

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(национальный исследовательский университет)
Институт социально-гуманитарных наук
Факультет «Психология»
Кафедра «Психология развития и возрастное консультирование»

РАБОТА ПРОВЕРЕНА

Рецензент

2018г.

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ
Заведующий кафедрой
д-р психол. н., профессор
Е.Л.Солдатова

2018г.

**СВЯЗЬ ОСОБЕННОСТЕЙ ЛИЧНОСТИ С УРОВНЕМ
ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ СОТРУДНИКОВ ПОЖАРНЫХ
ЧАСТЕЙ ГПС МЧС РОССИИ**

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА
К ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЕ
ЮУрГУ – 37.05.02.2018.1401.ПЗ ВКР

Руководитель работы
доцент

П.Н.Баринов

2018г.

Автор работы
студент группы СГ-566

К.А.Решетников

2018г.

Нормоконтролёр
зав.уч.лабораторией

А.А. Колмогорцева

2018г.

Челябинск 2018

АННОТАЦИЯ

Решетников К.А. Связь особенностей личности с уровнем эмоционального выгорания сотрудников пожарных частей ГПС МЧС России Челябинск: ЮУрГУ, - СГ-566 85 с., 9 табл. библиогр. список – 84 наим., 1 прил.

Выпускная квалификационная работа посвящена исследованию взаимосвязи особенностей личности с уровнем эмоционального выгорания на примере сотрудников пожарных частей ГПС МЧС России.

Актуальность темы обусловлена тем, что изучение особенностей формирования эмоционального выгорания у сотрудников пожарных частей ГПС МЧС России во взаимодействии с факторами риска, очень важно при коррекционных и профилактических работах с сотрудниками экстремального профиля, так как профессия пожарного связана со спасением людей во время чрезвычайных ситуаций и подразумевает под собой непосредственное взаимодействие с пострадавшими.

В результате проведённого исследования был выявлен, уровень эмоционального выгорания сотрудников пожарных частей ГПС МЧС России, были изучены индивидуально-психологические особенности сотрудников пожарных частей ГПС МЧС России (Уровень агрессивности, наличие невротических состояний), подверженных эмоциональному выгоранию. Была установлена прямая взаимосвязь показателей эмоционального выгорания с индивидуально-психологической особенностью сотрудников пожарных частей ГПС МЧС России (Агрессивное поведение). Данная взаимосвязь позволяет нам предположить, что с возрастанием уровня эмоционального выгорания у

человека начинают формироваться и закрепляться определённые типы агрессивного поведения в обществе. Также была подтверждена гипотеза о том, что развитие эмоционального выгорания сотрудников пожарных частей ГПС МЧС России происходит под влиянием системы (модели) состоящей из факторов профессионального риска, индивидуально-психологических факторов, развитых профессионально-важных качеств. Практическая значимость данной работы заключается в возможности использования полученных данных для развития устойчивости сотрудников пожарных частей к эмоциональному выгоранию в процессе психологического сопровождения профессиональной деятельности. Результаты исследования, возможно, использовать как на этапе профессионального психологического отбора, так и на этапах профессионального совершенствования.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	7
ГЛАВА I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИЗУЧЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЕЙ СОТРУДНИКОВ ПОЖАРНЫХ ЧАСТЕЙ ГПС МЧС РОССИИ.....	9
1.1 Психологические аспекты эмоционального выгорания.....	9
1.2 Характеристика профессиональной деятельности сотрудников пожарных частей ГПС МЧС России.....	21
1.3 Индивидуально-психологические особенности сотрудников пожарных частей ГПС МЧС России как фактор формирования эмоционального выгорания.....	32
ГЛАВА II. ПРОГРАММА ИССЛЕДОВАНИЯ.....	42
2.1 Организация и методы исследования.....	42
2.2 Методы исследования.....	44
2.3 Метод математической обработки данных.....	57
ГЛАВА III. АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ.....	59
3.1 Анализ результатов изучения уровня эмоционального выгорания сотрудников пожарных частей ГПС МЧС России.....	59
3.2 Анализ результатов изучения индивидуально-психологических особенностей сотрудников пожарных частей ГПС МЧС России.....	64
3.3 Анализ результатов изучения взаимосвязи показателей эмоционального выгорания с индивидуально-психологическими особенностями сотрудников пожарных частей ГПС МЧС России.....	71
ВЫВОДЫ.....	76
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	77
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	79
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	84
ПРИЛОЖЕНИЕ А.....	84

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования Сотрудники Государственной противопожарной службы МЧС России относятся к лицам профессий экстремального профиля, чья деятельность связана с работой в опасных и тяжёлых условиях, связанных с сильным психотравмирующим воздействием. Оно может быть как однократным, так и постоянно повторяющимся, что требует адаптации к непрекращающемуся действию стрессовых факторов, среди которых наиболее значительными являются: Скрытая и явная угроза жизни и здоровью, психофизическое перенапряжение, внезапность происходящих событий, информационная перегрузка в условиях дефицита времени. В связи с этим остро ставится вопрос о способах совладания с этими профессиональными стрессорами, так как неадаптивное поведение в таких случаях приводит к развитию синдрома эмоционального выгорания, нервно-психическим и психосоматическим нарушениям, требующих психологической коррекции.

В настоящее время существует множество работ, посвящённых проблеме формирования эмоционального выгорания. В отечественной науке изучением данного феномена занимались такие выдающиеся учёные, как: Валерий Емельянович Орёл, Наталия Евгеньевна Водопьянова, Елена Сергеевна Старченкова, Анастасия Борисовна Серебрякова, Людмила Ивановна Анцыферова, Виктор Васильевич Бойко, Татьяна Владимировна Копылова, Анна Борисовна Леонова, Сергей Григорьевич Никифоров, Татьяна Владимировна Форманюк. В иностранных исследованиях данный феномен описали такие зарубежные учёные, как: Рей Розенман, Майер Фридман, Томас Кокс, Адамс Гриффитс, Анджей Пинес, Эллиот Аронсон, Аллан Чиром, Карл Роджерс, Александр Бродский, Кодзи Кондо, Питер Торонтон, Альфред Адлер, Альберт Бандура, Дэвид Хью Малан, Кристина Маслач, Сьюзан Джексон, Джеймс Дирендонк, Вильмар Шауфели, Хендрик Сиксма.

Таким образом, изучение особенностей формирования эмоционального выгорания у сотрудников пожарных частей ГПС МЧС России во взаимодействии с факторами риска, очень важно при коррекционных и профилактических работах с сотрудниками экстремального профиля, так как профессия пожарного связана со спасением людей во время чрезвычайных ситуаций и подразумевает под собой непосредственное взаимодействие с пострадавшими.

Теоретическая часть работы посвящена углублённому анализу феномена эмоционального выгорания, его общей характеристике, основным концепциям отечественных и зарубежных авторов; анализу специфики работы и изучению индивидуально-психологических особенностей личности сотрудников пожарных частей ГПС МЧС России. Приведённые теоретические данные позволяют нам объективно понять причины возникновения синдрома эмоционального выгорания, а также позволяют подробно изучить особенности личности сотрудников наиболее подверженных синдрому эмоционального выгорания.

Практическая часть работы посвящена подбору необходимых диагностических методик, выдвижению гипотезы исследования, анализу контрольной и экспериментальной группы исследуемых, предоставлению полученных диагностических данных в форме таблиц и письменных заключений. Приведённые практические данные можно использовать для развития устойчивости сотрудников пожарных частей к эмоциональному выгоранию в процессе психологического сопровождения профессиональной деятельности. Результаты исследования, возможно, использовать как на этапе профессионального психологического отбора, так и на этапах профессионального совершенствования.

ГЛАВА I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИЗУЧЕНИЯ

ИНДИВИДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЕЙ

СОТРУДНИКОВ ПОЖАРНЫХ ЧАСТЕЙ ГПС МЧС РОССИИ

1.1 Психологические аспекты эмоционального выгорания

В психологию термин «burnout» (выгорание) был введён американским психиатром Х. Дж. Фрейденбергом в 1974 г. для объяснения специфического расстройства личности у психически здоровых людей, появляющегося в результате эмоционального и интенсивно перегруженного общения в процессе профессиональной работы с пациентами, клиентами, учениками. К данному времени было собрано множество фактов, указывающих на то, что среди врачей, учителей, полицейских, психологов и других социальных работников очень часто можно заметить людей резких, сухих и неадекватных в общении. Также ряд исследований показал, что представители этих профессионально важных групп чаще остальных подвержены разного вида психосоматическим расстройствам. Вначале выгорание считалось «платой за сострадание», а затем превратилось в «заболевание коммуникационных профессий». В настоящее время говорят о синдроме выгорания представителей самых различных профессий.[37]

Далее мы рассмотрим теоретическое обоснование синдрома эмоционального выгорания в зарубежных исследованиях. Основное развитие представлений о выгорании на первоначальных этапах изучения протекало путями накоплений описания взаимосвязанных симптомов. Большая часть исследований имела эмпирическую закономерность и не пыталась дать теоретически обобщенного определения. Авторы обзора, посвященного выгоранию, А. Гриффитс и Т. Кокс, перечисляют около 150 симптомов, которые исследователи отнесли к выгоранию. Среди них аффективные симптомы: плаксивость, угрюмость, пониженность и нестабильность настроения, истощение эмоциональных ресурсов, когнитивные симптомы –

ощущение безнадёжности и безысходности, циничность, ригидность мышления, отстраненность в общении с клиентами и коллегами, стереотипное отношение. Все эти признаки сопровождаются типичными для стресса жалобами на здоровье: тошнота, головные боли, головокружение, беспокойство и бессонница. К мотивационным симптомам относится исчезновение свойственных человеку мотиваций: энтузиазма, старания, идеализма и заинтересованности; и напротив, появление неудовлетворённости, разочарования, возможен отказ от должности.

Многообразие симптомов легко можно запутать. Часть из них является факторами стресса, другая связана с внутриличностными расстройствами, в результате, понятие эмоционального выгорания несколько размывается. В концептуально обоснованном плане наиболее разработана модель выгорания, предложенная в 1976 г. исследователями С. Джексоном и К. Маслач.

Динамичность процесса выгорания, согласно С. Джексону и К. Маслач происходит следующим образом:

1. Чрезмерные требования и идеализм
2. Психическое и эмоциональное истощение
3. Дегуманизация как средство противодействия
4. Синдром отвращения (против себя – против других – против всего). И, наконец, крах – увольнение, серьёзная болезнь [37].

В предложенной модели выгорание впервые рассматривается как синдром, который возникает при трех базовых симптомах: деперсонализации и редукции личных достижений, эмоциональном истощении. Под эмоциональным истощением понимается комплекс проявлений «эмоциональной усталости» или «выпотрошенности» от постоянно переживаемого напряжения и стрессовых реакций в процессе работы с другими людьми. Деперсонализация проявляется, прежде всего, в тенденциях видеть преимущественно «плохие» стороны в поведении и характере других людей. Редукция личных достижений отмечается, если человек утрачивает чувство собственной значимости в

профессиональном плане, не видит перспектив своего дальнейшего карьерного развития. Также необходимо сделать вывод, что только совокупность этих трех компонентов составляет содержание синдрома выгорания. Ни один из них по отдельности не может являться данным синдромом. Именно данные симптомы в исследованиях стабильно коррелировали между собой, а трехкомпонентная модель выгорания легла в основу опросника MBI (Разработанным К.Маслach).

Зачастую выгорание в иностранных источниках видят как следствие длительного профессионального стресса, и очень часто термины «выгорание» и «стресс» используются в качестве синонимов. В симптомах, которые относят к феномену выгорания, огромное место занимают симптомы стресса. Так или иначе переменная стресса объясняет 30 % дисперсии симптома эмоционального истощения и лишь незначительную долю дисперсии по двум другим симптомам: редукции личных достижений и деперсонализации. В психологических исследованиях 30 % объясняемой дисперсии считается значимым показателем связанности двух переменных или конструктов. Таким образом, стресс объясняет только симптом эмоционального истощения и не объясняет два других симптома: редукцию личных достижений и деперсонализацию. Следовательно, можно сделать следующий вывод, что стресс не объясняет синдром эмоционального выгорания целиком.

С самого начала утверждения проблемы выгорания в психологии ведется спор о связи синдрома с депрессией. Несмотря на сходство проявлений, исследователи указали, что депрессия проявляется во всех сферах жизни человека, в то время как выгорание на начальных этапах своего развития существует лишь в отношении работы, а в других сферах жизни человек может быть вполне счастливым. На поздних этапах выгорание действительно проявляется во всех остальных сферах жизни. Причем исследователями было подчёркнуто, что выгорание возникает у психически здоровых людей. С точки зрения Маслач, синдром выгорания в большей степени характеризует работу человека, чем его самого. В эмпирических исследованиях 25% дисперсии

эмоционального истощения объяснялось депрессией, что касается остальных двух симптомов, то дисперсия, объясняемая депрессией, составляла значение меньше 10%. [28]

А. Бродский и Э. Эделвич объясняют эмоциональное выгорание как процесс крушения иллюзий. Они определяют выгорание в «помогающих профессиях» как прогрессирующую потерю энергии и идеализма, которую испытывают люди в результате специфических условий их профессиональной деятельности. По мнению исследователей, изначальный идеализм и благородные стремления становятся залогом фрустрации в будущем. [52]

А. Чиром считает эмоциональное выгорание комбинациями эмоционального, физического и когнитивного утомления или истощения. Он также считает, что основной фактор эмоционального выгорания это – эмоциональное утомление, а добавочные компоненты являются следствием либо поведения (купирования стресса), ведущего к деперсонализации, либо собственно когнитивно–эмоционального выгорания, что часто выражается в редуцировании личных достижений (деформации субъективной оценки личностных возможностей). И то и другое проявляется в деформации личности и имеет первостепенное значение для её социального здоровья. В противоположность предшествующим подходам, авторы одномерного подхода не ограничивают эмоциональное выгорание определённой группой специалистов. [52]

Е. Аронсон и А. Пинес видят синдром эмоционального выгорания как одномерную консистенцию. Эмоциональное выгорание – это состояние психического и физического истощения, вызванное длительным пребыванием в эмоционально перегруженных ситуациях.

К. Кондо определяет синдром «эмоционального выгорания» как дезадаптированность к рабочим условиям из-за чрезмерной рабочей нагрузки и неадекватных межличностных отношений. Этому определению соответствует и данное им толкование понятия «выгорание», которому подвержены, прежде

всего, те, кто интенсивно и альтруистически работает с людьми. Такая эмоционально напряженная работа сопровождается чрезмерной тратой психологической энергии, приводит к психосоматической усталости (изнурительности) и эмоциональному истощению (исчерпанию) в результате появляются беспокойство (тревога), гнев, раздражение, пониженная самооценка на фоне учащенного сердцебиения, желудочно-кишечные расстройства, одышка, головные боли, пониженное артериальное давление, нарушение сна; зачастую, возникают и семейные проблемы. Воздействие стрессогенных факторов, вызывающих явление «эмоционального выгорания» охватывает значительный круг профессий, расширяя число подверженных этому заболеванию. [48, с.20]

Тактика преодолевающего поведения человека в ситуации стресса – один из важных факторов, определяющий вероятность развития у индивида психосоматических заболеваний. Стратегии подавления эмоций часто увеличивают риск состояний предболезни или болезни. Однако грамотное умение управлять эмоциональными проявлениями, а иногда и подавлять их – необходимый «навык» для лиц коммуникативных (социальных) профессий.

На развитие выгорания влияет и то, как работник обучен справляться со стрессом. Из исследований видно, что наиболее уязвимы те, кто реагирует на стресс агрессивно, несдержанно, хотят противостоять ему любой ценой, не отказываются от соперничества. Такие люди часто недооценивают сложность стоящих перед ними задач и время, необходимое для последующего решения, стрессогенный фактор вызывает у них чувство подавленности, уныния, из-за того, что не удается достичь намеченного (поведение типа «А») [48, с. 53].

