

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)

Факультет социальных наук
Кафедра психологии и педагогики
Направление подготовки 37.03.01 – Психология

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ

Зав. кафедрой

_____ Е.А. Иванова

« _____ » _____ 2017 г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему: Особенности профессиональной деформации сотрудников различных подразделений министерства чрезвычайных ситуаций

Исполнитель
студент группы 364сб1

Г.Г. Соколова

Руководитель
доцент, канд.псих.наук

О.Д. Стародубец

Нормоконтроль

В.С. Клемес

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

**Амурский государственный университет
(ФГБОУ ВО «АмГУ»)**

Факультет социальных наук
Кафедра психологии и педагогики
Направление подготовки 37.03.01 – Психология

Зав. кафедрой
Е.А. Иванова
« ____ » _____ 2017 г.

З А Д А Н И Е

К бакалаврской работе (проекту) студента группы 364сб1 **Г.Г. Соколовой**

1. Тема бакалаврской работы (проекта): **Особенности профессиональной деформации сотрудников различных подразделений министерства чрезвычайных ситуаций**

(утверждено приказом от _____ № _____)

2. Срок сдачи студентом законченной работы (проекта): **11.01.2017 г.**

3. Исходные данные к бакалаврской работе (проекту): **материалы анализа психолого-педагогической литературы, методической документации, рекомендаций, статистические данные**

4. Содержание бакалаврской работы (проекта) (перечень подлежащих разработке вопросов): **Данная работа посвящена изучению проблемы профессиональной деформации сотрудников различных подразделений МЧС. Первая глава содержит анализ теоретической информации о содержании понятий профессиональной деформации в психологии, психологических особенностей профессиональной деятельности сотрудников МЧС. Также описаны особенности профессиональной деформации сотрудников различных подразделений МЧС. Во второй главе представлен материал эмпирического исследования по вопросу исследования особенностей профессиональной деформации сотрудников различных подразделений МЧС.**

5. Перечень материалов приложения (наличие чертежей, таблиц, графиков, схем, программных продуктов): **4 рисунка, 2 таблицы, 3 приложения.**

6. Консультанты по бакалаврской работе (проекту) (с указанием относящихся к ним разделов) – **отсутствуют.**

7. Дата выдачи задания – **08.09.2016.**

Руководитель бакалаврской работы (проекта) – **доцент кафедры ПиП, канд. псих. наук Ольга Дмитриевна Стародубец**

Задание принял к исполнению: _____ /**Г.Г. Соколова**/

РЕФЕРАТ

Бакалаврская работа состоит из 48 страниц машинописного текста, 50 источников, двух глав, 3 приложений, 2 таблиц, 4 рисунков.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕФОРМАЦИЯ, ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, СОТРУДНИКИ МЧС, ФАКТОРЫ ДЕФОРМАЦИИ

Данная работа посвящена изучению проблемы профессиональной деформации сотрудников различных подразделений МЧС.

Первая глава содержит анализ теоретической информации о содержании понятий профессиональной деформации в психологии, психологических особенностей профессиональной деятельности сотрудников МЧС. Также описаны особенности профессиональной деформации сотрудников различных подразделений МЧС.

Во второй главе представлен материал эмпирического исследования по вопросу исследования особенностей профессиональной деформации сотрудников различных подразделений МЧС.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	5
1 Теоретические основы изучения особенностей профессиональной деформации сотрудников различных подразделений министерства чрезвычайных ситуаций	7
1.1 Понятие профессиональной деформации в психологии	7
1.2 Психологические особенности профессиональной деятельности сотрудников министерства чрезвычайных ситуаций	16
1.3 Факторы профессиональной деформации сотрудников различных подразделений министерства чрезвычайных ситуаций	24
2 Исследование особенностей профессиональной деформации сотрудников различных подразделений министерства чрезвычайных ситуаций	32
2.1 Организация и методы исследования	32
2.2 Анализ и интерпретация результатов исследования	36
Заключение	43
Библиографический список	45
Приложение А Опросник эмоционального выгорания В.В. Бойко	49
Приложение Б Опросник на выгорание (МВІ)	53
Приложение В Фазы и симптомы эмоционального выгорания у сотрудников различных подразделений министерства чрезвычайных ситуаций	55

ВВЕДЕНИЕ

Специфика предмета труда оказывает влияние на психику субъекта профессиональной деятельности, формирует или деформирует его психику. Профессиональная роль и качество работников многосторонне влияет на личность, предъявляя к человеку определенные требования, преобразует его облик, как внешний, так и внутренний. Многолетнее, ежедневное выполнение профессиональных задач в условиях деятельности совершенствует не только профессиональные знания, но и формирует профессиональные привычки, определяя стиль мышления и стиль общения, затрагивает социально-психологические качества: когнитивный стиль поведения работников.

