель индивидуалистичности в ситуации развития профессионального выгорания у сотрудников МЧС может проявляться в обособленно-созерцательной личностной позиции, склонности к раздумьям, превалирующей над чувствами и активностью.

Отмечается определенная избирательность в контактах, субъективизм в оценке людей и явлений окружающей среды, независимость взглядов, склонность к абстракции – обобщению и отвлечению от конкретики и повседневности.

Выявляется выраженная потребность в актуализации своей индивидуалистичности, в следствие этого сотрудникам МЧС труднее адаптироваться к обыденным формам жизни, ситуация стресса вызывает состояние растерянности.



Защитный механизм, проявляющийся при трансформации тревоги – интеллектуальная переработка и уход в мир мечты и фантазий. Им свойственна императивная потребность в свободе выбора, что может вызвать проблемы адаптации в трудовом коллективе в ситуации временных ограничений и недостатке терпимости у окружающих.

Показатель деперсонализации является обратно пропорциональным показателю индивидуалистичности. Это позволяет сделать вывод о том, что сотрудник МЧС, с повышением по показателю деперсонализации не стремится выражать потребность в индивидуалистичности, независимости взглядов и обособленно – созерцательной личностной позиции. В ситуации стресса такой сотрудник будет либо усиливать контакт с коллективом, либо наоборот, полностью его избегать, усиливая свой негативизм и циничные установки.

Показатель интроверсии также является обратно пропорциональным показателю индивидуалистичности. Это говорит о том, что сотрудник МЧС, с повышением по показателю интроверсии стремится уйти в мир своих переживаний и чувств, избегать конфликтов и четко выстраивает контакты с окружающими. В свою очередь сотрудник с повышением по показателю индивидуалистичности наоборот стремится выражать свою точку зрения, подчеркивая этим свою независимость. В стрессовой ситуации такой сотрудник не избегает ситуации и ее напряжения, но может занимать позицию наблюдателя.

Показатель мужественности/женственности также является обратно пропорциональным показателю индивидуалистичности. По профилю мужчин это говорит о том, что такой сотрудник МЧС будет стремиться сглаживать конфликты, испытывать потребность в дружеских отношениях и в целом гуманистическую направленность. В этой же ситуации сотрудник МЧС с повышением по показателю индивидуалистичности напротив, будет вступать в конфликты с целью отстаивания себя и своей позиции, порой пренебрегая дружескими отношениями с коллективом.

Фактор №5 называется «Импульсивность» и имеет нагрузку 1,9. В него входят показатели: «Импульсивность» (-0,46); «Эмоциональное истощение» (-0,42); «Истощение» (0,54); «Мужественность/женственность» (0,48).

Показатель импульсивности в ситуации развития профессионального выгорания у сотрудников МЧС может проявляться в мотиве достижения успеха, тесно связанной с волей к реализации сильных желаний, которые не всегда подчиняются контролю рассудка. Чем менее зрелая личность, тем сильнее риск проявления спонтанной активности, направленной на реализацию сиюминутных побуждений, вопреки здравому смыслу и интересам окружающего социума. При объективных показателях, свидетельствующих о наличии достаточно высокого интеллекта, может проявляться интуитивный, эвристический стиль мышления, который без опоры на накопленный опыт или при поспешности в принятии решений может приобретать спекулятивный (не аргументированный фактами) характер.

Также характерны нетерпеливостью, непосредственностью в проявлении чувств. Высказывания часто опережают продуманность поступков. Тенденции к противодействию внешнему давлению, склонность опираться на собственное мнение, а еще больше – на собственные сиюминутные побуждения. Отсутствие выраженной конформности, стремление к самостоятельности и независимости. В состоянии эмоциональной захваченности (преобладании ярко выраженных, полярных по знаку эмоций) контроль интеллекта далеко не всегда играет ведущую роль. В лично значимых ситуациях могут проявляться быстро угасающие вспышки конфликтности. В стрессе проявляется стеничный тип поведения. Плохо переносят однообразие, монотония вызывает сонливость, стереотипный тип деятельности – скуку. Императивные способы воздействия и авторитарный тон могут натолкнуться на заметное противодействие, особенно если лидер не пользуется должным авторитетом и не вызывает уважения.