Наиболее структурированную характеристику особенностям личности типа «А» привели Р. Розенман и М. Фридман, в которую помимо личностных особенностей (чрезмерная вовлеченность в многочисленные виды деятельности, соперничество, стремление к успеху, признанию и руководству, агрессивность, часто скрытая, нетерпеливость), они отметили у таких лиц,

быстрый, усиленный слышный вдох воздуха, эксплозивные интонации голоса, подчёркивание определенных слов в предложениях, напряжение мускулатуры лица и тела, частое сжимание кулаков во время разговора, постоянную тенденцию к ускорению хода обычной беседы путем обрыва высказываний собеседника или его подбадривания говорить быстрее фразами: «понял, понял», «да, да» до того, как он закончил свою мысль [48, с. 58].

В последующих исследованиях американские кардиологи Р. Розенман с соавторами показали, что в однородной по социальному и возрастному составу группе мужчины типа «А» отличаются честолюбием и амбициозностью, способностью энергично добиваться продвижения по службе, постоянной занятостью дома и на работе, нетерпеливостью, ощущением нехватки времени, агрессивностью, неумением и нежеланием отдыхать. Таким образом, особенности поведения людей типа «А» хорошо согласуются с физиологической характеристикой лиц, находящихся в ситуации постоянного эмоционального напряжения.

Среди факторов эмоционального выгорания важное место отводится и эмпатии. По мнению К. Роджерса, она представляет собой необходимое качество, или способность, для установления «помогающих» отношений при общении с клиентом (пациентом) [13].

Эмпатия как свойство индивида проникать в состоянии другого человека с помощью интуиции и воображения способствует сбалансированности межличностных отношений.

Проблема выгорания тесно связана с вопросами мотивации профессионального выбора и карьерной ориентированности. За выбором «помогающих» и «социальных» специальностей, по мнению А.Адлера, стоит стремление к реализации мотива власти. Вместе с внешней положительной мотивацией деятельности он вполне служит для объяснения так называемого «парадокса выгорания» [12]. «Трудоголизм» и активная увлеченность своей профессиональной деятельностью могут быть обусловлены стремлением к

творчеству и ценностью для человека самой профессии. Но в равной степени вероятности трудоголик часто бывает движим стремлением к социальному престижу, получению за счет профессии материальных выгод и мотивом власти. Невозможность удовлетворить такие потребности будет способствовать развитию симптомов эмоционального выгорания.

Д. Дирендонк, В. Шауфели, Х. Сиксма провели исследования и выявили что в качестве специфических детерминант эмоционального выгорания выступает чувство несправедливости, социальной незащищённости, большая зависимость, как от пациентов, так и от руководства. Согласно их подходу синдром эмоционального выгорания сводится к двухмерной конструкции, состоящей из эмоционального деперсонализации и истощения. Первый компонент «аффективный», относится к сфере жалоб на своё здоровье, физическое самочувствие, первое напряжение, эмоциональное истощение. Второй компонент – деперсонализация проявляется в изменение отношения либо к пациентам, либо к себе. Он получил название «установочный» [52].

В целом теоретические подходы к объяснению выгорания в иностранных исследованиях можно разделить на три общих направления:

1. Индивидуально–психологический подход: в нем подчеркивается характерное для некоторых людей несоответствие между слишком высокими ожиданиями от работы и действительностью, с которой им приходится сталкиваться ежедневно; Авторы подхода: американские кардиологи Р. Розенман, М. Фридман; Т. Кокс, А. Гриффитс; А. Пинес, Е. Аронсон, А Чиром.

2. Социально–психологический: причиной феномена выгорания считается специфика самой работы в социальной сфере, отличающаяся большим количеством нагружающих психику неглубоких контактов с различными людьми; авторы подхода: К. Роджерс, Е. Эделвич, А. Бродский, К. Кондо, П. Торонто.

3. Организационно–психологический: причина синдрома связывается с типичными проблемами личности в организационной структуре – недостатком

автономии и поддержки, ролевыми конфликтами, неадекватной или недостаточной обратной связью руководства и отдельного работника и т. д. Авторы подхода: А. Адлер, А. Бандура, Д.Х. Малан, К. Маслач, С. Джексон, Д. Дирендонк, В. Шауфели, Х. Сиксма. [13],[30]

Далее мы рассмотрим теоретическое обоснование синдрома эмоционального выгорания в отечественной науке. Проблема выгорания исследуется в отечественной науке, начиная с 1980х гг XX века. Равномерно при этом используются такие термины, как «профессиональное выгорание», «эмоциональное выгорание» и «психическое выгорание». Первоначально в отечественной психологии появился термин «эмоциональное сгорание», введенный Т.В. Форманюк. Использование термина «эмоциональное выгорание» является закономерным потому, что симптом эмоционального истощения является самым первым и первостепенным в данном синдроме и запускает остальные симптомы. Используя термин «профессиональное выгорание», исследователи подчеркивают, что данный синдром проявляется в профессиональной сфере и связан с отношением человека к работе. Наиболее распространенный в данное время термин «психическое выгорание» акцентирует внимание на том, что выгорание происходит в сфере психического и затрагивает все сферы личности. Хотя использование термина «психическое выгорание» является на данный момент наиболее распространённым, мы считаем термин «эмоциональное выгорание» более удачным.

В отечественной психологии синдром выгорания в большей степени является проблемой психологии труда. В последнее время больше всего книжных публикаций по данной теме выпускают исследователи из Санкт–Петербурга. Обзору проблемы выгорания посвящена книга «Синдром выгорания: диагностика и профилактика». Нужно отметить, что этот обзор во многом базируется на представлениях о выгорании, существующих в зарубежной психологии, синдром выгорания на протяжении всей книги употребляется в качестве синонима профессионального стресса. Но, как было

указано выше, такой подход не совсем приемлем, и синдром выгорания является самостоятельным понятием, обозначающим отличающуюся от стресса реальность.

Типичным для отечественной психологии является рассмотрение синдрома «выгорания» в контексте профессионализации, особенно в исследованиях выгорания учителей. Например, Н. В. Мальцева дает следующее определение: «Синдром психического выгорания представляет собой сложное структурно–динамическое образование, которое формируется в процессе педагогической деятельности и является негативным эффектом профессионализации».

Исследователь ссылается на положение В. В. Бойко, который «понимает под синдромом психического выгорания выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избыточное психотравмирующее воздействие». Итогом работы этого автора стал разработанный опросник диагностики «Синдрома эмоционального выгорания». Таким образом, мы наблюдаем замкнутый круг, выход из которого предлагается другим исследователем выгорания школьных учителей – О. Н. Гнездиловой. Она рассматривает инновационную психологическую деятельность как фактор предупреждения эмоционального выгорания учителя. Инновационная педагогическая деятельность, по мнению автора, активизирует творческий потенциал учителя и служит эффективным средством его личностного развития.

В исследованиях российских авторов, проводимых Н.Е. Водопьяновой, А.Б. Серебряковой, Е.С. Старченковой изучалось влияние стилей поведения в проблемных ситуациях и личностных характеристик, на степень выраженности синдрома психического выгорания. Было обнаружено, что наиболее высокое эмоциональное истощение и редуцирование личных достижений наблюдается у тех работников социальной сферы, которые предпочитают «избегание», а также чем больше истощение, тем ниже самооценка и больше деформация самоотношения. Эмоциональное истощение часто сопровождается

мотивационной деформацией, что является защитной реакцией организма на психологические стрессы. [52, с.456]

Автор докторской диссертации «Структурно–функциональная организация и генезис психического выгорания» и книги «Синдром психического выгорания учителей» В. Е. Орел считает, что в «методологическом плане отсутствует определение места выгорания среди таких традиционных для психологии понятий, как «личность», «деятельность», «психические процессы» «психические свойства». По мнению автора, «упоминание о том, что выгорание представляет собой профессиональный феномен, абсолютно не означает четкого определения его статуса, а порождает новые проблемы, связанные с дифференциацией феномена выгорания от таких понятий, как “профессиональная деформация” и “профессиональный кризис”. Справедливо отмечается также, что нет единой объясняющей концепции. В результате проведения теоретических и эмпирических исследований В. Е. Орел считает: «Влияние выгорания на личность профессионала заключается в проявлении ряда функциональных закономерностей. Эти закономерности носят как общий “сквозной” характер, проявляющийся на всех уровнях организации личности, так и могут быть специфическими для определенных ее сфер».

Мне представляется очень интересным тезис В. Е. Орла о сквозном характере влияния выгорания на личность, мотивационную, когнитивную сферу и т. д. Используя методологию психических состояний и свойств, автор выдвигает «положение о выгорании как о дезадаптационном феномене, характеризующемся комплексом соответствующих функций»... «Эмоциональное выгорание характеризуется рядом функций в процессе профессионального становления личности, противоположных по направлению традиционным функциям любого психического явления: антимотивационной, антикогнитивной и дерегулятивной. Антимотивационная функция выгорания заключается в дестимулировании субъекта на выполнение своей профессиональной деятельности и снижение уровня достижений в реализации

профессиональных и социальных целей. Антикогнитивная функция выгорания проявляется в упрощении когнитивных структур личности, направленных на познание социальных объектов, сужении сферы профессионального опыта субъекта и формирование отрицательных оценочных суждений относительно его профессиональной компетентности и эффективности выполнения трудовых функций, а также относительно социального окружения. Дерегуляторная функция выгорания проявляется в разрушении системы профессиональной деятельности, что находит свое выражение в снижении профессиональной эффективности и низкой степени удовлетворения жизнью».

Таким образом, определив выгорание через «антисистему», главной функцией которой является «дерегуляция профессиональной деятельности» и «различных подсистем личности», автор, на мой взгляд, семантически придает «выгоранию» автономный уровень, что также подтверждается его тезисом о необходимости определения статуса выгорания в общеметодологическом», «психический процесс». Мы, в свою очередь, считаем, что в методологическом плане не совсем корректно определять выгорание через «антисистему», не говоря о том, что является системой. Возможно, автор противопоставляет выгорание наряду с такими понятиями, как «деятельность», «психическое свойство системе личности и системе профессиональной деятельности, в таком случае определение методологического статуса выгорания через «антисистему» представляется мне тупиковым. Тем не менее, выводы В. Е. Орла, что выгорание проявляется в разных сферах личности (когнитивной, мотивационной, сфере отношения человека к работе), и существует связь между выгоранием и снижением и уплощением во всех этих сферах, представляется мне достаточно важным. [35,38,50]

Подытожив все рассмотренные мной подходы, можно сделать вывод, что, несмотря на изученность синдрома выгорания в иностранной литературе и на представленность данной проблематики в отечественной психологии, вопрос о причинах выгорания и психологических механизмах, лежащих в основе

данного синдрома, остается открытым. Уникальность и специфичность синдрома эмоционального выгорания заключается в связности симптомов эмоционального истощения, деперсонализации (цинизма) и редукции личностных достижений. Также к эмоциональному выгоранию относят целый ряд симптомов, проявляющихся в мотивационной сфере личности, когнитивной, в поведении и физическом состоянии; общим для этих симптомов является их дезадаптивность.

Мне представляется справедливым тезис В. Е. Орла о системном характере выгорания, что также подтверждается взглядами Н.Е. Водопьяновой, Е.С.Старченковой, А.Б. Серебряковой, Л.И.Анцыферовой, В.В.Бойко, Т.В.Копыловой, А.Б.Леоновым, С.Г.Никифоровым, Т.В.Форманюк. Но нецелесообразно определять выгорание как «антисистему», функциями которой, согласно В. Е. Орлу, являются демотивационная, дерегулятивная и декогнитивная. Определение «от противного» – выгорание как «антисистема» – ставит вопрос, что в данном случае является системой.

В иностранных исследованиях прослеживается идея возникновения выгорания в результате несовпадения идеалистических установок личности или установок личности с реалиями действительности. Из этого следует, что идеалистические установки становятся причиной эмоционального и физического истощения личности, циничного отношения к людям и очень низкой оценки себя как профессионала. Таким образом, при сведении выгорания к стрессу, когда встает вопрос о причинах возникновения, без обращения и погружения к ценностно-смысловой сфере личности не обойтись. Ведь даже исследователи, которые объясняют выгорание через теорию стресса, рано или поздно упираются в ее ограничения и начинают использовать объяснительный аппарат, выходящий за пределы теории о стрессе.

1.2 Характеристика профессиональной деятельности сотрудников пожарных частей ГПС МЧС России

Пожарные-спасатели выполняют спасательные работы, связанные с пожаротушением, с наводнениями, с природными катаклизмами и другими непредвиденными несчастными случаями, а также занимаются ликвидацией последствий несчастных случаев (например, дорожно-транспортные происшествия или нефтяное загрязнение). Спасательная работа очень опасна и требует доверительного сотрудничества – неправильное поведение или решение может поставить под угрозу жизнь, здоровье или имущество самого спасателя, или же здоровье, жизнь или имущество других людей.

В России профессия пожарного издавна была уважаемой и престижной в народе. Не случайно большинство лиц высшего общества считали своим долгом не только оказывать помощь пожарной охране, но и непосредственно выезжать на сами очаги возгорания, так как осознавали их опустошительное влияние, необходимость личным примером содействовать привлечению к тушению большого количества средств и сил. Широко известно в этой связи высказывание писателя В.А. Гиляровского: «Каждый пожарный – герой, каждую минуту – на войне, каждую минуту рискует головой».

Впервые в России профессиональная пожарная охрана была сформирована в Петербурге – 24 июля 1803 г. Она состояла «из солдат, неспособных к фронтовой службе». В последующие годы такие команды появились и в других городах. Жители освободились от необходимости содержать пожарных служителей иочных сторожей. Пожарные части должны были иметь здания с необходимыми постройками для размещения пожарных инструментов, обоза, людей и лошадей. Поскольку солдаты, постоянно занимающиеся пожарным делом, должны были служить 20 лет, не имея права никуда уйти, естественно, они стали приобретать знания и опыт в этом деле. Эвакуация и спасение людей из горящих, задымленных зданий и сооружений – вот важнейшая задача противопожарной службы. Так, с начала 19–го века стала формироваться

профессия пожарного: профессия в научном понимании этого слова определяется как род трудовой деятельности (занятий) человека, владеющего комплексом специальных теоретических знаний и практических навыков, приобретенных в результате специальной подготовки, опыта работы.

18 июля 1927 г. ВЦИК и СНК РСФСР было утверждено Положение об органах Государственного пожарного надзора в РСФСР, которое определяло функции, права и обязанности его работников.

В 1926 – 1927 гг. было проведено и первое психофизиологическое исследование работы пожарного, в котором скрупулёзно изучались особенности этой профессии. Авторы выделили одну из важнейших особенностей труда пожарного: он ждёт и готовится в течение иногда очень продолжительного времени, когда ему придется реализовать свои умения и знания на деле. Отмечалась некоторая неструктурированность профессии пожарного, ее неустойчивость, проявляющаяся в наличии малого числа профессионалов (людей, занимающихся всецело только данной работой), большой текучести рабочих кадров, при которой не могло быть стабильной выработки навыков и знаний, и в отсутствии профессионального отбора.