Профессиональные деформация – это изменения сложившейся структуры деятельности и личности, негативно сказывающиеся на продуктивности труда и взаимодействии с другими участниками этого процесса, а также на развитии самой личности.

Отдельные аспекты изучения проблемы основных детерминант профессиональных деформаций личности специалиста освещены в работах Л.Н. Корневой, Р.М. Грановской, С.П. Безносова и др. Исследователи отмечают, что главным фактором, ключевой детерминантой развития деформаций является сама профессиональная деятельность. В наибольшей степени профессиональным деформациям подвержены профессии типа «человек – человек».

Исследователями доказано, что многолетнее выполнение одной и той же профессиональной деятельности приводит к появлению профессиональной усталости, возникновению психологических барьеров, утрате профессиональных умений и навыков, снижению работоспособности. Можно констатировать, что на стадии профессионализации по многим видам профессий происходит развитие профессиональных деформаций. Эмоциональное выгорание работников, например, социальной сферы, является следствием специфики профессиональной деятельности.

Из зарубежных ученых, которые занимались данной проблемой можно выделить Р. Лазаруса, Й. Брейера, Р.Т. Голембиевского и Р.Ф. Мунзенридера, Дж. Гринберга, М. Буриша, Б. Перлман и Е.А. Хартмана, которыми были разработаны динамические модели эмоционального выгорания как формы профессиональной деформации личности.

Цель исследования: изучение особенностей профессиональной деформации сотрудников различных подразделений министерства чрезвычайных ситуаций.

Объект исследования: профессиональная деформация личности.

Предмет исследования: особенности профессиональной деформации сотрудников различных подразделений министерства чрезвычайных ситуаций.

Гипотеза исследования: в различных подразделениях министерства чрезвычайных ситуаций существует различный уровень профессиональной деформации сотрудников.

Задачи исследования:

1) изучить теоретические основы профессиональной деформации сотрудников министерства чрезвычайных ситуаций;

2) изучить характеристики профессиональной деформации сотрудников различных подразделений министерства чрезвычайных ситуаций;

3) проанализировать особенности профессиональной деформации различных подразделений министерства чрезвычайных ситуаций.

Методы исследования: анализ литературы, тестирование, метод математической обработки.

База исследования: ГО ЧС г. Благовещенска.

Выборка составляет 30 чел. – 15 человек пожарно-спасательного формирования, 15 человек – аварийно-спасательного формирования.

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ОСОБЕННОСТЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕФОРМАЦИИ СОТРУДНИКОВ РАЗЛИЧНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ МИНИСТЕРСТВА ЧРЕЗВЫЧАЙНЫХ СИТУАЦИЙ

1.1 Понятие профессиональной деформации в психологии

Выраженные изменения психических функций и личности под влиянием профессиональной деятельности принято называть профессиональными деформациями. Профессиональные деформации оцениваются как вариант нежелательного негативного профессионального развития.

Е.И. Рогов предлагает называть профессиональными деформациями личности такие ее изменения, которые возникают под влиянием выполняемой профессиональной деятельности и проявляются в абсолютизации труда как единственно достойной формы активности, а также в возникновении жестких ролевых стереотипов, которые переносятся из трудовой сферы в иные условия, когда человек не способен перестраивать свое поведение адекватно меняющимся условиям [15, с. 28].

Рассматривая профессиональные деформации в общем плане, Э.Ф. Зеер отмечает: «...Многолетнее выполнение одной и той же профессиональной деятельности приводит к появлению профессиональной усталости, обеднению репертуара способов выполнения деятельности, утрате профессиональных умений и навыков, снижению работоспособности... Профессиональная деформация – это постепенно накопившиеся изменения сложившейся структуры деятельности и личности, негативно сказывающиеся на продуктивности труда и взаимодействии с другими участниками этого процесса, а также на развитии самой личности».