Защитный механизм – вытеснение из сознания неприятной или занижающей самооценку информации. Вытеснение сопровождается

отреагированием на поведенческом уровне (критические высказывания, протест, агрессивность).

Показатель эмоционального истощения является обратно пропорциональным показателю импульсивности. Сотрудник МЧС с выраженным эмоциональным истощением характеризуется перенапряжением, приводящем к нехватке сил на протяжении не только одного рабочего дня, но и последующих.

Происходит снижение общего эмоционального фона, острота чувств и восприятие существенно притупляются. Возникает неоправданное чувство ненужности и пустоты.

В свою очередь импульсивность предполагает высокий тонус организма для достижения поставленных целей и желаний, которые не всегда поддаются воле рассудка, следовательно, несут сильную эмоциональную привязанность.

Показатель истощения в ситуации развития профессионального выгорания у сотрудников МЧС является третьей и заключительной фазой развития эмоционального выгорания, являющегося частью профессионального. Проявляется в падении общего энергетического тонуса и ослаблением нервной системы: эмоциональный дефицит, эмоциональная отстраненность, личностная отстраненность, психосоматические и психовегетативные нарушения.

При повышении по показателю импульсивности сотрудник МЧС расходует большое количество сил и энергии на достижение сильных в эмоционально плане и сиюминутных желаний. Потакая своим желанием, он быстро израсходует свой запас сил после чего возникает фаза истощения со всеми вытекающими из нее последствиями.

Показатель мужественности/женственности также прямо пропорционален показателю импульсивности. Повышение по мужскому профилю предопределяет гуманистическую направленность интересов, следовательно, и желаний и сотрудник МЧС, с повышением по этим двум показателям может стремиться к порой недостижимым целям, из разряда «мир во всем мире» и т.п.

Так же к этому может относиться эстетическая ориентация, утонченность вкуса, чувствительность.

Подводя итог, по результатам факторного анализа первичных результатов эмпирического исследования были выделены факторы и показатели, положительно и отрицательно влияющие на развитие профессионального выгорания у сотрудников МЧС. Помимо этого, результатом факторного анализа стала градация факторов по значимости и силе влияния на развитие профессионального выгорания у сотрудников МЧС. Полученные результаты позволяют определить показатели, влияя на которые мы можем снизить уровень профессионального выгорания сотрудников, что будет являться его психолого-педагогической профилактикой.

### **2.3. Рекомендации по психолого-педагогической профилактике профессионального выгорания у сотрудников МЧС**

В ходе проведенного эмпирического исследования нами были выделены личностные характеристики, положительно и отрицательно влияющие на развитие синдрома профессионального выгорания у сотрудников МЧС.

Исходя из этого, нами были разработаны рекомендации по психолого-педагогической профилактике профессионального выгорания у сотрудников МЧС:

1. Изучение новой зарубежной и отечественной литературы по проблеме профессионального выгорания, в том числе сотрудников спасательных служб. Это позволит своевременно получать новые методики работы с профессиональным выгоранием и быть в курсе передового опыта работы с профессиональным выгоранием.

2. Изучение факторов профессионального выгорания при непосредственной работе сотрудников МЧС. Психолог МЧС принимает участие в спасательных работах, и видит те ситуации, которые приводят к развитию профессионального выгорания. После спасательных работ важно обсудить с

коллегами переживаемые ими эмоции и мысли об увиденном. Провести дебрифинг.

3. Оптимизация труда с целью улучшения социально психологического климата коллектива. Реализация специализированных кресел для релаксации, зоны отдыха, в которой сотрудники МЧС смогут выпить чай или кофе, перекусить и отдохнуть в зоне с цветами. Создание перерывов для отдыха после выезда на места ЧС.

4. Выявление личностных характеристик, препятствующих развитию профессионального выгорания сотрудников МЧС, с целью развития индивидуальных методов профилактики. К ним относятся оптимистичность, ригидность, экстраверсия. Когда сотрудник МЧС делится своими проблемами и переживаниям с окружающими, при этом имеет позитивное виденье жизни и устойчивые цели и приоритеты – профессиональное выгорание не получает развития.

5. Выявление и психокоррекция личностных характеристик, способствующих развитию профессионального выгорания сотрудников МЧС. Сюда входят интраверсия, индивидуалистичность, импульсивность, депрессивность, сверхконтроль, тревожность. Все они способствуют развитию профессионального выгорания и приводят к негативным последствиям не только для личности, но и для всего коллектива.