По мнению М.Н. Марьина за все годы советской власти произошло существенное укрепление пожарной охраны. Она вошла в структуру МВД и вместе с этим ведомством претерпела множество структурных реформаций, но, несмотря на это все реформы подтверждали важность и значимость пожарной охраны специалистов оперативно-тактического и профилактического направлений деятельности. Была сформирована значительная часть учебных и научных учреждений, которые позволили создать научную и кадровую базу пожарной охраны. Все это положительно повлияло на статус профессии пожарного, подняло ее престиж и социальный уровень. [33]

А.В. Шленков считает, что в современных условиях труд сотрудников ГПС МЧС стал несравненно сложнее, напряженнее и опаснее, так как повсеместно связан с применением различных технических средств, вооружения и

специальной техники. Работа пожарных частей связана со значительным физическим и нервно-психическим напряжением, вызванным высокой степенью личного риска, ответственностью за людей и сохранность материальных ценностей, с необходимостью принятия решения в условиях дефицита времени. Кроме того, деятельность пожарных протекает в крайне неблагоприятных условиях, характеризующихся повышенной температурой, наличием токсичных веществ в окружающей среде, что требует применения средств индивидуальной защиты. А периодические круглосуточные дежурства являются нарушением нормального режима сна и бодрствования, что способствует развитию патологических процессов. Эти обстоятельства способствуют не только развитию утомления, негативных функциональных состояний, но и могут быть причиной заболеваний и травматизма.

Сотрудник пожарной части ГПС МЧС должен уметь пользоваться специальным спасательным оборудованием, знать технику безопасности, уметь работать на высоте. Необходимо обладать отличным здоровьем, высокой выносливостью, физической силой (не случайно для желающих поступить на такую службу проводится жесткий комплексный медицинский отбор). [51]

Л.Ю. Бондаренко считает, что представители данной профессии должны знать все правила оказания первой медицинской помощи, обладать крепкой психикой, высокой стрессоустойчивостью – ведь события развиваются непредсказуемо, да и не всех людей удается спасти, иногда они гибнут на глазах, и это необходимо пережить.

Деятельность пожарных сопровождается неблагоприятными воздействием физических, химических, психологических и других патогенных факторов, вызывающих выраженный физиологический и психоэмоциональный стресс. Экстремальные условия характеризуются сильным травмирующим воздействием событий, происшествий и обстоятельств на психику сотрудника. Это воздействие может быть мощным и однократным при угрозе жизни и здоровью, взрывах, обрушениях знаний и т.п., или многократным, требующим

адаптации к постоянно усиливающимся источникам стресса. Оно характеризуется различной степенью внезапности, масштабности, может служить источником как субъективного, так и объективно обусловленного стресса.

Специфическим стрессогенным фактором для профессиональной деятельности пожарных является режим тревожного ожидания при несении суточного боевого дежурства. У некоторых пожарных волнение, вызванное ожиданием пожара, сопровождается реакцией, которая может превосходить реакцию, возникающую в период начала боевых действий. Во время своей рабочей смены пожарный–спасатель находится в состоянии постоянной готовности, чтобы в случае возникновения кризисной ситуации поспешить на место происшествия для ее решения.

Когда поступает сигнал тревоги, дежурные бойцы должны за 15 секунд надеть специально подготовленную одежду, после чего немедленно сесть в пожарную машину и выехать. От того, как быстро прибудет машина на место происшествия, часто зависят жизни множества людей. По прибытии пожарные определяют, что и где горит, какие действия следует предпринимать.

Необходимо за полторы–две минуты развернуть пожарные рукава и подключить их к местному источнику воды, если таковой присутствует, либо к цистерне. Тушение огня может длиться от нескольких минут до нескольких суток. Если прибывших сил для борьбы с огнем не хватает, вызывается подкрепление. После ликвидации возгорания начальник караула должен доложить в часть по рации о результатах проведённой операции, составить акт.

К субъективным причинам стресса относятся: недостаточная опытность, психологическая неподготовленность, низкая эмоциональная устойчивость.

Работа сотрудников пожарных частей ГПС МЧС связана с большими физическими нагрузками, которые вызваны высоким темпом работы при эвакуации пострадавших, разборке оборудования и конструкций, прокладывании рукавных линий, работе с пожарно-техническим

оборудованием, эвакуации материальных ценностей и т. п. В этих условиях пожарные-спасатели работают в специальном снаряжении, только стандартное обмундирование пожарного весит около 30 кг, а с ним нужно спускаться по специальному шесту к машине, быстро передвигаться, маневрировать во время пожара, пешком подниматься на верхние этажи. Иногда приходится работать в непривычных позах (ползком, лёжа и т. п.), в условиях ограниченного пространства, в непригодной для дыхания среде при весе противогаза до 16 кг. Сильная плотность дыма может ограничивать видимость вокруг.

Напряженная физическая работа в условиях высокой температуры и влажности может вызывать нарушения водно-солевого баланса, терморегуляции организма, головные боли, нежелание двигаться, заторможенность реакций.

Снижение концентрации кислорода и наличие продуктов горения (ядовитые газы, выделяющиеся при горении) оказывает отравляющее действие на организм пожарных–спасателей. [10]

А.В. Осипов приводит следующие данные: сотрудникам пожарно-спасательной службы приходится действовать в экстремальных условиях: экспериментальные исследования показали, что после дежурств с тушениями пожаров работоспособность личного состава снижается до 76%. При этом показатели оценки утомления после суточных дежурств с тушениями пожаров колеблются от 54 до 68 отн. ед., что соответствует пятой и шестой категориям тяжести труда. Динамика работоспособности и степень утомления личного состава пожарной охраны с учетом особенностей оперативно-служебной деятельности свидетельствуют о том, что труд пожарного по критериям тяжести относится к категориям тяжелого и очень тяжелого труда. [34]

Осипов А.В. отмечает, что профессиональная деятельность специалистов пожарно-спасательных формирований, обеспечивающих ликвидацию последствий чрезвычайных ситуаций техногенного и антропогенного характера, вне зависимости от географических и метеоусловий, протекает в

особых условиях и характеризуется воздействием значительного числа стрессогенных факторов, действие которых при недостаточном развитии профессионально-важных качеств приводит к снижению эффективности выполнения деятельности, профессиональному выгоранию и психосоматическим нарушениям [34].

В настоящее время возрастает потребность в высококвалифицированных специалистах ГПС МЧС России. Профессионализм и компетентность - это те качества, от которых зависят служебные и жизненные успехи сотрудника ГПС МЧС России. Однако, как отмечает бывший министр по чрезвычайным ситуациям С.К.Шойгу, многим сотрудникам ГПС МЧС России не хватает профессионализма и достаточного уровня развития личностных качеств, необходимых им для решения профессиональных задач.

Служба в пожарных частях требует от сотрудников ГПС МЧС России проявления личностных качеств: решительности, смелости, мужества, дисциплинированности, самообладания, самоотверженности, чувства коллектизма, рискованности, взаимовыручки и других профессионально важных качеств. Также, пожарные части комплектуются в основном личным составом, не имеющим опыта тушения пожаров, работы в экстремальных условиях. Поэтому формирование профессиональных и личностных качеств у сотрудников ГПС в период профессионального становления приобретает серьёзное первостепенное значение. [34]

Следует отметить тот факт, что по вопросам формирования профессиональной компетентности в целом, так и ее составляющих у личного состава ГПС МЧС России, в педагогической науке уделяется много внимания. Так, Алексеев С.Н. под профессиональной компетентностью сотрудника ГПС МЧС России понимает единство его практической и теоретической готовности к осуществлению практической деятельности по обеспечению пожарной безопасности и характеризует ее как профессионализм, а личностная компетентность предопределяет возможность реализации профессиональной

готовности сотрудника в его социальных действиях, проявляя отсутствие или наличие успешности действий, она позволяет соотнести социальный норматив, общественно-групповые традиции и личностные установки с уровнем его притязаний [1].

Бунаков М.Ю. считает, что профессиональная компетентность сотрудников ГПС МЧС России представляет собой интегративную характеристику, отражающую мотивационно-ценностную ориентированность личности сотрудника, наличие способностей решать профессиональные задачи и проблемы, возникающие в реальных ситуациях профессиональной деятельности, по обеспечению пожарной безопасности охраняемых объектов, с использованием знаний в различных сферах и профессиональной области, профессионального и жизненного опыта, умением осуществлять рефлексию деятельности и самосовершенствование сотрудников [11].

Профессиональная компетентность выступает интегративной характеристикой, которая позволяет рассуждать об уровне подготовленности сотрудника ГПС МЧС и его способности выполнять должностные инструкции.

Известно, что экстремальные условия деятельности тесно сопряжены с возникновением чрезмерного эмоционального напряжения, которое может привести к различным формам психологической дезадаптации. В таких условиях осуществляется деятельность пожарных. Она сопровождается неблагоприятным воздействием психологических, физических, химических и других патогенных факторов, вызывающих выраженный психоэмоциональный и физиологический стресс. Экстремальные условия характеризуются сильным травмирующим воздействием событий, обстоятельств и происшествий на психику сотрудника. Это воздействие может быть мощным и однократным при угрозе жизни и здоровью, взрывах, обрушениях знаний и т.п., или многократным, требующим адаптации к постоянно действующим источникам стресса. Оно характеризуется различной степенью внезапности, масштабности,

может служить источником как субъективно, так и объективно обусловленного стресса.

Стресс – состояние душевного (эмоционального) и поведенческого расстройства личности, связанное с невозможностью человека целесообразно и адекватно действовать в сложившейся ситуации. К наиболее мощным объективным стрессорам относятся: угроза собственной жизни, жизни товарищей по службе, некоторой категории граждан (детей, женщин, старииков). Специфическим стрессогенным фактором для профессиональной деятельности пожарных является режим тревожного ожидания при несении суточного боевого дежурства. К субъективным причинам стресса относятся: психологическая не подготовленность, недостаточная опытность, низкая эмоциональная устойчивость. Готовность к риску также может обратиться в стрессовую ситуацию. Следует отметить, что пожарные–спасатели подвергаются повышенному риску. Риск – ситуационная характеристика деятельности, состоящая в неопределенности её итогового исхода и возможных неблагоприятных последствиях в случае неуспеха. В психологии термину «риска» соответствуют три основных взаимосвязанных значения:

- 1) «Риск» как мера ожидаемого благополучия при неуспехе в профессиональной деятельности, определяемое сочетанием вероятности неуспеха и степени благоприятных последствий в этом случае;
- 2) «Риск» как действия в том или ином отношении грозящее субъекту потерей (травмой, ущербом, проигрышем). Экспериментально различаются риск мотивированный, рассчитанный на ситуативные преимущества в деятельности, и немотивированный. Кроме этого, исходя из соотношения ожидаемого проигрыша и ожидаемого выигрыша при реализации соответствующего действия, выделяют неоправданный и оправданный риск;
- 3) «Риск» как ситуация выбора между двумя доступными вариантами действия: менее привлекательным, однако более надёжным, и более привлекательным, но менее надёжным (исход которого проблематичен и

связан с возможными неблагоприятными последствиям). Традиционно здесь выделяются два класса ситуаций, в которых:

а) неуспех и успех оцениваются по заданной шкале достижений (ситуации типа «уровень притязаний»);

б) неуспех приносит за собой различные наказания (болевое воздействие, физическая угроза, социальные санкции). Основное различие имеется между теми ситуациями, где исход зависит от случая (шансовые ситуации), и теми, в которых он связан со способностями субъекта (ситуации навыка). Доказано, что при различных равных условиях люди обнаруживают более высокий уровень риска в ситуациях, связанных не с шансом, а с навыком, когда человек считает, что от него что–то зависит. В психологии понятие «риск» раскрывается главным образом в аспекте самого понятия риск, то есть активного предпочтения субъектом опасного варианта действия безопасному. Внимание исследователей привлекают явления сдвига в сторону большего или меньшего уровня риска в условиях группового обсуждения деятельности.

Также выделяют субъективные и объективные оценки проявления риска. Психологическая концепция мотивации достижения успеха объясняет проявления тенденции к риску при условиях свободного выбора задач различной степени трудности. Однако предпочтение рискованных вариантов действия осторожным не всегда может быть предоставлено в виде исхода борьбы двух конкурирующих тенденций – страха перед неудачей и надежды на успех, постулируемых этой концепцией. Психологическими исследованиями выявлено наличие тенденций к бескорыстному риску, когда предпочтение опасных вариантов поведения безопасным выглядит с точки зрения стоящих перед субъектом задач. Подобная спонтанная активность иногда переживается субъектом как стремление к опасности. Этой тенденции принадлежит важная роль в предопределении повышенной склонности к риску.

Переживание опасности проявляется по–разному и может выступать в одних случаях как фактор, предостерегающий, мобилизирующий и активизирующий

человека, а в других – как фактор, непосредственно нарушающий поведение и действия человека и угнетающей его общую активность. Поэтому неправильно рассматривать различную форму переживаний чувства опасности и страха как отрицательное явление. Их природное назначение – оберегать жизнь человека.

Рисковать – означает сознательно идти на опасность, решаться на поступок или действие, заведомо связанное с неизбежным риском. В данных случаях успешное завершение поступков часто зависит от уровня развития моральных и волевых качеств человека, сознания ответственности, долга перед коллективом, самообладания, мастерства и мужества.

Переживание опасности, сопровождающееся страхом, обычно неприятным, то есть носит характер отрицательной эмоции. Но просто переживание опасности не всегда неприятно. Порой именно опасность привлекает к решению той или иной задачи, придает ей особый статус.

Чрезвычайные ситуации и рискованные поступки могут вызвать разнообразные и притом противоположные эмоциональные отношения и реакции у людей, которые характеризуются как «робкие» или «смелые», имеют различные индивидуально-психологические особенности.

Переживания опасности не всегда вызывает скованность, возникающую под воздействием сильного страха. Человек с хорошо развитыми волевыми чертами активности, смелости, инициативности может отвечать на опасность подъемом сил, обострением анализирующей и обобщающей способности мышления, жаждой борьбы. Подобные переживания остаются в воспоминании человека как яркие, увлекательные, интересные минуты жизни.

Встречаясь с опасностями, страх может пережить любой, даже самый волевой человек. Но иногда страх нарушает волевые действия человека. Это происходит тогда, когда человек не может преодолеть страх и теряет контроль за своим поведением, своими действиями.

В.Д. Зазулинский считает, что знания, умения, опыт иногда не только подкрепляют волевое качество смелости, но даже, если можно так выразиться,

принимают часть ее функции на себя. Однако в минуты реальной опасности даже у опытного человека возникает нервное возбуждение, свойственное переживанию опасности. Оно мобилизует человека на активные действия и помогает выйти из этой ситуации. Активно действуя, человек уже не переживает страх. Если же вызванный сознанием опасности приток сил и энергии по тем или иным условиям не находит выхода в активной деятельности, возникает неприятное, тягостное состояние пассивного ожидания, бездействия, а следовательно, и страх. В связи этим «наблюдатели» в опасных и рискованных ситуациях часто проявляют большую нервозность, чем человек, сам подвергающийся опасности или риску. [9]

Таким образом, анализ литературы показал, что профессия пожарного-спасателя имеет достаточно специфические особенности, основными из которых являются: высокий уровень травматизации, высокий уровень опасности, высокий уровень стрессогенности, высокий уровень ответственности, рискованность, неопределенность ситуации, действия в условиях ограниченного пространства и дефицита времени. Все это и предопределяет развитие высоких требований к профессионально важным качествам пожарных-спасателей. Формирование личностных качеств у сотрудников ГПС является важным этапом на пути их становления как профессионала, активного специалиста, способного творчески применять свои знания в профессиональной деятельности.