Так же можно рассматривать явления профессиональной деформации личности как адекватные, эффективные и потому прогрессивные в рамках профессиональной деятельности, выполняемой субъектом, но одновременно регрессивные, если иметь в виду жизнедеятельность человека в широком смысле, в социуме. Основанием для такого понимания может быть то, что, с

одной стороны, профессиональные деформации личности детерминированы процессом труда, а с другой – имеют внутри субъектные предпосылки. Так, большинство психологов, изучавших проявления профессиональной деформации личности, считают эти феномены негативным вариантом развития личности, отмечая при этом, что они порождены приспособлением субъекта труда к профессиональной деятельности и в ее рамках полезны, но эти приспособления оказываются неадекватными в других, непрофессиональных, сферах жизнедеятельности. Негативная оценка профессиональных деформаций личности основана на том, что они якобы ведут к нарушению целостности личности, снижают ее адаптивность и устойчивость в целом в общественной жизни.

Первоначально «психическое выгорание» понималось как состояние изнеможения, сопровождающееся ощущением собственной бесполезности. В 1974 году американским психиатром Х. Дж. Фроинденбергером впервые был введен термин «burnout» (английский термин «burnout», русские эквиваленты – «сгорание», «затухание горения», «выгорание»). «Burnout» – это характеристика психологического состояния здоровых людей, которые находятся в интенсивном и тесном общении с клиентами в эмоционально нагруженной, насыщенной атмосфере при оказании им профессиональной помощи.

По мнению Н.Е. Водопьяновой, начиная с этого времени, «исследователи все больше стали связывать синдром «burnout» с психосоматическим самоощущением, соотнося его с состоянием предболезни» (Водопьянова, 2000). В 1981 году американские психологи К. Маслач и С. Джексон отметили, что проявления синдрома «психического выгорания» ограничиваются представителями коммуникативных профессий (Maslach, Jackson, 1986, 1981), что частично разрешает спор о природе данного феномена (в отношении профессий типа «человек– человек») (Водопьянова, 2000, 2005) [3, с. 47].

Маслач и Шауфели подчеркивали, что «профессиональное выгорание» – это синдром «психического выгорания», рассматриваемый в аспекте

личностной деформации профессионала под влиянием профессиональных стрессов (Maslach, Schaufeli, 1993) [36, с. 23].

Н.Е. Водопьянова и Е.С. Старченкова особо выделяют, что синдром «burnout» является личностной деформацией, возникающей вследствие эмоционально затрудненных или напряженных отношений в системе «человек – человек», что это негативное последствие межличностных рабочих коммуникаций (в контексте профессиональной деятельности). «Выгорание» имеет прямое отношение к сохранению здоровья, психической устойчивости, надежности и профессионального долголетия специалистов, включенных в длительные межличностные коммуникации, то есть к упрочению профессиональной пригодности, соответствию личностных качеств специалиста требованиям профессиограммы, его способности успешно овладеть и осуществлять профессиональную деятельность (Водопьянова, 2005).

Анализируя труды отечественных и зарубежных психологов, авторы отмечают, что трудности изучения синдрома связаны с неопределенностью и многокомпонентностью его описательных характеристик и отсутствием соответствующего измерительного инструментария. В настоящее время исследователи выделяют около 100 симптомов, связанных с «психическим выгоранием», среди которых агрессивные и упаднические чувства, бессонница, злоупотребление алкоголем, негативное отношение к работе, переживание чувства вины и зависимости, психосоматические недомогания и др. (Водопьянова, 2000, 2005) [3, с. 49].

Возможно, профессиональная деформация личности с особой яркостью проявляется у тех людей, для которых выполняемая профессиональная роль непосильна, но они, имея повышенные амбиции, притязания на статус, успех, не отказываются от этой роли.

Сам термин «деформация» предполагает, что происходят изменения некой ранее сложившейся структуры, а не первоначальное формирование личности и ее особенностей в онтогенезе. То есть здесь обсуждаются феномены изменений сложившихся структурно-функциональных особенностей психики,

личности, возникающих как следствие длительного профессионального функционирования.