6. Проведение индивидуальных консультаций с сотрудниками МЧС. Вопросы переживания по поводу личных достижений, негативном эмоциональном состоянии, конфликтов с семьей, родными и близкими являются

индикаторами развития у сотрудника профессионального выгорания и требуют особого внимания к себе.

7. Проведение тренингов на тему стрессоустойчивости, с целью обучения сотрудников эффективным копинг-стратегиям, навыкам совладания со стрессом, саморегуляции и релаксации.

8. Создание информационного стенда и доски почета. На информационном стенде необходимо размещать симптомы развития профессионального выгорания, на которые сотрудникам МЧС необходимо обращать внимание, дополняя их интересными картинками и рисунками (для привлечения внимания). Доска почета в свою очередь позволит отмечать достижения сотрудников и акцентировать тем самым внимание на том, что их работа крайне важна и необходима.

9. Развитие культуры совместного времяпровождения, в том числе семьями. Когда сотрудник МЧС знает, что в определенные промежутки времени он вместе с семьей и коллективом выедет на какой-либо отдых, будь то отдых на природе или поездка на экскурсии, то это укрепит его взаимоотношения с коллективом, возрастает уровень доверия и понимание того, что он не один и всегда может обратиться за помощью.

10. Доведение до сотрудников информации о возможностях и перспективах карьерного роста и повышение своего профессионального мастерства. Повышение осмысленности деятельности, а также рост уровня профессионализма способствуют снижению уровня профессионального выгорания сотрудников МЧС.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проблема предотвращения катастроф, ликвидации их последствий является актуальной проблемой не только в России, но и во всем мире. Это обусловлено возросшим количеством и масштабом катастроф, увеличением людских и материальных потерь, что наносит непоправимый ущерб развитию, а порой ставит под угрозу существование самого человечества. От катастроф страдают не только граждане нашей страны, но и спасатели, призванные спасти и ликвидировать последствия чрезвычайной ситуации. Несмотря на то, что сотрудники МЧС имеют оборудование и экипировку для разрешения практически любых чрезвычайных ситуаций, влияние стрессогенных факторов во время работы крайне негативно сказывается на их психологическом и физическом здоровье. Стресс не является однозначно негативным феноменом, помимо напряжения всего организма он дает силы для преодоления ситуации. Сотрудники МЧС, имея великолепную подготовку и оборудование используют собственное напряжение для спасения людей, будь то ситуация с обрушающимся или горящим зданием, землетрясением или лесным пожаром, стремительно уничтожающими города, деревни и т.д. За всё время своей работы, спасатели сталкиваются со многими страшными картинами, смертью и страданиями людей, родственниками погибших или потерявших всё. От этого страдает психическое состояние самих спасателей. Работа психолога МЧС направлена не только на первоначальный отбор кандидатов на службу, но и диагностика, выявление негативных последствий деятельности сотрудников и профилактика профессионального выгорания, которое включает в себя спектр проблем самого разного характера, от взаимоотношений с коллегами и общего снижения психического и физического благополучия, неадекватной оценке собственной роли и роли работы в масштабах общества, до конфликтов вне работы (с семьей, родными и близкими и т.д.).

Проанализировав научную литературу по проблеме профессионального выгорания, в том числе у сотрудников спасательных служб, нам были сделаны следующие выводы:

1. Профессиональное выгорание у сотрудников МЧС обуславливается особенностями их сложной профессии, так как деятельность происходит в условиях, опасных для жизни и здоровья, и постоянном нервно-психическом напряжении.

2. Профессиональное выгорание у сотрудников МЧС обуславливается наличием и развитостью определенных личностных характеристик, которые препятствуют, или напротив способствуют его развитию.

Исходя из этого, в начале работы нами была поставлена гипотеза о том, что определенные личностные характеристики (оптимистичность, экстраверсия, ригидность) препятствуют развитию профессионального выгорания у сотрудников МЧС, и напротив, личностные характеристики (индивидуалистичность, депрессивность, сверхконтроль, тревожность, импульсивность, интроверсия), способствующие развитию профессионального выгорания у сотрудников МЧС. В ходе проведенного эмпирического исследования данная гипотеза была нами подтверждена. Были разработаны рекомендации для психолога МЧС, направленные на психолого-педагогическую профилактику профессионального выгорания у сотрудников МЧС.