1.3 Индивидуально-психологические особенности сотрудников пожарных частей ГПС МЧС России как фактор формирования эмоционального выгорания

При поступлении в ВУЗ силовой структуры, например университет государственной противопожарной службы МЧС России, обязательным является практический экзамен по физической подготовке. Большинство поступающих абитуриентов из числа 51% не сдают вступительный экзамен, а те, кто с большим трудом поступает, отчисляются после первого семестра обучения в связи с академической задолженностью по физической культуре. Таким образом, перед преподавателями возникает проблема, переходящая из школы и влияющая на сохранность контингента обучающихся курсантов высшего учебного заведения силовой структуры. Причина данной проблемы, по мнению А.Л. Попова кроется за слабо развитыми физическими качествами, в числе которых одно из главных физических качеств – это выносливость. Выносливость – это физическое качество позволяющее противостоять утомлению в процессе активной двигательной деятельности. Необходимо отметить, что выносливость характеризует способность организма довольно длительное время преодолевать физическое напряжение без видимого снижения интенсивности деятельности. В этом плане различают общую и специальную (скоростную, силовую, координационную) выносливость. Для достижения успеха не только в сохранности контингента обучающихся курсантов, но и в подготовке пожарных–спасателей, инженеров пожарной безопасности и многих других высококвалифицированных специалистов, необходима организация систематической тренировки, в которой будут рационально использоваться упражнения для развития общей и специальной выносливости. И прежде чем говорить о том, как развить выносливость, необходимо выяснить, что такое общая и специальная выносливость. Общая выносливость выражается в таком функциональном состоянии организма,

которое характеризуется повышенной дееспособностью его органов и систем и в первую очередь сердечно–сосудистой и дыхательной систем. Специальная выносливость связана со специальными навыками курсанта. Она выражается в настроенности нервной системы на специфическую деятельность, связанную со спасением человеческой жизни или тушением пожара. Эта настроенность дает возможность быстро и точно реагировать на быстро изменяющиеся положения, концентрировать и соизмерять свое внимание и усилия только в нужных направлениях, действовать расчетливо и экономно, сохраняя свежесть сил. К упражнениям по развитию общей выносливости, укрепляющим мышечную, сердечно–сосудистую и дыхательную системы, относятся: бег, ходьба, передвижения на лыжах, плавание, гребля и разнообразная физическая работа. Общая выносливость воспитывается в результате постоянных, систематических упражнений. Она служит базой для развития специальной выносливости у курсанта. Специальная выносливость, по мнению кандидатов педагогических наук А.Б. Антилова и Ю.И. Евсеева может быть развита только путем практических занятий и в первую очередь упражнениями с партнером в условиях приближенным к настоящим. Именно такими заданиями осуществляется настройка нервной системы на специфическую деятельность, которая дает ему возможность действовать неутомимо, экономно и рассчитываясь, без особых усилий. Следовательно, чтобы чувствовать себя уверенным в сложных положениях, возникающих в процессе задания, надо быть к ним подготовленным. Сосредоточенная, скрупулезная работа над совершенствованием любого «узкого» задания приучает курсанта хорошо владеть техникой в каждой ситуации. Применение длительных упражнений в условном бою с огнем помогло решить задачу выработки специальной выносливости у пожарных-спасателей высокого класса. Каждое тренировочное занятие по развитию специальной выносливости лежит через упражнения на снарядах. Например, при выполнении упражнений на снарядах используется специальный вид нагрузки и чередование работы и отдыха с целью воспитания

специальной выносливости. Так, в задании с «грузом» курсант поднимает штангу на грудь, масса которой заранее подобрана под вес выполняющего упражнение и выполняет с максимальной скоростью и интенсивностью 10–15 взрывных коротких выбрасываний перед собой (длительностью от 1с до 1,5с), после чего, повторяет упражнение в спокойном темпе, таких 4 серии.

Таким образом, для развития специальной выносливости курсанта ГПС МЧС России важно повысить общую выносливость, настроить нервную систему на специфическую деятельность в бою с огнем или за жизнь человека путем специально подобранных упражнений с партнером и с помощью других боевых упражнений. Все это необходимо сочетать с воспитанием таких качеств курсанта государственной противопожарной службы, как упорство и настойчивость.[41]

По данным З.И. Кекелидзе, пожарным-спасателям присущи такие индивидуально-психологические качества личности как: Упорство, целеустремленность, настойчивость, внутреннее ощущение полезности их деятельности и сдержанные опасения, что окружающие оценивают их ниже, чем они того заслуживают. Они могут пренебрегать некоторыми правилами поведения и нормами, при планировании действий не всегда в достаточной степени учитывают негативный опыт. Пожарные-спасатели не стремятся произвести внешнее впечатление, преувеличивают свои трудности и неудачи, руководствуясь своими внутренними критериями. Они придерживаются традиционного мужского стиля поведения, с чертами агрессивности, которая тщательно контролируется. В мышлении, интересах и оценках отмечаются признаки, позволяющие принимать нетрадиционные решения и обуславливающие их неадекватность. Пожарных-спасателей отличают повышенная чувствительность к опасности, осторожность, отсутствие склонности к риску. Они достаточно хорошо представляют стиль поведения, при котором можно добиться наибольшего успеха, заботятся о своей репутации.

Пожарные–спасатели по успешности деятельности в чрезвычайных ситуациях имеют ряд существенных отличий от своих коллег:

1. Пожарные–спасатели с высокой успешностью деятельности. Они характеризуются положительным фоном настроения, высокой активностью и общительностью. Достаточно гибкие, не обидчивы. Лучше контролируют свои эмоции и противостоят физическим опасностям. Их поведение более реалистичное и организованное. Они быстрее и точнее принимают решения в условиях дефицита времени.

2. Пожарные–спасатели с низкой успешностью деятельности. Среди этого типа выделяются два подтипа личности по длительности выполняемой работы.

Первый тип характеризуется повышенной тревожностью, мнительностью, неуверенностью в себе. Активность таких спасателей снижена, они хуже понимают эмоциональное состояние партнера, с трудом общаются. Испытывают затруднения в принятии решений, стараясь рассмотреть множество возможных вариантов. Дефицит информации и времени является для них стрессовым фактором. Легко дезорганизуются в критических ситуациях. Второй тип характеризуется высокой активностью, непоследовательностью, неорганизованностью, беспечностью. Такие спасатели импульсивны. Могут давать вспышки раздражения. Способность контролировать свои эмоции, и рациональность поведения у них снижены. [31]

Индивидуально-психологические качества пожарных–спасателей напрямую связаны с рядом факторов профессиональной деятельности. Среди основных факторов профессиональной деятельности, влияющих на эмоциональное выгорание сотрудников ГПС МЧС России, можно выделить организационный фактор, поскольку на развитие данного синдрома влияет многочасовая, неопределенная (нечеткость функциональных обязанностей) работа.

Ю.С. Шойгу в своей книге «Психология экстремальных ситуаций пожарных и спасателей» выделяет три группы факторов риска, обусловливающих профессиональное выгорание данных профессий:

1. Группа объективных факторов (условия труда, ответственность за жизнь и здоровье людей, постоянное включение в деятельность волевых процессов, эмоционально насыщенные межличностные контакты, хроническая напряженная эмоциональная деятельность).
2. Группа социально-психологических факторов (социально-экономическая ситуация в регионе, имидж и социальная значимость профессии, дестабилизирующая организация деятельности, неблагополучная психологическая атмосфера профессиональной деятельности).
3. Группа субъективных факторов (состояние здоровья, склонность к эмоциональной сдержанности, нравственные дефекты и дезориентация личности, иррациональные убеждения, слабая мотивация эмоциональной отдачи в профессиональной деятельности, трудоголизм, количество изменений в жизни).

По мнению А.П. Самонова на современном этапе труд пожарных-спасателей ГПС МЧС России стал гораздо опаснее и сложнее, что связано с применением различных современных технических средств, вооружения и специальной техники.

Таким образом, можно сделать вывод, что профессиональное выгорание пожарных-спасателей ГПС МЧС вызвано рядом особенностей экстремальных профессий, таких как: Деятельность в постоянных условиях нервно-психической напряженности и опасной для здоровья среде, повышенная ответственность за жизнь людей, ограниченность времени, отрицательные психоэмоциональные воздействия, условия, требующие постоянной интенсивности и концентрации внимания, и т.п., и является неизбежной реакцией организма на работу в условиях постоянного сильного стресса. [46]

Психологические различия между людьми могут быть настолько значимы, что некоторые сотрудники, несмотря на достаточное здоровье и активное стремление овладеть определенной деятельностью, фактически не могут

достигнуть необходимого минимума профессионального мастерства. Опыт показал, что сотрудники Государственной противопожарной службы, не обладающие достаточными способностями к работе в противопожарной службе, не только значительно дольше других овладевают этим видом деятельности, но и работают гораздо хуже других, чаще допускают ошибки, обладают меньшей надежностью в работе.

При всем многообразии профессионально важных качеств личности можно назвать ряд из них, которые выступают как профессионально важные практически для любого вида трудовой деятельности. К таким качествам относятся: ответственность, самоконтроль, профессиональная самооценка и несколько более специфичных – эмоциональная устойчивость, тревожность, отношение к риску и т.д.

Основной интерес представляют такие особенности личности, которые способны регулировать уровень функционального состояния при несении службы. Наиболее часто таким качеством выступает эмоциональная устойчивость, позволяющая сотруднику Государственной противопожарной службы сохранять необходимую физическую и психическую работоспособность в чрезвычайных условиях.

Эмоциональная устойчивость позволяет гораздо лучше справляться со стрессом, хладнокровно и уверенно применять усвоенные навыки, принимать адекватные решения в обстановке дефицита времени. Устойчивые к стрессу лица характеризуются как неимпульсивные, активные, настойчивые в преодолении трудностей. Противоположно этому эмоционально неустойчивые лица пессимистичны, эгоцентричны, очень раздражительны, воспринимают окружающую среду как враждебную и имеют склонность акцентироваться на раздражителях, связанных с опасностью. Эмоциональная устойчивость может быть обусловлена уровнем притязаний и мотивации на достижение высоких результатов, а также знаком эмоционального переживания, его длительностью, глубиной.

Важную роль в профессиональной деятельности играет уровень самооценки, её неадекватность уменьшает надежность работы в нетипичных условиях, во внезапно возникшей сложной обстановке. Самооценка во многом определяет формирование других профессионально важных качеств. Так, склонность к риску часто порождается неадекватно завышенной самооценкой.

Высоко тревожные лица более восприимчивы к эмоциональному стрессу, с трудом выходят из этого непростого состояния, зачастую у них отмечаются эмоциональные нарушения невротического характера. Тревожность непосредственно связана с риском заболевания неврозами. Психологическая устойчивость в большей степени выражена у лиц, мало подверженных тревоге. Эти лица более рациональны и с меньшим эмоциональным напряжением способны преодолевать стрессогенную ситуацию. Они характеризуются более высокой подвижностью психологических процессов, что указывает на более широкие возможности адаптации. Для лиц тревожных, напротив типичны ригидность психических функций и личностных качеств, затруднение социальных контактов, что препятствует реализации рациональной и адекватной программы психологической адаптации.

Особенности нейродинамики и некоторые свойства темперамента также оказываются достаточно значимыми во многих видах профессиональной деятельности. Установлено, что лица с сильной нервной системой со стороны возбуждения имеют большую склонность к напряженной работе, чем лица со слабой нервной системой, для которых характерна более высокая тревожность и более низкая самооценка. Зависимость эффективности деятельности от свойств нервной системы очевидна. Состояние стресса, возникающее у сотрудников Государственной противопожарной службы в экстремальных условиях, резко ухудшает действия лиц со слабой нервной системой и не оказывает влияния на людей с сильной нервной системой. Сотрудники Государственной противопожарной службы со слабой нервной системой достигают более высоких результатов в профилактической работе.

С точки зрения Ю.В. Пузанова профессионально важными для сотрудников Государственной противопожарной службы качествами являются также экстраверсия и интроверсия. Экстраверты в наибольшей степени переживают монотонность, подвержены усталости по сравнению с интровертами во время работы, когда ограничены внешние контакты и в работе наступает однообразие. [40]

С.В. Волканевский изучая воздействие профессий экстремального профиля на личность, говорил о том, что необходимые психические свойства человека развиваются в процессе его профессиональной деятельности или компенсируются другими свойствами с помощью способов взаимодействия и специальных приёмов. Только, в экстремальных и чрезвычайных случаях, к числу которых относятся пожары, требования к отдельным психологическим свойствам резко возрастают, в то же время многие механизмы компенсации не являются эффективными. И если профессиональная деятельность такова, что экстремальные ситуации возникают в ней достаточно часто, появляется необходимость в отсеве людей, не соответствующих по психологическим свойствам требований деятельности, или в перераспределении их по рабочим местам с учетом индивидуальных психологических предпосылок.

Также можно предположить, что постоянное столкновение с опасностью, большая ответственность в принятии единственно правильного решения, которое может повлиять на сохранение жизни и уменьшение материальных потерь при возникновении чрезвычайных ситуаций многих людей делают с ростом стажа службы менее гуманными установки сотрудников в отношении окружающих людей. Изменения по отношению к окружающим людям сначала могут носить скрытный характер и проявляться во внутренне сдерживаемом раздражении, которое со временем станет прорываться наружу.

В отношении сотрудников группы со стажем до 3 лет следует отметить, что затруднения в период профессиональной адаптации неизбежно связаны с осознанием сотрудником–специалистом недостаточности своих знаний и

умений требованиям практической деятельности в МЧС. Это обуславливает неудовлетворенность от достигнутых результатов своего труда, а также может привести к изменению в отношении к работе. Кроме того, молодые сотрудники имеют нереалистично высокие ожидания относительно деятельности и своей профессиональной карьеры, а это также может обуславливать пусковой механизм феномена выгорания.

На фоне воздействий экстремальных условий среды у пожарных-спасателей с увеличением срока службы формируется «эмоциональное напряжение»: яркие переживания психотравмирующих обстоятельств, разочарование в своих возможностях в выбранной профессии, интериоризация обязанностей, повышенная совестливость, ответственность, тревожность.

Также у сотрудников со стажем работы более 10 лет в большей степени выражен показатель второй фазы эмоционального выгорания – «Резистенция» и соответствующего ей симптома «эмоционально-нравственная дезориентация», который можно считать доминирующим во всем синдроме выгорания.

Его основные характеристики – возникновение неадекватных реакций в отношениях с коллегами по службе. У сотрудников возникает потребность в самооправдании. При этом могут быть озвучены суждения: «это не тот случай, чтобы переживать», «такие люди не заслуживают доброго отношения», «таким нельзя сочувствовать», «почему я должен за всех волноваться». В пожарном мастерстве нет места для исключений. Сотрудник пожарной службы не имеет морального права делить людей на «хороших» и «плохих», не должен решать проблемы по собственному выбору, руководствуясь личными предпочтениями.

Таким образом, можно говорить о том, что у сотрудников со стажем службы более 10 лет эмоции недостаточно стимулируются нравственные чувства. Сотрудникам с увеличением срока службы становиться привычно

исполнять свои профессиональные обязанности в зависимости от настроения и субъективного предпочтения. [40]

Результаты исследования показывают, что при увеличении срока служебной деятельности (более 10 лет) пожарным свойственно поведение, при котором уже мало меняются сложившиеся мнения, система ценностей, мотивы, установки, отношения, выражается меньшее эмоциональное отношение к объективной действительности, к ситуациям, которые требуют каких-либо изменений. В целом эти пожарные проявляют меньшую открытость психологических систем и склонность к широкому спектру форм поведения.

В процессе итогового анализа данного исследования нам удалось определить категорию сотрудников пожарных частей ГПС МЧС России, наиболее подверженных эмоциональному выгоранию: к ней принадлежат сотрудники со сроком службы более 10 лет. При сравнении данной категории сотрудников выявлены достоверные различия по шкалам «Эмоционально-нравственная дезориентация» и «Резистенция». Так же эмоциональному выгоранию могут быть подвержены сотрудники с такими качествами личности, как: Низкая самооценка, низкий уровень стрессоустойчивости, слабая нервная система.

Сотрудники, подверженные синдрому эмоционального выгорания, часто не осознают его симптомы. Они не могут посмотреть на себя со стороны и понять, что происходит, поэтому нуждаются в поддержке и внимании. Должны быть предприняты профилактические шаги, которые могут предотвратить, ослабить или исключить возникновение синдрома эмоционального выгорания.