Другими словами, профессиональные деформации могут быть поняты как результат фиксации (сохранения) измененных под влиянием трудовой деятельности ранее сложившихся (в той части жизни, которая предшествовала освоению профессии и профессиональной деятельности) функциональных подвижных органов, средств организации поведения человека. Речь идет о деформации установок, динамических стереотипов, стратегий мышления и когнитивных схем, навыков, знаний и опыта, профессионально ориентированных смысловых структур профессионала. Но в таком широком понимании профессиональные деформации – явление естественное, нормальное, повсеместное и широко распространенное, а острота его проявлений зависит от глубины профессиональной специализации, от степени специфичности трудовых задач, используемых предметов, орудий и условий труда (у работников, находящихся по возрасту в первой половине периода зрелости). На эти, нормальные по сути явления, сопровождающие профессиональное развитие в его восходящей, прогрессивной линии, во втором периоде зрелости могут накладываться возрастные ограничения, усиливающие необходимость в избирательности форм активности, компенсаторных проявлениях и других описанных выше формах приспособительного поведения [12, с. 76].

Профессиональная деформация личности может носить эпизодический или устойчивый, поверхностный или глобальный, положительный или отрицательный характер. Она проявляется в профессиональном жаргоне, в манерах поведения, даже в физическом облике. Частными случаями профессиональной деформации являются «административный восторг», «управленческая эрозия» и «синдром эмоционального выгорания».

Одна из самых частых причин профессиональной деформации, как утверждают специалисты, – это специфика ближайшего окружения, с которым вынужден иметь общение специалист – профессионал, а также специфика его

деятельности.

Другой не менее важной причиной профессиональной деформации является разделение труда и все более узкая специализация профессионалов. Ежедневная работа, на протяжении многих лет, по решению типовых задач совершенствует не только профессиональные знания, но и формирует профессиональные привычки, стереотипы, определяет стиль мышления и стили общения.

Наряду с влиянием длительного осуществления особой профессиональной деятельности на своеобразие развития личности субъекта труда, которое проявляется у большинства вовлеченных в профессию людей (вариант общепрофессиональной деформации личности, психических функций), важную роль могут играть также и индивидуально-личностные особенности субъекта труда. Особое значение придается таким качествам индивидуальности, как: ригидность нервных процессов, склонность к формированию жестких стереотипов поведения, узость и сверхценность профессиональной мотивации, дефекты нравственного воспитания, относительно низкие интеллект, самокритичность, рефлексия.

У людей, склонных к формированию жестких стереотипов, мышление со временем становится все менее проблемным, человек оказывается все более закрытым для нового знания. Мировоззрение такого человека ограничивается установками, ценностями и стереотипами круга профессии, становится также узко профессионально ориентированным [10, с. 16].

Профессиональные деформации могут быть вызваны особенностями мотивационной сферы субъекта труда, состоящими в субъективной сверхзначимости трудовой деятельности при его низких функционально-энергетических возможностях, а также при относительно низком интеллекте.

Существует несколько классификаций видов профессиональной деформации личности. Е.И. Рогов выделяет следующие деформации:

1. Общепрофессиональные деформации, которые типичны для большинства людей, занятых данной профессией. Они обусловлены

инвариантными особенностями используемых средств труда, предмета труда, профессиональных задач, установок, привычек, форм общения. Чем в большей степени специализированы предмет и средства труда, тем в большей мере проявляются дилетантизм новичка и профессиональная ограниченность погруженного только в профессию работника. Представители социномического типа профессий в гораздо большей степени воспринимают, различают и адекватно понимают особенности поведения отдельных людей по сравнению с профессионалами техномического типа. И даже в рамках одной профессии, например педагога, можно выделить типичных «руссистов», «физкультурников», «математиков»;

2. Типологические деформации, образованные слиянием личностных особенностей и особенностей функционального строения профессиональной деятельности (так в среде педагогов выделяются педагоги-организаторы и педагоги-предметники, в зависимости от степени выраженности у них организаторских способностей, лидерских качеств, экстравертности) [22, с. 52].