Также были рассмотрены программы психолого-педагогической профилактики профессионального выгорания у сотрудников МЧС. На их основе были составлены рекомендации, направленные на развитие условий труда, а также личностных характеристик, препятствующих развитию профессионального выгорания у сотрудников МЧС.



## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Агатипова, Е.С. Жизнестойкость как внутренний ресурс, препятствующий возникновению эмоционального выгорания у сотрудников МЧС / Е.С. Агатипова // Социально-экономические явления и процессы – Тамбов: Федеральное государственное бюджетное военное учреждение высшего профессионального образования «Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина». 2012. С.238-243.
2. Агатипова, Е.С., Левина, Н.А. Психологические ресурсы жизнестойкости и проблема предупреждения эмоционального выгорания у сотрудников МЧС / Е.С. Агатипова, Н.А. Левина // Социально-экономические явления и процессы – Тамбов: Федеральное государственное бюджетное военное учреждение высшего профессионального образования «Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина». 2012. С.238-243.
3. Бадалян, Ю.В. Эмоциональное выгорание сотрудников Министерства чрезвычайных ситуаций России / Ю. В. Бадалян // Теория и практика общественного развития. – 2012 – № 4 – С. 120–122.
4. Бекренёв, В.Д. Психическая напряженность и особенности ее проявления у спасателей МЧС России: дис. канд. псих. наук: 19.00.01 - Москва. – 2008. – 166 с.
5. Берковиц, Л. Агрессия. Причины, последствия, контроль / Л. Берковиц. - М.: Академия, 2001. - 512 с.
6. Бойко, В.В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении. – СПб – 2009. – 278 с.
7. Борисова, М.В. Психологические детерминанты феномена эмоционального выгорания у педагогов / М.В. Борисова // Вопросы психологии. -2005. -№ 2.
8. Бухтияров, И.В. Профессиональное выгорание, его проявления и критерии оценки. Аналитический обзор. / И. В. Бухтияров, М. Ю. Рубцов

// Вестник Национального медико-хирургического центра им. Н.И. Пирогова. - 2014. - №2. - С. 106-111.

9. Ваньков, А.Б. Профилактика эмоционального выгорания сотрудников МЧС / А. Б. Ваньков, С. А. Сахаров // Достижения вузовской науки: от теории к практике сборник материалов II Международной научно-практической конференции. - 2017. - №1. - С. 100-104.

10. Власенко, Н.Ю. Исследование условий и механизмов развития синдрома эмоционального выгорания среди сотрудников МЧС / Н. Ю. Власенко, Н. Г. Семенова // Вестник Тверского государственного технического университета. Серия: Науки об обществе и гуманитарные науки. . - 2016. - №2. - С. 125-129.

11. Водопьянова, Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. – СПб: Питер, 2009. – 336 с.

12. Гордеева, А.Н. Профессиональное выгорание сотрудников МЧС с разными типами личностного реагирования на стрессовую ситуацию / А. Н. Гордеева // Научные труды Республиканского института высшей школы. - 2017. - №17-3. - С. 85-94.

13. Дежкина, Ю.А. Развитие профессионально важных качеств сотрудников государственной противопожарной службы МЧС России в процессе профессионализации: дис. канд. псих. наук: 19.00.03 - Санкт-Петербург. - 2008. – 175 с.

14. Дутов, В.И. О воздействии на людей опасных факторов пожара / В.И. Дутов // сб. науч. тр. – М.: ВНИИПО. – 1980.

15. Елисеева, И.Н. – История развития отечественной экстремальной психологии: дис. канд. псих. наук: 19.00.01 – Москва. – 2015. – 286 с.

16. Земскова, А. Личностные особенности пожарных ГПС МЧС России / А. Земскова, Н. А. Кравцова // Личность в экстремальных условиях и кризисных ситуациях жизнедеятельности. - 2013. - №3. - С. 170-176.