ГЛАВА II. ПРОГРАММА ИССЛЕДОВАНИЯ

2.1 Организация и методы исследования

Учитывая состояние проблемы эмоционального выгорания сотрудников пожарных частей ГПС МЧС России формирующейся под влиянием системы (модели) состоящей из факторов профессионального риска, индивидуально–психологических факторов, развитых профессионально–важных качеств и т.д., мы определили следующую **цель данного исследования**: выявить индивидуально–психологические особенности сотрудников пожарных частей МЧС России, подверженных эмоциональному выгоранию.

Согласно поставленной цели в работе необходимо решить следующие задачи:

1. Выявить уровень эмоционального выгорания сотрудников пожарных частей ГПС МЧС России.
2. Определить индивидуально–психологические особенности сотрудников пожарных частей ГПС МЧС России: уровень агрессивности, наличие невротических состояний.
3. Определить взаимосвязь показателей эмоционального выгорания с индивидуально–психологическими особенностями сотрудников пожарных частей ГПС МЧС России (Агрессивное поведение, невротические состояния).

Объект исследования: личный состав пожарных частей подразделений Главного управления МЧС России по Челябинской области непосредственно участвующие в ликвидации чрезвычайных ситуаций и социально-значимых происшествий.

Предмет исследования: индивидуально–психологические особенности сотрудников пожарных частей ГПС МЧС России, подверженных эмоциональному выгоранию.

Гипотеза исследования: выдвинуто предположение о том, что развитие эмоционального выгорания сотрудников пожарных частей МЧС России происходит под влиянием индивидуально-психологических факторов.

Выборка: Экспериментальной базой исследования послужили подразделения Главного управления МЧС России по Челябинской области непосредственно участвующие в ликвидации чрезвычайных ситуаций и социально-значимых происшествий.

На первом этапе нашей работы мы методом беседы осуществляли подбор группы сотрудников пожарных частей непосредственно участвующих и не участвующих в ликвидации чрезвычайных ситуаций и социально-значимых происшествий.

В конечном итоге на основе результатов беседы нами была сформирована группа сотрудников пожарных частей непосредственно участвующих в ликвидации чрезвычайных ситуаций и социально-значимых происшествий в возрасте 25–45 лет, проходящих службу в пожарных частях Главного управления МЧС России по Челябинской области, всего 25 человек (мужчин).

Вторую группу сотрудников непосредственно не участвующих в ликвидации чрезвычайных ситуаций и социально-значимых происшествий представили 25 человек (15 мужчин, 10 женщин), профессиональные обязанности которых связаны с обеспечением деятельности боевых подразделений. Так во вторую группу вошли сотрудники мобилизационно-организационного отдела, отдела кадров и отделов надзорной деятельности и профилактической работы Главного управления МЧС России по Челябинской области в возрасте 25–45 лет.

2.2 Методы исследования

На втором этапе проводился констатирующий эксперимент с целью выявления индивидуально-психологических особенностей сотрудников, подверженных эмоциональному выгоранию. Для решения поставленных задач мы использовали следующие методы и методики: беседа, методика диагностики эмоционального выгорания В.В. Бойко, методика диагностики агрессивного поведения А.Басса и А.Дарки, методика «Клинический опросник для выявления и оценки невротических состояний» (К.К. Яхин, Д.М. Менделевич).

Методы исследования

1. Методика диагностики эмоционального выгорания В.В. Бойко. Методика направлена на диагностику эмоционального выгорания, где под эмоциональным выгоранием понимается выработанный личностью механизм психологической самозащиты в форме частичного или полного исключения эмоций (понижения их энергетики) в ответ на выбранные психотравмирующие воздействия. Эмоциональное выгорание является формой профессиональной деформации личности. Данный стереотип эмоционального восприятия действительности складывается под воздействием ряда факторов предпосылок – внутренних и внешних. Эмоциональное выгорание – динамический процесс и возникает поэтапно, в полном соответствии с механизмом развития стресса. Соответственно на каждом этапе, возникают отдельные признаки, или симптомы, нарастающего эмоционального выгорания (таблица 1).

Таблица 1. Фазы и симптомы эмоционального выгорания по В.В. Бойко

Фаза стресса	№	Симптом
Напряжение	1	Переживание психотравмирующих обстоятельств

Окончание Таблицы 1.

Фаза стресса	№	Симптом
Напряжение	2	Неудовлетворенность собой
	3	«Загнанность в клетку»
	4	Тревога и депрессия
Резистенция	1	Неадекватное эмоциональное реагирование
	2	Эмоционально-нравственная дезориентация
	3	Расширение сферы экономии эмоций
	4	Редукция профессиональных обязанностей
Истощение	1	Эмоциональный дефицит
	2	Эмоциональная отстраненность
	3	Личностная отстраненность (деперсонализация)
	4	Психосоматические и психовегетативные нарушения

Фаза «напряжения» Тревожное (нервное) напряжение служит предвестником и «запускающим» механизмом в формировании эмоционального выгорания. Напряжение имеет динамический характер, что обусловливается изматывающим постоянством или усилением психотравмирующих факторов. Тревожное напряжение включает несколько симптомов.

1. Симптом «переживания психотравмирующих обстоятельств».

Проявляется усиливающимся осознанием психотравмирующих факторов профессиональной деятельности, которые трудно разрешить или они вовсе не устранимы. Если человек не ригиден, то раздражение ими постепенно растет, накапливается негодование и отчаяние. Неразрешимость ситуации приводит к развитию прочих явлений «выгорания».

2. Симптом «неудовлетворенности собой». В результате неудач или неспособности повлиять на психотравмирующие обстоятельства, человек обычно испытывает недовольство избранной им профессией, собой, занимаемой должностью, конкретными обязанностями. Действует механизм «эмоционального переноса» – энергетика направляется не только и не столько вовне, сколько на себя. По крайней мере, возникает замкнутый энергетический контур «Я и обстоятельства»: впечатления от внешних факторов деятельности постоянно травмируют личность и побуждают ее вновь и вновь переживать психотравмирующие элементы профессиональной деятельности. В этой схеме особое значение имеют известные нам внутренние факторы, способствующие появлению эмоционального выгорания: интенсивная интериоризация обязанностей, роли, обстоятельства деятельности, повышенная совестливость и чувство ответственности. На начальных этапах «выгорания» они нагнетают напряжение, а на последующих провоцируют психологическую защиту.

3. Симптом «загнанности в клетку». Возникает далеко не во всех случаях, хотя выступает логичным продолжением развивающегося стресса. Когда психотравмирующие обстоятельства сильно давят и устраниТЬ их невозможно, к нам часто приходит чувство безысходности. Мы пытаемся что-то изменить, еще и еще раз обдумываем неудовлетворительные аспекты своей работы. Это приводит к усилению психической энергии за счет индукции идеального: действуют планы, работает мышление, установки, цели, смыслы, подключаются образы должного и желаемого. Сосредоточение психической энергии достигает внушительных объемов. И если она не находит выхода, если

не сработало какое-либо средство психологической защиты, включая эмоциональное выгорание, то человек переживает ощущение «загнанности в клетку». Это состояние интеллектуально-эмоционального затора, тутика.

4. Симптом «депрессии и тревоги». Выявляется в связи с профессиональной деятельностью в особо осложненных обстоятельствах, побуждающих к эмоциональному выгоранию как средству психологической защиты. Чувство неудовлетворенности собой и работой порождает мощное энергетическое напряжение в форме переживания ситуативной или личностной тревоги, разочарования в себе, в избранной профессии, в конкретной должности или месте службы. Симптом «тревоги и депрессии», – пожалуй, крайняя точка в формировании тревожной напряженности при развитии эмоционального выгорания.

Фаза «резистенции». Выведение этой фазы в самостоятельную весьма условно. Фактически сопротивление нарастающему стрессу начинается с момента появления тревожного напряжения. Это естественно: человек осознанно или бессознательно стремится к психологическому комфорту, снизить давление внешних обстоятельств с помощью имеющихся в его распоряжении средств. Формирование защиты с участием эмоционального выгорания происходит на фоне следующих явлений.

1. Симптом «неадекватного избирательного эмоционального реагирования». Несомненный признак «выгорания», когда професионал перестает улавливать разницу между двумя принципиально отличающимися явлениями: экономичное проявление эмоций и неадекватное избирательное эмоциональное реагирование. В первом случае речь идет о выработанном со временем полезном навыке (подчеркиваем это обстоятельство) подключать к взаимодействию с деловыми партнерами эмоции довольно ограниченного регистра и умеренной интенсивности: легкая улыбка, приветливый взгляд, мягкий, спокойный тон речи, сдержанные реакции на сильные раздражители, лаконичные формы выражения несогласия, отсутствие категоричности,

грубости. Такой режим общения можно приветствовать, ибо он свидетельствует о высоком уровне профессионализма. Он вполне оправдан в случаях:

- если не препятствует интеллектуальной проработке информации, обуславливающей эффективность деятельности. Экономия эмоций не снижает «вхождение» в партнера, то есть понимание его состояний и потребностей, не мешает принятию решений и формулировке выводов;
- если не настораживает и не отталкивает партнера;
- если, при необходимости, уступает место иным, адекватным формам реагирования на ситуацию.

Например, професионал, когда требуется, способен отнестись к партнёру подчеркнуто вежливо, внимательно, с искренним сочувствием. Совсем иное дело, когда професионал неадекватно «экономит» на эмоциях, ограничивает эмоциональную отдачу за счет выборочного реагирования в ходе всех рабочих контактов. Действует принцип «хочу или не хочу»: сочту нужным – уделю внимание данному партнеру, будет настроение – откликнусь на его состояния и потребности. При всей неприемлемости такого стиля эмоционального поведения, он достаточно распространен. Дело в том, что человеку чаще всего кажется, будто он поступает допустимым образом. Однако субъект общения или сторонний наблюдатель фиксирует иное – эмоциональную черствость, неучтивость, равнодушие.

Неадекватное ограничение диапазона и интенсивности включения эмоций в профессиональное общение интерпретируется партнерами как неуважение к их личности, то есть переходит в плоскость нравственных оценок.

2. Симптом «эмоционально–нравственной дезориентации». Он как бы углубляет неадекватную реакцию в отношениях с деловыми партнерами. Нередко у професионала возникает потребность в самооправдании. Не проявляя должного эмоционального отношения к субъекту, он защищает свою

стратегию поведения. При этом звучат суждения: «это не тот случай, чтобы переживать», «такие люди не заслуживают доброго отношения», «таким нельзя сочувствовать», «почему я должен за всех сейчас волноваться».

Подобные оценки и мысли, беспрекословно, свидетельствуют о том, что эмоции не пробуждают или недостаточно стимулируют нравственные чувства. Ведь профессиональная деятельность, построенная на человеческом общении, не знает исключений. Врач не имеет морального права делить больных на «плохих» и «хороших». Учитель не должен решать педагогические проблемы подопечных по собственному усмотрению.

К большому сожалению, в жизни мы очень часто сталкиваемся с проявлениями эмоционально-нравственной дезориентации. Как правило, это вызывает справедливое возмущение, мы осуждаем попытки поделить нас на не достойных и достойных уважения людей. Но с такой же легкостью почти каждый, занимая свое место в системе служебно-личностных отношений, допускает эмоционально нравственную дезориентацию. В нашем обществе привычно исполнять свои обязанности в зависимости от субъективного предпочтения и настроения, что свидетельствует, если можно так сказать, о раннем периоде развития цивилизации в сфере межсубъектных взаимосвязей.

3. Симптом «расширения сферы экономии эмоций». Такое доказательство эмоционального выгорания имеет место тогда, когда данная форма защиты осуществляется вне профессиональной области деятельности – в общении с приятелями, знакомыми и родными. Случай известный: на работе вы до того устаете от разговоров, контактов, ответов на вопросы, что вам не хочется общаться даже с близкими для вас людьми.

4. Симптом «редукции профессиональных обязанностей». Понятие редукция означает упрощение. В профессиональной деятельности, предполагающей широкое общение с людьми, редукция проявляется в попытках сократить или облегчить обязанности, которые требуют эмоциональных затрат. Например, врач не считает нужным дольше

побеседовать с больным, побудить к подробному изложению им своих жалоб. Анализ получается скромным и недостаточно информативным. Одним словом, редукция профессиональных обязанностей – привычная спутница бескультурия при деловых контактах.

Фаза «истощения». Характеризуется менее или более выраженным падением общего энергетического тонуса и ослаблением всей нервной системы. Эмоциональная защита в форме «выгорания» становится неотъемлемым атрибутом целостности личности.

1. Симптом «эмоционального дефицита». К профессиональному приходит ощущение, что эмоционально он уже не может помогать субъектам своей деятельности. Не в состоянии войти в их положение, сочувствовать и сопереживать, отзываться на ситуации, которые должны трогать, побуждать усиливать интеллектуальную, волевую и нравственную отдачу. О том, что это ничто иное, как эмоциональное выгорание, говорит его еще недавний опыт. Некоторое время тому назад таких ощущений не было, и личность переживает их неожиданное появление. Постепенно симптом усиливается и приобретает более осложненную форму: все реже проявляются положительные эмоции и все чаще – отрицательные. Грубость, резкость, обиды, раздражительность, капризы дополняют симптом «эмоционального дефицита».

2. Симптом «эмоциональной отстраненности». Личность почти до конца исключает эмоции из сферы своей профессиональной деятельности. Ее почти ничто не волнует, почти ничего не вызывает эмоционального отклика в душе – ни позитивные обстоятельства, ни отрицательные. Причем это не исходный дефект эмоциональной сферы, не признак ригидности, а приобретенная за годы обслуживания людей эмоциональная защита. Человек постепенно научается работать как робот, как бездушный автомат. В других сферах он живет полнокровными эмоциями. Реагирование без эмоций и чувств – наиболее яркий симптом «выгорания». Он свидетельствует о профессиональной деформации личности и наносит ущерб субъекту общения. Партнер обычно

переживает проявленное к нему безразличие и может быть глубоко травмирован.

3. Симптом «личностной отстраненности, или деперсонализации». Проявляется в обширном диапазоне поступков и умонастроений профессионала в процессе общения. Прежде всего, отмечается частичная или полная утрата интереса к человеку – субъекту профессионального действия. Он воспринимается как неодушевленный предмет, как объект для манипулирования – с ним приходится что-то делать. Объект тяготит своими потребностями, проблемами, неприятно его присутствие, сам факт его существования. Метастазы «выгорания» проникают в установки, принципы и систему ценностей личности. Возникает деперсонализированный защитный эмоционально-волевой антигуманистический настрой. Личность начинает утверждать, что работа с людьми не интересна, не доставляет полноценного удовольствия, не представляет никакой социальной ценности. В таких случаях «выгорание» смыкается с психопатологическими проявлениями личности, с неврозоподобными или психопатическими состояниями.

4. Симптом «психосоматических и психовегетативных нарушений». Как следует из названия, симптом проявляется на уровне психического и физического самочувствия. Обычно он образуется по условно-рефлекторной связи негативного свойства.

Оборудование: текст опросника, бланк регистрации ответов, ключи.

Порядок выполнения. Диагностика проводилась в группе. Респонденты в спокойной обстановке без ограничения во времени отвечали на суждения опросника.

Обработка диагностических данных: производилась с помощью программного обеспечения в формате MS Excel. В соответствии с ключом осуществлялись следующие подсчеты: определялась сумма баллов раздельно для каждого из 12 симптомов «выгорания»; подсчитывалась сумма показателей симптомов для каждой из 3 фаз формирования «выгорания»; находился

итоговый показатель синдрома «эмоционального выгорания» – сумма показателей всех 12 симптомов.

В соответствии с «ключом» осуществляются следующие подсчеты:

1. Определялась сумма баллов раздельно для каждого из 12 симптомов «выгорания»;

2. Подсчитывалась сумма показателей симптомов для каждой из 3 фаз формирования «выгорания»;

3. Находился итоговый показатель синдрома «эмоционального выгорания» – сумма показателей всех 12 симптомов.

2. Диагностика агрессивного поведения по методике А. Басса и А. Дарки.

Методика диагностики агрессивного поведения А.Басса и А.Дарки позволяет диагностировать «враждебность» как скрытно-вербальную реакцию, которой сопутствуют негативные чувства и негативные оценки людей и событий и «агрессию» как ответ, содержащий стимулы, способные причинять вред другому существу [32]. Опросник А. Басса и А. Дарки включает инструкцию и 75 вопросов-суждений. Исследование может проводиться как индивидуально, так и в группе. Диагностические шкалы: физическая агрессия, косвенная агрессия, раздражение, негативизм, обида, подозрительность, вербальная агрессия, чувство вины.

Оборудование: текст опросника, бланк регистрации ответов, ключи.

Порядок выполнения. Диагностика проводилась в группе. Респонденты в спокойной обстановке без ограничения во времени отвечали на суждения опросника.

Обработка полученных психодиагностических данных производилась с помощью программного обеспечения в формате MS Excel. в соответствии с ключом.

Интерпретация результатов. Суммирование показателей шкал 1, 2, 7 дает общую шкалу агрессивности, показателей 1, 3, 7 – общую шкалу

мотивационной агрессии, показателей шкал 5 и 6 – общую шкалу враждебности. Средним уровнем выраженности агрессивности выступает интервал, равный 21 ± 2 балла, мотивационной агрессии – 21 ± 2 балла, враждебности - 8 ± 2 балла.

3. Методика «Клинический опросник для выявления и оценки невротических состояний» (К.К. Яхин, Д.М. Менделевич) применяется для выявления и оценки невротических состояний таких как: тревога, невротическая депрессия, астения, истерический тип реагирования, обсессивно-фобические нарушения, вегетативные нарушения. [54]

Описание шкал:

1. Тревога – отрицательные эмоциональные переживания, обусловленные ожиданием чего-то опасного, имеющие диффузный характер, не связанные с конкретными событиями. При наличии тревоги на физиологическом уровне фиксируются учащение дыхания, усиление сердцебиения, увеличение кровотока, повышение артериального давления, возрастание общей возбудимости, снижение порога чувствительности. В отличие от страха, тревога обычно беспредметна, иррациональна и не имеет определенной причины.

Тревога является универсальным феноменом, связанным с реакцией на стресс. Ее предназначение – адаптация, мобилизация всех сил организма для быстрого изменения поведения и приспособления к изменившимся условиям существования.

2. Невротическая депрессия.

Депрессия – настроение, характеризуемое ощущением неадекватности, чувством отчаяния, уменьшением активности или реактивности, пессимизмом, печалью и связанными с этими симптомами. В этом смысле депрессия совершенно нормальное, относительно непродолжительное и (очень) частое явление.

Невротическая депрессия чаще развивается у лиц с такими чертами характера, как прямолинейность, ригидность, бескомпромиссность. Им свойственна эмоциональная насыщенность переживаний со стремлением удержать внешние проявления чувств. Невротическая депрессия протекает как легкая форма депрессии; преобладает грустное настроение, нередко с явлениями навязчивости и ипохондрическими явлениями. При ней, как и при других неврозах, на первом этапе отмечается значительная выраженность вегетативно-соматических нарушений (так называемый этап соматических жалоб).

Течение невротической депрессии волнообразное. При ее нарастании появляется слезливость. Индивид начинает плакать по любому поводу и часто без повода. Именно слезливость нередко заставляет их обратиться за помощью к врачу.

3. Астения – (астенический синдром) – является сквозным или стержневым синдромом при многих болезнях. Она может быть как дебютом (начальным проявлением), так и завершением заболевания. Типичными жалобами при этом являются слабость, повышенная утомляемость, раздражительность, трудность концентрации внимания, непереносимостью яркого света, громких звуков. Сон становится поверхностным, тревожным, гиперестезией, вегетативными нарушениями, расстройствами сна. Больные с трудом засыпают и трудно просыпаются, встают неотдохнувшими. Наряду с этим появляется эмоциональная неустойчивость, обидчивость, впечатлительность. Астенические расстройства редко наблюдаются в чистом виде, они сочетаются с тревогой, депрессией, страхами, неприятными ощущениями в теле и ипохондрической фиксацией на своей болезни. На определенном этапе астенические расстройства могут появляться при любом заболевании. В целом астению следует рассматривать как одну из универсальных реакций организма на чрезмерные нагрузки.

Наиболее характерные клинические проявления астении можно разделить на 4 группы.

– Физические: мышечная слабость; снижение выносливости.

–Интеллектуальные: расстройства внимания, способности к концентрации; нарушения памяти и бдительности.

–Психологические: отсутствие уверенности в себе; снижение мотиваций.

– Сексуальные: отсутствие либидо; снижение эрекции.

4. Истерический тип реагирования – чаще всего возникает в конфликтных или экстремальных ситуациях; включает обратимые по своей природе нарушения, отличающиеся разнообразием симптомов и их сочетаний и нередко имитирующие проявления различных соматических и неврологических заболеваний. Отличительной чертой данной симптоматики является театральность, демонстративность проявлений. Их возникновение нередко сопровождается бурным, обычно неадекватным силе психогенного раздражителя выражением чувств и чрезмерной аффектацией – истерическим припадком, который длится от нескольких минут до нескольких часов и характеризуется разнообразными двигательными проявлениями, иногда выгибанием всего тела с опорой на затылок и пятки («истерическая дуга»), криками и рыданиями, вегетативными расстройствами и помрачением сознания.

5. Обсессивно-фобические нарушения – навязчивые опасения и страхи (фобии) и навязчивые мысли, действия и представления (обсессии) являются ведущими, а поначалу нередко единственными проявлениями данного синдрома. Среди фобий чаще других встречаются боязнь заразы, загрязнения, страх сойти с ума, «страх страха» (подросток боится, что ему почему-то станет страшно). Среди обсессии особенно характерны навязчивые мысли, иногда бранные или кощунственные, порой крайне неприятные для самого больного, или навязчивое построение каких-либо численных или буквенных систем,

символизация цифр, навязчивый счет шагов, ступенек, окон в домах, людей и т. п.

6. Вегетативные нарушения – нарушения, связанные с жизнеобеспечивающей деятельностью внутренних органов: пищеварением, кровообращением, дыханием, обменом веществ и энергии, выделением. Может быть нарушена моторная и секреторная деятельность внутренних органов.

Оборудование: текст опросника, бланк регистрации ответов, таблицы перевода баллов.

Порядок выполнения. Диагностика проводилась в группе. Респонденты в спокойной обстановке без ограничения во времени отвечали на суждения опросника.

Обработка данных: производится с помощью программного обеспечения в формате MS Excel в соответствии с ключом.

Интерпретация результатов: значения +1,28 – указывает на уровень здоровья, значения -1,28 – болезненный характер выявляемых расстройств.

2.3 Методы математической обработки данных

В качестве математической обработки данных в исследовании использовался метод математической статистики критерий Спирмена.

С помощью метода математической статистики мы выявляем корреляцию, для этого мы используем коэффициент ранговой корреляции Спирмена:

$$r_{xy} = 1 - \frac{6\sum d^2}{n * (n^2 - n)}$$

где r_{xy} – коэффициент корреляции;

n – количество испытуемых; 15

d – разность между рангами по двум переменным для каждого испытуемого.

Для того чтобы воспользоваться данной формулой, нам следует проранжировать полученные данные из теста. Далее, мы находим разность между ранговыми значениями, после чего находим квадрат данной разницы значений.

Коэффициент корреляции Спирмена обладает следующими свойствами:

1. Коэффициент корреляции может принимать значения от минус единицы до единицы, причем при $r_s=1$ имеет место строго прямая связь, а при $r_s= -1$ – строго обратная связь.
2. Если коэффициент корреляции отрицательный, то имеет место обратная связь, если положительный, то – прямая связь.
3. Если коэффициент корреляции равен нулю, то связь между величинами практически отсутствует.
4. Чем ближе модуль коэффициента корреляции к единице, тем более сильной является связь между измеряемыми величинами.

После проделанных процедур, мы рассчитаем эмпирическое значение r_{xy} , а затем находим в таблице критических значений r_{xy} для выборки

Заключительным этапом будет сравнение полученных значений, и если $r_{xy}^{\text{ЭМП.}} > r_{xy}^{\text{крит.}}$, то следует, что взаимосвязь между измеряемыми показателями наблюдается, и наоборот, если $r_{xy}^{\text{ЭМП.}} < r_{xy}^{\text{крит.}}$, то между измеряемыми показателями взаимосвязи не наблюдается.

При использовании коэффициента ранговой корреляции условно оценивают тесноту связи между признаками, считая значения коэффициента равные 0,3 и менее – показателями слабой тесноты связи; значения более 0,4, но менее 0,7 – показателями умеренной тесноты связи, а значения 0,7 и более – показателями высокой тесноты связи. [32]

ГЛАВА III. АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ

3.1 Анализ результатов изучения уровня эмоционального выгорания сотрудников пожарных частей ГПС МЧС России.

На третьем этапе проводились анализ и обобщение результатов экспериментальной работы, на основе которых формулировались выводы по проблеме исследования. Основные методы исследования: анализ результатов деятельности и методы математической статистики.

Таблица 2. Результаты исследования по методике В.В. Бойко в группе пожарных

Фаза	Симптом	Не сложившийся симптом	Складывающийся симптом	Сложившийся симптом	Фаза не сформировалась	Стадия формирования	Сформированная фаза
Напряжение	Переживание психотравмирующих обстоятельств	0	0	0	3	0	0
	Неудовлетворённость собой	3	0	0	3	0	0
	«Загнанность в клетку»	0	0	0	3	0	0
	Тревога и депрессия	0	0	0	3	0	0
Резистенция	Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование	0	0	17	7	39	17

Окончание Таблицы 2.

Фаза	Симптом	Не сложившийся симптом	Складывавшийся симптом	Сложившийся симптом	Фаза не сформировалась	Стадия формирования	Сформированная фаза
Резистенция	Эмоционально-нравственная дезорганизация	0	15	0	7	39	17
	Расширение сферы экономии эмоций	2	0	0	7	39	17
	Редукция профессиональных обязанностей	5	0	0	7	39	17
Истощение	Эмоциональный дефицит	0	0	0	13	0	0
	Эмоциональная отстраненность	0	13	0	13	0	0
	Личностная отстраненность	0	0	0	13	0	0
	Психосоматические и психовегетативные нарушения	0	0	0	13	0	0

По результатам исследования у 39% сотрудников наблюдается усиленное формирование защитных психических реакций на стресс, что является следствием наличия возрастающего чувства тревоги, испытывание чувства сильнейшей тревоги может являться одним из факторов начальной стадии развития синдрома эмоционального выгорания. У данных сотрудников могут возникать проблемы в коммуникационной и эмоциональной сфере, что может

проявляться в профессиональной, а также не профессиональной среде (В общении с родными, друзьями и знакомыми). У 17% сотрудников наблюдается сформированность фазы резистенции. У них присутствует эмоционально-нравственная дезорганизованность, зачастую такие сотрудники часто испытывают чувство самооправдания, они как бы углубляют неадекватную реакцию в отношениях с деловым партнером. Не проявляя должного эмоционального отношения к субъекту, они всячески стараются защитить свою стратегию. При этом у них звучат суждения такого рода, как: «это не тот случай, чтобы переживать», «такие люди не заслуживают доброго отношения», «таким нельзя сочувствовать», «почему я должен за всех волноваться». Также у этих сотрудников наблюдается редукция профессиональных обязанностей, что проявляется в упрощении и сокращении трудовых обязанностей, которые требуют эмоциональных затрат. Расширена сфера экономии эмоций в профессиональной и не профессиональной среде, присутствует неадекватное избирательное реагирование, что является несомненным признаком эмоционального выгорания. У 13% сотрудников наблюдается эмоциональная отстранённость, данные сотрудники почти полностью исключают эмоции из сферы профессиональной деятельности. Их почти ничто не волнует, почти ничто не вызывает эмоционального отклика – ни позитивные обстоятельства, ни отрицательные. Причем это не исходный дефект эмоциональной сферы, не признак ригидности, а приобретенная за годы обслуживания людей эмоциональная защита. Реагирование без чувств и эмоций – является наиболее распространённым симптомом эмоционального выгорания. У 7% сотрудников все вышеперечисленные симптомы выражены слабо. Данные сотрудники не нуждаются в дополнительных психологических мероприятиях за исключением плановой психопрофилактической работы.

Таблица 3. Результаты исследования по методике В.В. Бойко в группе сотрудников обеспечивающих деятельность

Фаза	Симптом	Не сложившийся симптом	Складывающийся симптом	Сложившийся симптом	Фаза не сформирована	Стадия формирования	Сформировавшаяся фаза
Напряжение	Переживание психотравмирующих обстоятельств	0	13	0	6	43	0
	Неудовлетворённость собой	0	11	0	6	43	0
	«Загнанность в клетку»	6	0	0	6	43	0
	Тревога и депрессия	0	13	0	6	43	0
Резистенция	Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование	0	0	18	4	0	55
	Эмоционально-нравственная дезорганизация	4	0	0	4	0	55
	Расширение сферы экономии эмоций	0	0	0	4	0	55
	Редукция профессиональных обязанностей	0	0	25	4	0	55

Окончание Таблицы 3.

Фаза	Симптом	Не сложившийся симптом	Складывавшийся симптом	Сложившийся симптом	Фаза не сформировалась	Стадия формирования	Сформированная фаза
Истощение	Эмоциональный дефицит	3	0	0	10	0	0
	Эмоциональная отстраненность	7	0	0	10	0	0
	Личностная отстраненность	0	0	0	10	0	0
	Психосоматические и психовегетативные нарушения	0	0	0	10	0	0

По результатам исследования у 55% сотрудников наблюдается сформированная фаза резистенции, что говорит о наличии синдрома эмоционального выгорания. Такие сотрудники испытывают проблемы в коммуникативной и эмоциональной сфере. Их профессиональная деятельность полностью редуцирована. Зачастую они очень поверхностно анализируют получаемую информацию. 43% сотрудников периодически испытывают нервное (тревожное) напряжение, что является «запускающим» механизмом формирования эмоционального выгорания. Данные сотрудники испытывают проблемы, связанные с регидностью, ими трудно переносимы психотравмирующие факторы профессиональной деятельности, само их осознание приводит к нарастанию раздражения, которое в конечном итоге перерастает в отчаяние и негодование. Неразрешимость ситуации приводит к развитию прочих явлений «выгорания». 11% сотрудников испытывают симптом неудовлетворённости собой, который также способствует появлению

синдрома эмоционального выгорания. Интенсивная интериоризация обязанностей, роли, обстоятельства деятельности, повышенная совестливость и чувство ответственности на начальных этапах «выгорания» нагнетают напряжение, а на последующих провоцируют психологическую защиту. 13% сотрудников испытывают тревогу и депрессию, по сути сам синдром эмоционального выгорания является для них элементом психологической защиты. Чувство неудовлетворенности работой и собой, порождают мощные энергетические напряжения в форме переживания ситуативной или личностной тревоги, разочарования в себе, в избранной профессии, в конкретной должности или месте службы. Симптом «тревоги и депрессии», – пожалуй, является крайней точкой в формировании тревожной напряженности при развитии эмоционального выгорания.