17. Калашникова, М.М. Синдром эмоционального выгорания у сотрудников УИС и МЧС России / М. М.Калашникова, И. А. Фараонова // Научное обеспечение психолого-педагогической и социальной работы в уголовно-исполнительной системе. - 2017. - №1. - С. 191-197.
18. Камнева, Е.В. Профессиональная деформация сотрудников органов внутренних дел: факторы и формы проявления / Е.В. Камнева // М.: ФГУ ВНИИ МВД, 2011. – 108 с.
19. Ковалев, П.А. Возрастно-половые особенности отражения в сознании структуры собственной агрессивности и агрессивного поведения / П. Ковалев. - СПб.: Питер, 1996. - 358 с.
20. Кошкарлов, В.С. Влияние места несения службы и стажа работы на индивидуально-личностные особенности сотрудников пожарной охраны / В.С. Кошкарлов, Н.Н. Щаблов // Научно-аналитический журнал Санкт-Петербургского университета ГПС МЧС России «Проблема управления рисками в техносфере», 2010. - № 4 (16) - С. 97-103.
21. Круглова, М. А., Агрессия как предиктор профессиональной деформации личности сотрудников правоохранительных органов / М. А. Круглова, В. Г. Круглов, Л. А. Верещагина, Л. Н. Горюнова, В. Е. Погребницкая, Р. Р. Мулюкова // Ученые записки университета имени П.Ф. Лесгафта. - 2015. - №11(129). - С. 274-278.
22. Кулаковская, В.И. Определение групп сотрудников МЧС, наиболее подверженных профессиональному выгоранию / В. И. Кулаковская, О. В. Гуменюк // Безопасность в чрезвычайных ситуациях. - 2016. - №1. - С. 124-127.
23. Ларина, А. А. Профессиональная деформация сотрудников МЧС / А. А. Ларина // Территория науки. - 2014. - №5. - С. 63-66.
24. Лебедев, А.Н. Камнева, Е.В. Буянова, С.М. Влияние индивидуально-психологических особенностей на профессиональное выгорание сотрудников органов внутренних дел / А.Н. Лебедев, Е.В.

Камнева, С.М. Буянова// Вестник финансового университета. – 2012. – С. 58-63.

25. Левитов, Н. Д. О психических состояниях человека. – М.: Просвещение, 2017. – 344 с.

26. Логинова, О.В. Структура мероприятий по психологической и психофизиологической профилактики и коррекции в МЧС России / О.В. Логинова // Белгород, 2019. – 8 с.

27. Лоскутова, А.И. Признаки и пути предупреждения профессионального выгорания у сотрудников МЧС / А. И. Лоскутова // Психологическое обеспечение деятельности силовых структур. - 2017. - №1. - С. 112-116.

28. Лэнгле, А. Эмоциональное выгорание с позиций экзистенциального анализа / А. Лэнгле // Вопросы психологии. – 2008. – № 2. – С. 3–16.

29. Марьин, М.И. Исследование влияния условий труда на функциональное состояние пожарных / М.И. Марьин // Психологический журнал. – 1990. - С.102-109.

30. Марьин, М.И. Оценка и оптимизация психологического климата, стиля руководства в органах управления и подразделениях Государственной противопожарной службы / М.И. Марьин // Москва. - 1998. – 100 с.

31. Марьин М.И. Профессиография основных видов деятельности сотрудников Государственной противопожарной службы / М.И. Марьин // Москва. – 1998. – 30 с.

32. Маслач, К. Профессиональное выгорание: как люди справляются. - СПб: Питер, 2014. – 514 с.

33. Мушастая, Н.В. Методические рекомендации для студентов – психологов «Синдром эмоционального выгорания: основные интерпретации и научные подходы» / Н.В. Мушастая // Ростов н Дону: Издательство совета ЮФУ. – 2007. – 32 с.

34. Мушастая, Н.В. Профессиональный отбор сотрудников экстремальных профессий / Н.В. Мушастая // Материалы XXXV научной конференции сотрудников, аспирантов и студентов ЮФУ. Ростов-на-Дону. - 2007.
35. Мушастая, Н.В. Психотерапия в очаге чрезвычайной ситуации / Н.В. Мушастая // Психология XXI века: Материалы Международной научно-практической конференции. – Санкт-Петербург. – С.147-149.
36. Мушастая, Н.В. Синдром выгорания в профессиях, связанных с экстремальными ситуациями / Н.В. Мушастая // Наука и знание: Материалы XXXIII научной конференции студентов и молодых ученых вузов южного федерального округа. Краснодар. – 2006. – С.175-176.
37. Мушастая, Н.В. Синдром эмоционального выгорания в профессиях, связанных с экстремальными ситуациями / Н.В. Мушастая // Наука и знание: Материалы VII научной-методической конференции. Новороссийск. - 2005. – С.54.
38. Мушастая, Н.В. Синдром эмоционального выгорания сотрудников МЧС как показатель профессиональной дезадаптации / Н.В. Мушастая // Российский психологический журнал. – 2007. – С.56-57.
39. Мушастая, Н.В. Эмоциональное выгорание как фактор деформации ценностно-смысловой сферы личности в условиях экстремальных ситуаций: дис. канд. псих. наук: 19.00.13 – Ростов-на-Дону. - 2007. – 177 с.
40. Орел, В.Е. Синдром психического выгорания личности. - М.: Ин-т психологии РАН, 2005. - 329 с.
41. Орел, В.Е. Феномен выгорания в зарубежной психологии: эмпирические исследования и перспективы / В.Е. Орел // Психологический журнал. – 2001. – С.89-100.
42. Осипов, А.В. Профессионально важные качества сотрудников пожарно-спасательных формирования на разных этапах

профессионального становления: дис. канд. псих. наук: 19. 00. 13. - Ростов на Дону. – 2009. – 197 с.

43. Петрова, Ю.В., Жигинас, Н.В. Стресс и готовность к риску сотрудников МЧС / Ю.В. Петрова, Н.В. Жигинас // Вестник Томского государственного педагогического университета – Томск: Федеральное государственное бюджетное военное учреждение высшего профессионального образования «Томский государственный педагогический университет». 2014. С.52-55.

44. Румянцева, Т.Т. Понятие об агрессивности в современной и зарубежной психологии / Т. Т. Румянцева // Вопросы психологии. - 1991. - №1. - С.81.

45. Трунов, Д.Г. Синдром сгорания: позитивный подход к проблеме / Д. Г. Трунов // Журнал практического психолога. – 1998. – № 5.

46. Хлоповских, Ю.Г. Синдром профессионального выгорания в деятельности сотрудника ГПС МЧС России / Ю. Г. Хлоповских // Современные технологии обеспечения гражданской обороны и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций. - 2016. - №1(7). - С. 33-37.

47. Хлоповских, Ю.Г. Синдром профессионального выгорания в деятельности спасателя МЧС: причины, особенности и способы поведения / Ю. Г. Хлоповских, А. В. Кравцов // Пожарная безопасность: проблемы и перспективы. - 2015. - №1(6). - С. 279-284.

48. Холуева, К.А. Ценностные ориентации служащих пожарно-спасательных формирований. / К.А. Холуева // Сборник научных трудов Sword. – 2013. – С.78-28.

49. Чудакова, М.Ю. Психологические детерминанты профессионального выгорания пожарных / М. Ю. Чудакова // Гуманитарные ведомости ТГПУ им. Л.Н. Толстого. - 2014. - №3(11). - С. 131-139.

50. Ширванов, А.А., Камнева, Е.В. Факторы профессионального выгорания сотрудников МЧС России / А.А. Ширванов, Е.В. Камнева // Научные и образовательные проблемы гражданской защиты – М.: Федеральное государственное бюджетное военное учреждение высшего образования «Академия гражданской защиты МЧС России». 2016. С.105-108.

51. Шленков, А.В. Психологическое обеспечение профессиональной подготовки сотрудников Государственной противопожарной службы МЧС России: дис. канд. псих. наук: 05.26.03 – Санкт-Петербург. – 2009. – 393 с.

52. Шленков, А.В. Кошкаров, В.С. Функциональная модель развития устойчивости к эмоциональному выгоранию сотрудников пожарных частей / А.В. Шленков, В.С. Кошкаров // Вестник Санкт-Петербургского университета Государственной противопожарной службы МЧС России. – 2014. – С.115-119.

53. Pines, A.M. Occupational burnout: a cross-cultural Israeli Jewish-Arab perspective and its implications for career counseling. Career Development International. 2003. Vol. 8. PP. 97-106.

54. Freudenberger, H. Staff burnout. Journal of Social Issues. 1974. Vol. 30. PP.159-165.