3.2 Анализ результатов изучения индивидуально-психологических особенностей сотрудников пожарных частей ГПС МЧС России

Таблица 4. Результаты исследования агрессивности в группе пожарных, %

Ур. выраж. форм агресс.	Уровень агрессивности			Уровень мотивационной агрессии			Уровень враждебности		
	Низ. <19	Ср. 21±2	Выс. >23	Низ. <19	Ср. 21±2	Выс. >23	Низ. <6	Ср. 8±2	Выс. >10
Кол-во чел., %	93	7	0	98	2	0	69	28	3

По результатам исследования у 93% сотрудников наблюдается низкий уровень агрессивности, данные сотрудники почти никогда не попадают в состояние аффекта. У 7% сотрудников наблюдаются средний уровень

агрессивности, что говорит о наличии враждебной установки - восприятие личностью реальной или мнимой угрозы со стороны ситуации или других людей (идеи, фантазии, недоверие, подозрительность). У 98% сотрудников уровень мотивационной агрессии выражен слабо, данные сотрудники имеют достаточно ресурсов для совладания со стрессом, хорошо мобилизованы для выполнения профессиональной деятельности. У 2% сотрудников присутствует средний показатель уровня мотивационной агрессии, данные сотрудники испытывают нехватку личностных ресурсов для совладания со стрессом, вследствии чего у них часто возникает чувство напряжения. У 69% сотрудников наблюдается низкий уровень враждебности, данные сотрудники не испытывают чувства неприязни по отношению к своей профессиональной деятельности, достаточно дружелюбны и доброжелательны по отношению к другим людям. 28% сотрудников имеют средний показатель по данной шкале, зачастую у данных сотрудников могут возникать конфликты с руководством, коллегами по работе, также присутствуют конфликты в семье. 3% сотрудников имеют высокие показатели уровня враждебности, они характеризуются как недоверчивые, отстранённые личности, им очень сложно выстраивать доверительные, гармоничные отношения в коллективе. Данные сотрудники регулярно испытывают чувство гнева, обиды, раздражения. Также они не испытывают удовлетворённости от профессиональной деятельности.

Таблица 5. Результаты исследования агрессивности в группе сотрудников обеспечивающих деятельность, %

Ур. выраж. форм агресс.	Уровень агрессивности			Уровень мотивационной агрессии			Уровень враждебности		
	Низ. <19	Ср. 21±2	Выс. >23	Низ. <19	Ср. 21±2	Выс. >23	Низ. <6	Ср. 8±2	Выс. >10
Кол-во чел., %	99	7	0	98	2	0	68	24	3

По результатам исследования у 99% сотрудников наблюдается низкий уровень агрессивности, данные сотрудники почти никогда не попадают в состояние аффекта. У 7% сотрудников наблюдаются средний уровень агрессивности, что говорит о наличии враждебной установки - восприятие личностью реальной или мнимой угрозы со стороны ситуации или других людей (идеи, фантазии, недоверие, подозрительность). У 98% сотрудников уровень мотивационной агрессии выражен слабо, данные сотрудники имеют достаточно ресурсов для совладания со стрессом, хорошо мобилизированы для выполнения профессиональной деятельности. У 2% сотрудников присутствует средний показатель уровня мотивационной агрессии, данные сотрудники испытывают нехватку личностных ресурсов для совладания со стрессом, вследствии чего у них часто возникает чувство напряжения. У 68% сотрудников наблюдается низкий уровень враждебности, данные сотрудники не испытывают чувства неприязни по отношению к своей профессиональной деятельности, достаточно дружелюбны и доброжелательны по отношению к другим людям. 24% сотрудников имеют средний показатель по данной шкале, зачастую у данных сотрудников могут возникать конфликты с руководством, коллегами по работе, также присутствуют конфликты в семье. 3% сотрудников имеют высокие показатели уровня враждебности, они характеризуются как недоверчивые, отстранённые личности, им очень сложно выстраивать доверительные, гармоничные отношения в коллективе. Данные сотрудники регулярно испытывают чувство гнева, обиды, раздражения. Также они не испытывают удовлетворённости от профессиональной деятельности.

Таблица 6. Результаты исследования «невротических состояний» в группе пожарных, %

№	Шкалы	Норма	Пограничное состояние	Клинические нарушения
		>+1,28	От -1,28 до +1,28	<-1,28
1	Тревога	98	2	0
2	Невротическая депрессия	96	2	2
3	Астении	98	1	1
4	Истерический тип реагирования	95	4	1
5	Обсессивно-фобические нарушения	97	3	0
6	Вегетативные нарушения	98	1	1

По результатам исследования 98% сотрудников по шкале тревожности имеют результаты в пределах допустимой нормы. Они не испытывают отрицательных эмоциональных переживаний. Хорошо адаптированы к изменяющимся условиям профессиональной деятельности. 2% сотрудников имеют пограничные состояния по шкале агрессивности. Данные сотрудники могут испытывать тревожные чувства на физиологическом уровне, у них фиксируется учащение дыхания, усиление сердцебиения, увеличение кровотока, повышение артериального давления, возрастание общей возбудимости, снижение порога чувствительности. По шкале невротическая депрессия у 96% сотрудников не наблюдается депрессивных, эпохондрических расстройств личности. У данных сотрудников хорошо налажена работа вегетативно-соматической системы организма. У 2% сотрудников присутствуют невротические состояния, характеризующиеся частыми

перепадами настроения. По шкале астения у 98% сотрудников не наблюдается психологических регуляторных расстройств. У 1% сотрудников наблюдаются клинические нарушения, связанные с мышечной слабостью, снижением выносливости, расстройством концентрации внимания, нарушением памяти, уверенностью в себе, понижением мотивации. 95% сотрудников по шкале истерический тип реагирования не испытывают данного расстройства. У 4% сотрудников наблюдается истерический тип реагирования, характеризующийся демонстративным поведением. У 1 % сотрудников присутствие истерического типа реагирования сопровождается бурным, обычно неадекватным по силе психогенным раздражением (чрезмерной аффектацией) – истерическим припадком, который длится от нескольких минут до нескольких часов и характеризуется разнообразными двигательными проявлениями, иногда выгибанием всего тела с опорой на затылок и пятки («истерическая дуга»), криками и рыданиями, вегетативными расстройствами и помрачением сознания. По шкале обессивно-фобические нарушения у 97% сотрудников отсутствуют навязчивые опасения и страхи (фобии) и навязчивые мысли, действия и представления (обсессии). У 3% сотрудников могут возникать навязчивые мысли, иногда бранные или кощунственные, порой крайне неприятные для самого человека, или навязчивое построение каких-либо численных или буквенных систем, символизация цифр, навязчивый счет шагов, ступенек, окон в домах, людей и т. п. По шкале вегетативные нарушения у 98% сотрудников не выявлено нарушений, связанных с жизнеобеспечивающей деятельностью внутренних органов: пищеварением, кровообращением, дыханием, обменом веществ и энергии. У 1% сотрудников наблюдаются нарушения связанные с моторной и секреторной деятельностью внутренних органов.

Таблица 7. Результаты исследования «невротических состояний» в группе сотрудников обеспечивающих деятельность, %

№	Шкалы	Норма	Пограничное состояние	Клинические нарушения
		>+1,28	От -1,28 до +1,28	<-1,28
1	Тревога	97	3	0
2	Невротическая депрессия	94	3	3
3	Астении	98	1	1
4	Истерический тип реагирования	94	5	1
5	Обсессивно-фобические нарушения	96	4	0
6	Вегетативные нарушения	98	1	1

По результатам исследования 97% сотрудников по шкале тревожности имеют результаты в пределах допустимой нормы. Они не испытывают отрицательных эмоциональных переживаний. Хорошо адаптированы к изменяющимся условиям профессиональной деятельности. 3% сотрудников имеют пограничные состояния по шкале агрессивности. Данные сотрудники могут испытывать тревожные чувства на физиологическом уровне, у них фиксируется учащение дыхания, усиление сердцебиения, увеличение кровотока, повышение артериального давления, возрастание общей возбудимости, снижение порога чувствительности. По шкале невротическая депрессия у 94% сотрудников не наблюдается депрессивных, эпохондрических расстройств личности. У данных сотрудников хорошо налажена работа вегетативно-соматической системы организма. У 3% сотрудников присутствуют невротические состояния, характеризующиеся частыми

перепадами настроения. По шкале астения у 98% сотрудников не наблюдается психологических регуляторных расстройств. У 1% сотрудников наблюдаются клинические нарушения, связанные с мышечной слабостью, снижением выносливости, расстройством концентрации внимания, нарушением памяти, уверенностью в себе, понижением мотивации. 94% сотрудников по шкале истерический тип реагирования не испытывают данного расстройства. У 5% сотрудников наблюдается истерический тип реагирования, характеризующийся демонстративным поведением. У 1 % сотрудников присутствие истерического типа реагирования сопровождается бурным, обычно неадекватным по силе психогенным раздражением (чрезмерной аффектацией) – истерическим припадком, который длится от нескольких минут до нескольких часов и характеризуется разнообразными двигательными проявлениями, иногда выгибанием всего тела с опорой на затылок и пятки («истерическая дуга»), криками и рыданиями, вегетативными расстройствами и помрачением сознания. По шкале обессивно-фобические нарушения у 96% сотрудников отсутствуют навязчивые опасения и страхи (фобии) и навязчивые мысли, действия и представления (обсессии). У 4% сотрудников могут возникать навязчивые мысли, иногда бранные или кощунственные, порой крайне неприятные для самого человека, или навязчивое построение каких-либо численных или буквенных систем, символизация цифр, навязчивый счет шагов, ступенек, окон в домах, людей и т. п. По шкале вегетативные нарушения у 98% сотрудников не выявлено нарушений, связанных с жизнеобеспечивающей деятельностью внутренних органов: пищеварением, кровообращением, дыханием, обменом веществ и энергии. У 1% сотрудников наблюдаются нарушения связанные с моторной и секреторной деятельностью внутренних органов.

3.3 Анализ результатов изучения взаимосвязи показателей эмоционального выгорания с индивидуально-психологическими особенностями сотрудников пожарных частей ГПС МЧС России

С помощью метода математической статистики мы выявляем корреляцию, для этого мы используем коэффициент ранговой корреляции Спирмена:

$$r_{xy} = 1 - \frac{6\sum d^2}{n * (n^2 - n)}$$

где r_{xy} – коэффициент корреляции;

n – количество испытуемых; 25

d – разность между рангами по двум переменным для каждого испытуемого.

Для того, чтобы воспользоваться данной формулой, нам следует проранжировать полученные данные из теста. Далее, мы находим разность между ранговыми значениями, после чего находим квадрат данной разницы значений.

Коэффициент корреляции Спирмена обладает следующими свойствами:

1. Коэффициент корреляции может принимать значения от минус единицы до единицы, причем при $r_s=1$ имеет место строго прямая связь, а при $r_s= -1$ – строго обратная связь.
2. Если коэффициент корреляции отрицательный, то имеет место обратная связь, если положительный, то – прямая связь.
3. Если коэффициент корреляции равен нулю, то связь между величинами практически отсутствует.
4. Чем ближе модуль коэффициента корреляции к единице, тем более сильной является связь между измеряемыми величинами.

После проделанных процедур, мы расчитаем эмпирическое значение r_{xy} , а затем находим в таблице критических значений r_{xy} для выборки = 25

Заключительным этапом будет сравнение полученных значений, и если $r_{xy\text{эмп.}} > r_{xy\text{ крит.}}$, то следует, что взаимосвязь между уровнем агрессивности и уровнем эмоционального выгорания наблюдается, и наоборот, если $r_{xy\text{эмп.}} < r_{xy\text{ крит.}}$, то между уровнем агрессивности и уровнем эмоционального выгорания взаимосвязи не наблюдается.

При использовании коэффициента ранговой корреляции условно оценивают тесноту связи между признаками, считая значения коэффициента равные 0,3 и менее – показателями слабой тесноты связи; значения более 0,4, но менее 0,7 – показателями умеренной тесноты связи, а значения 0,7 и более – показателями высокой тесноты связи. [13]

Таблица 8. Анализ результатов корреляции в группе пожарных

Экспериментальная группа	Уровень эмоционального выгорания (X)	Уровень агрессивности (Y)	Ранг X	Ранг Y	Разность рангов d=(x-y)	Квадрат разности рангов (d ²)
Пожарный 1	58	4,7	11,5	11,5	0	0
Пожарный 2	56	4,6	9,5	10	-0,5	0,25
Пожарный 3	48	4,7	6	11,5	-5,5	30,25
Пожарный 4	36	3,2	4,5	2,5	2	4
Пожарный 5	36	3,3	4,5	3,5	1	1
Пожарный 6	59	21,5	12	13	-1	1
Пожарный 7	54	4,4	8	8	0	0
Пожарный 8	59	21,3	12	12	0	0
Пожарный 9	56	4,5	9,5	9,5	0	0
Пожарный 10	49	4,5	7	9,5	-2,5	6,25

Окончание Таблицы 8.

Пожарный 11	58	4,7	11,5	11,5	0	0
Пожарный 12	57	4,7	10	11,5	-1,5	2,25
Пожарный 13	36	3,3	4,5	3,5	1	1
Пожарный 14	35	3,2	3	2,5	0,5	0,25
Пожарный 15	36	3,2	4,5	2,5	2	4
Пожарный 16	39	3,8	5	7	-2	4
Пожарный 17	36	3,2	4,5	2,5	2	4
Пожарный 18	36	3,2	4,5	2,5	2	4
Пожарный 19	36	3,7	4,5	6,5	-2	4
Пожарный 20	36	3,2	4,5	2,5	2	4
Пожарный 21	33	3,1	1	1	0	0
Пожарный 22	36	3,7	4,5	6,5	-2	4
Пожарный 23	36	3,6	4,5	5	-0,5	0,25
Пожарный 24	36	3,4	4,5	4	0,5	0,25
Пожарный 25	34	3,2	2	2,5	-0,5	0,25
$\sum (d^2)$						75

$$r_{xy} = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n * (n^2 - n)}$$

$$r_{xy} = 1 - \frac{6 * 75}{25 * (25^2 - 25)} = 1 - \frac{450}{25 * (625 - 25)} = 1 - \frac{450}{15000} = 1 - 0,03 \\ = 0,97$$

Мы получили значение коэффициента ранговой корреляции равное 0,97 что соответствует показателям высокой тесноты связи измеряемых признаков в группе пожарных.

Таблица 9. Анализ результатов корреляции в группе сотрудников обеспечивающих деятельность

Экспериментальная группа	Уровень эмоционального выгорания (X)	Уровень агрессивности (Y)	Ранг X	Ранг Y	Разность рангов d=(x-y)	Квадрат разности рангов (d ²)
Обеспечение 1	62	5,7	10	13	-3	9
Обеспечение 2	61	4,7	9	10,5	-1,5	2,25
Обеспечение 3	64	4,7	12,5	10,5	2	4
Обеспечение 4	63	3,3	11,5	2,5	9	81
Обеспечение 5	64	23,2	12,5	16	-3,5	12,25
Обеспечение 6	66	4,7	13	10,5	2,5	6,25
Обеспечение 7	64	4,7	12,5	10,5	2	4
Обеспечение 8	63	4,7	11,5	10,5	1	1
Обеспечение 9	63	21,5	11,5	15	-3,5	12,25
Обеспечение 10	64	4,6	12,5	9	3,5	12,25
Обеспечение 11	64	3,2	12,5	1,5	11	121
Обеспечение 12	38	4,7	2,5	10,5	-8	64
Обеспечение 13	39	3,4	3,5	3	0,5	0,25
Обеспечение 14	42	3,3	5,5	2,5	3	9
Обеспечение 15	63	4,2	11,5	8	3,5	12,25
Обеспечение 16	64	3,7	12,5	5	7,5	56,25
Обеспечение 17	63	3,2	11,5	1,5	10	100
Обеспечение 18	45	3,2	7	1,5	5,5	30,25
Обеспечение 19	46	3,8	8	6	2	4
Обеспечение 20	42	3,9	5,5	7	-1,5	2,25

Окончание Таблицы 9.

Обеспечение 21	38	4,8	2,5	11	-8,5	72,25
Обеспечение 22	44	4,9	6	12	-6	36
Обеспечение 23	41	3,6	4	4	0	0
Обеспечение 24	37	6,2	1	14	-13	169
Обеспечение 25	39	3,2	3,5	1,5	2	4
$\Sigma (d^2)$						824,75

$$r_{xy} = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n * (n^2 - n)}$$

$$r_{xy} = 1 - \frac{6 * 824,75}{25 * (25^2 - 25)} = 1 - \frac{4948,5}{25 * (625 - 25)} = 1 - \frac{4948,5}{15000} = 1 - 0,3 = 0,7$$

Мы получили значение коэффициента ранговой корреляции равное 0,7 что соответствует показателям высокой тесноты связи измеряемых признаков в группе сотрудников обеспечивающих деятельность пожарных.

В процессе итогового анализа нами были достигнуты следующие цели:

- 1) Был выявлен уровень эмоционального выгорания сотрудников пожарных частей ГПС МЧС России.
- 2) Были определены индивидуально-психологические особенности сотрудников пожарных частей ГПС МЧС России: уровень агрессивности, наличие невротических состояний.
- 3) Была установлена взаимосвязь показателей эмоционального выгорания с индивидуально-психологическими особенностями сотрудников пожарных частей ГПС МЧС России (Агрессивное поведение).
- 4) Нами была подтверждена гипотеза о том, что развитие эмоционального выгорания сотрудников пожарных частей ГПС МЧС России происходит под влиянием индивидуально-психологических факторов.

ВЫВОДЫ

На основании проведенного анализа нами был выявлен уровень эмоционального выгорания сотрудников пожарных частей ГПС МЧС России, были изучены индивидуально-психологические особенности сотрудников пожарных частей ГПС МЧС России (Уровень агрессивности, наличие невротических состояний), подверженных эмоциональному выгоранию. Была установлена прямая взаимосвязь показателей эмоционального выгорания с индивидуально-психологической особенностью сотрудников пожарных частей ГПС МЧС России (Агрессивное поведение). Данная взаимосвязь позволяет нам предположить, что с возрастанием уровня эмоционального выгорания у человека начинают формироваться и закрепляться определённые типы агрессивного поведения в обществе.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В данной работе мы ознакомились с теоретическими аспектами изучения индивидуально-психологических особенностей сотрудников пожарных частей ГПС МЧС России, изучили психологические аспекты эмоционального выгорания, ознакомились с профессиональной деятельностью сотрудников пожарных частей ГПС МЧС России.

В процессе итогового анализа были достигнуты поставленные перед нами задачи, а именно была установлена прямая зависимость показателей эмоционального выгорания с индивидуально-психологическими особенностями сотрудников пожарных частей ГПС МЧС России (Агрессивное поведение). Также нами была подтверждена гипотеза о том, что развитие эмоционального выгорания сотрудников пожарных частей МЧС России происходит под влиянием системы (модели) состоящей из факторов профессионального риска, индивидуально-психологических факторов, развитых профессионально-важных качеств.

Практическая значимость данной работы заключается в возможности использования полученных данных для развития устойчивости сотрудников пожарных частей к эмоциональному выгоранию в процессе психологического сопровождения профессиональной деятельности. Результаты исследования, возможно, использовать как на этапе профессионального психологического отбора, так и на этапах профессионального совершенствования.

Перспектива дальнейших исследований по вопросу эмоционального выгорания остаётся актуальной и на сегодняшний день. В нашей жизни мы всё чаще испытываем чувство стресса при работе с другими людьми, ощущаем необъяснимую тревожность, ссоримся с близкими нам людьми. С годами напряжение начинает стремительно усиливаться, что очень сильно сказывается на нашем психологическом и физиологическом здоровье, мы становимся чёрствыми и равнодушными ко всему, что происходит вокруг нас, нам

становится сложнее выражать искренние положительные эмоции, на смену им в нашем сознании закореняются такие негативные чувства, как раздражительность, враждебность, недоверчивость. Но поистине самая серьёзная проблема заключается в том, что мы не хотим своевременно осознавать проявления эмоционального выгорания.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Алексеев, С.Н. Технологии курсового проектирования в пожарно-технических вузах / С.Н. Алексеев // Подготовка кадров в системе предупреждения чрезвычайных ситуаций: материалы Междунар. Научно-практической конференции. – Санкт Петербург: СпбУ ГПС МЧС России, 2007
2. Акиндинова И.А. Методы психологической помощи работе с последствиями синдрома эмоционального выгорания специалистов помогающих профессий: Психологический журнал. Том 17. – № 4. / И.А. Акиндинова – Москва: Изд-во: МГУ, 2001. С.56–72
3. Абрамова Г.С., Юдчиц Ю.А. Психология в медицине: учебное пособие. / Г.С Абрамова – Москва: Изд-во: Наука. – 1998. С 272.
4. Абрамова Г.С. Введение в практическую психологию / Г.С. Абрамова – Москва: Изд-во: Наука. – 1996. С 224.
5. Безносов С. П. Профессиональная деформация личности. / С.П. Безносов – Санкт-Петербург: Изд-во: Речь. – 2004. С.272.
6. Бодалев А.А. Актуальные проблемы изучения взрослых / А.А. Бодалев – Москва: Изд-во: Мир психологии – 1999. С.6–11.
7. Бойко В.В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении / В.В. Бойко – Санкт-Петербург: Изд-во: Питер – 1999. С.99–105.
8. Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и других / В.В. Бойко – Москва: Изд-во: Наука. – 1997. С.115–154.
9. Бурлачук Л.Ф., Морозов С.М. Словарь-справочник по психодиагностике / Л.Ф. Бурлачук – Санкт-Петербург: Изд-во: Питер, 2001. С.262.
10. Бондаренко Л.Ю. Подготовка пожарных и спасателей / Л.Ю. Бондаренко – Москва: Медицинская подготовка, 2008. – С. 129
11. Бунаков, М.Ю. Формирование профессиональной компетентности на лабораторно-практических занятиях в вузах МЧС России: Автореферат

- кандидата педагогических наук.: 13.00.08 / Бунаков Михаил Юрьевич; [Место защиты: СпбУ ГПС МЧС]. – Санкт-Петербург, 2011. – С. 25
12. Бойко, В.В. Правила эмоционального поведения: метод. Пособие / В.В. Бойко. – Санкт-Петербург. Изд-во: Питер. 1997. – С. 172
13. Бусовикова О.П. Исследование формирования синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности социальных работников / О.П. Бусовикова, Т.Н. Мартынова // Сибирская психология сегодня: Сборник научных трудов». – Вып. 2. – Кемерово: Кузбассвузиздат, 2003. – С. 410
14. Бондаренко Л.Ю. Подготовка пожарных и спасателей / Л.Ю. Бондаренко – Москва: Медицинская подготовка, 2008. – С. 129
15. Водопьянова Н.Е. Синдром «психического выгорания» в коммуникативных профессиях / Психология здоровья / Под ред. Г.С. Никифорова. – Санкт–Петербург, 2000. – С. 53.
16. Волканевский С.В. Рефлексивность, как детерминанта синдрома «психического выгорания» личности / С.В. Волканевский: автореф. Дисс. Канд. Психол. Наук. – Ярославль, 2010. – С. 7-10.
17. Винокурова Л.В. Психология работы с персоналом / Л.В. Винокурова. – Санкт–Петербург: Изд–во: Питер. – 2001. С.512
18. Василюк Ф.Е. Жизненный мир и кризис: типологический анализ критических ситуаций: Психологический журнал – №5. / Ф.Е. Василюк – Москва: Изд–во: МГУ, 1995, С. 79–80.
19. Гринберг Д. Управление стрессом. 7-е изд. / Д. Гринберг – Санкт–Петербург: Изд–во: Питер. – 2002. С. 315
20. Грановская Р.М. Элементы практической психологии. / Р.М. Грановская – Санкт–Петербург: Изд–во: Р.М. – 1997. С.263
21. Дружилов С.А. Человек и труд. Основы психологии профессиональной деятельности / С.А. Дружилов С.А. – Новокузнецк: Изд–во:ИПК. – 1998. С. 370

22. Зазулинский, В.Д. Безопасность жизнедеятельности в чрезвычайных ситуациях: учебное пособие для студентов гуманитарных вузов / В.Д. Зазулинский – Москва: Издательство «Экзамен», 2006. – С. 254
23. Забрамная С. Д. «От диагностики к развитию»/ С.Д. Забрамная. – Москва. Изд–во: Новая школа. 1998. – С. 40.
24. Иевлева С., Шаталова Т. Когда обожжены нервы: Статья. / С. Иевлева, Т. Шаталова – Москва – 2003. С. 79
25. Ильин Е.П. Эмоции и чувства. / Е.П. Ильин – Санкт-Петербург: Изд-во: ПИТЕР. – 2002. С.221.
26. Клочко В.Е. Становление многомерного мира человека как сущность онтогенеза: Сибирский психологический журнал. Вып.8 / В.Е. Клочко – Томск, 1998. – С 116.
27. Клочко В.Е. Человек как психологическая система: Сибирский психологический журнал. Вып.2 / В.Е. Клочко – Томск, 1996. С 89.
28. Кокс Т., Гриффитс А. Компоненты выгорания для учебы и практики / Т. Кокс, А. Гриффитс Критический Анализ, Лондон, 1998. – 25-39 с
29. Котенев И.О. Диагностика симптомов ПТСР. Опросник для диагностики симптомов ПТСР / И.О. Котенев (В модификации Т.Н. Гуренковой, О.Ю. Голубевой). – Москва, 1996. – С. 96.
30. Китаев – Смык Л.А. Психология стресса. / Л.А. Китаев – Смык – Москва. Изд-во: Наука. 1983. – С. 232
31. Кекелидзе З.И. Психиатрия чрезвычайных ситуаций / З.И. Кекелидзе – Москва: Издательство под ред. Т.Б. Дмитриевой, 2004. – 361 с
32. Митина Л. М. Психология развития конкурентоспособной личности / Л.М. Митина – 2–е изд., стер. – Москва: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Изд–во НПО «МОДЕК», 2003. С.257–262.
33. Марьин М.Н. Профессиография основных видов деятельности сотрудников Государственной противопожарной службы МВД России / М.Н. Марьин – Москва. Изд–во: ВНИИПО, 1998. – С. 114

34. Маркова А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова — Москва: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. – С 312.
35. Мальцева Н. В. Проявление синдрома психического выгорания в процессе профессионализации учителя в зависимости от возраста и стажа работы / Н.В. Мальцева Диссертация кандидата психологических наук. Москва,2005. 12–14 с
36. Маслоу А. Психология бытия / А. Маслоу – Москва: Изд–во: Ваклер. 1997. С 214.
37. Орел В. Е. Синдром психического выгорания личности / В.Е. Орёл – Москва, 2006. – С 330.
38. Орел В.Е. Структурно-функциональная организация и генезис психического выгорания / В.Е. Орел Диссертационная работа кандидата психологических наук. – Москва, 2006. – 498с
39. Поливанова К.Н. Психология возрастных кризисов / К.Н. Поливанова – Москва: Изд-во: Наука. – 2000. С 127.
40. Пузанов Ю.В. Психологический отбор кандидатов на службу в ГПС МЧС России: Методические рекомендации. / Ю.В. Пузанов – Москва. Изд-во: ВНИИПО, 2003. – С. 148
41. Попов А.Л. Спортивная психология: Учебное пособие для специализированных вузов / А.Л. Попов. – Москва. 2000 – С. 152
42. Ронгинская, Т. И. Синдром выгорания в социальных профессиях: Психологический журнал. – № 3. / Т. И. Ронгинская – Москва: Изд–во: МГУ, 2002. С. 85–95.
43. Сыманюк Э.Э. Стратегии профессионального самосохранения личности / Э.Э. Сыманюк – Москва: Изд–во: Мир психологии. 2005. С.104.
44. Сидоренко Е.В. Методы математической обработки в психологии / Е.В. Сидоренко Санкт–Петербург. Изд-во: Речь, 2002. – 208 с
45. Соломин В.П., Шатровой О.В. Психологическая безопасность: Учебное пособие / В.П. Соломин, О.В. Шатровой – Москва. Изд-во: Дрофа. 2005. – С.24

46. Самонов А.П. Психология для пожарных / А.П. Самонов – Пермь. Изд-во: Звезда, 1999. – С.599
47. Трунов Д.В. Синдром сгорания: позитивный подход к проблеме: Журнал практического психолога. – № 8 / Д.В. Трунов – Москва: Изд-во: МГУ. 1998. С.84-89.
48. Топчий, Л.В. Кадровое обеспечение социальных служб: состояние и перспективы развития. / Л.В. Топчий. – Москва. 1997. – С. 20–58.
49. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. Диагностика эмоционального выгорания личности (В.В.Бойко) – Москва. Изд-во: Институт Психотерапии. 2002.
50. Франкл В. Теория и терапия неврозов: Введение в логотерапию и экзистенциальный анализ / В. Франкл – Санкт-Петербург, 2001. – С. 19-21
51. Шленков А.В. Психологическое обеспечение профессиональной подготовки сотрудников Государственной противопожарной службы МЧС России / А.В. Шленков Изд-во: Наука. Санкт–Петербург: 2009. – С. 315
52. Эдельвич Е., Бродский А. Этапы разочарования в помогающих профессиях / Е. Эдельвич – Нью–Йорк. 1980. – С.112
53. Юдчиц Ю.А. К проблеме профессиональной деформации: Журнал практического психолога. – № 7. / Ю.А. Юдчиц – Москва: Изд-во: МГУ. 1998. С.127.
54. Яхин К.К., Менделевич Д.М. Клинический опросник для выявления и оценки невротических состояний / К.К. Яхин, Д.М. Менделевич. Клиническая и медицинская психология: Практическое руководство. – Москва. 1998. – С. 545–552.

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Приемы преодоления профессионального стресса как источника профессионального кризиса

Самая простая мера защиты от профессионального кризиса (Эмоционального выгорания) – научиться осознавать все его проявления.

Многие люди начинают думать о своих проблемах и проявлять заботу о себе только тогда, когда им становится совсем плохо, при этом считая, что самое главное в жизни работа, но работа не вся жизнь, а только ее часть. Если жить, чтобы работать, а не работать, чтобы жить, то впереди возможен профессиональный кризис. Люди нуждаются в правильном балансе работы и отдыха, осознания и действия, равновесия между «отдавать» и «получать». Забота о себе должна отвечать сложности и многообразию нашей личности.

Для совладания с феноменом профессионального стресса обычно рекомендуется:

- 1) анализ причин развития профессионального стресса и их коррекция;
- 2) предоставление отпуска или существенное снижение напряженности работы;
- 3) временное переключение на другие формы работы;
- 4) подбор профессиональных контингентов по принципу психологической совместимости;
- 5) создание чувства психологического комфорта путем повышения профессиональной компетентности.

Однако если все эти меры не приносят должного успеха. Следует подумать об индивидуальной работе с психологом.

Окончание приложения А

В предотвращении феномена профессионального стресса важны и организационные моменты:

- 1) системное повышение квалификации профессиональных контингентов;
- 2) допуск к работе только после прохождения предварительной физической подготовки;
- 3) обучение приемам снятия накопившегося эмоционального напряжения;
- 4) психологический комфорт коллег, атмосфера поддержки и взаимопонимания;
- 5) коррекция предвестников феномена профессионального стресса;
- 6) комфорtabельные условия службы.

Синдрому эмоционального выгорания явно подвержены сотрудники, которые по роду службы вынуждены много и интенсивно общаться с различными людьми, незнакомыми и знакомыми.

Забота о психологическом благополучии является профессиональной обязанностью психолога МЧС России, включающей в себя: мероприятия, которые специалист может осуществлять самостоятельно; мероприятия, которые могут осуществляться самостоятельно, но после предварительной подготовки с психологом или другим специалистом; а так же мероприятия, осуществляемые только вместе с психологом или другим специалистом.