3. Индивидуальные деформации, обусловленные в первую очередь личностной направленностью, а не выполняемой трудовой деятельностью человека. Профессия, вероятно, может создавать благоприятные условия для развития тех качеств личности, предпосылки которых имели место еще до начала профессионализации. Например, педагоги начальной школы в своей деятельности выступают в роли организатора, руководителя, наделенного властными полномочиями по отношению к маленьким детям, часто не способным защитить себя от несправедливого обвинения, агрессии. Среди педагогов начальной школы нередко встречаются люди, оставшиеся в этой профессии потому, что у них сильно выражена потребность власти, подавления, управления активностью других людей. Если эта потребность не уравновешивается гуманизмом, высоким уровнем культуры, самокритичностью и самоконтролем, такие педагоги оказываются яркими представителями профессиональной деформации личности.

Э.Ф. Зеер выделяет следующую классификацию уровней

профессиональных деформаций:

1. Общепрофессиональные деформации, типичные для работников данной профессии. Например, для работников правоохранительных органов – синдром «асоциальной перцепции» (когда каждый воспринимается как потенциальный нарушитель).

2. Специальные профессиональные деформации, возникающие в процессе специализации. Например, в юридических и правозащитных профессиях: у следователя – правовая подозрительность; у оперативного работника – актуальная агрессивность; у адвоката – профессиональная изворотливость; у прокурора – обвинительность [14, с. 98].

3. Профессионально-типологические деформации, обусловленные наложением индивидуально-психологических особенностей личности на психологическую структуру профессиональной деятельности. В результате – складываются профессионально и личностно обусловленные комплексы:

а) деформации профессиональной направленности личности (искажение мотивов деятельности, перестройка ценностных ориентаций, пессимизм, скептическое отношение к нововведениям);

б) деформации, развивающиеся на основе каких-либо способностей – организаторских, коммуникативных, интеллектуальных и др. (комплекс превосходства, гипертрофированный уровень притязаний, нарциссизм).

в) деформации, обусловленные чертами характера (ролевая экспансия, властолюбие, «должностная интервенция», доминантность, индифферентность).

Индивидуальные деформации, обусловленные особенностями работников самых разных профессий, когда отдельные профессионально важные качества, как впрочем, и нежелательные качества, чрезвычайно развиваются, что приводит к возникновению сверхкачеств, или акцентуаций. Например: сверхответственность, трудовой фанатизм, профессиональный энтузиазм, и др.

Проявления профессиональной деформации имеют место во внешней среде профессиональной деятельности, взаимодействии с объектом

деятельности, во внутрисистемном общении, совместном выполнении служебных задач с другими работниками, контактах с руководителем, а так же и в среде непрофессиональной деятельности, даже может проявиться в физическом облике.

Самое большое влияние профессиональная деформация оказывает на личностные особенности представителей тех профессий, работа которых связана с людьми (чиновники, руководители, работники по кадрам, педагоги, психологи). Крайняя форма профессиональной деформации личности у них выражается в формальном, сугубо функциональном отношении к людям. Высокий уровень профессиональной деформации также наблюдается у медицинских работников, военнослужащих и сотрудников спецслужб.

Согласно выводам психологов, у менеджеров профессиональная деформация заключается в психологической дезориентации из-за постоянного давления на них как внешних, так и внутренних факторов. Она выражается в высоком уровне агрессивности, неадекватности в восприятии людей и ситуаций, наконец, в потере вкуса к жизни. Все это порождает еще одну общую для многих управленцев проблему: неспособность к эффективному самосовершенствованию и развитию [21, с. 32].

Профессия бухгалтера стала синонимом дотошности и занудства. Профессиональная деформация бухгалтеров проявляется в постоянном стремлении к порядку, четком планировании всего и вся, педантизме, нелюбви к переменам. В семейной жизни это выражается в тяге к поддержанию чистоты и порядка. Такая дотошность может иногда раздражать, зато семейный бюджет всегда будет в полном порядке.

Журналисты часто излишне любопытны. Также эта профессия подразумевает работу с огромным количеством информации, поэтому профессиональная деформация журналистов иногда выражается в поверхностности – они просто не привыкли «копать глубоко». Некоторые журналисты со стажем любят привлекать к себе внимание, много и долго рассказывать, а при общении «перетягивают одеяло на себя», не давая

собеседнику и двух слов вставить.

Психолог – это своего рода «сапожник без сапог»: он помогает другим, но часто не в силах помочь самому себе. Профессиональная деформация психологов может выражаться в стремлении копаться в чужих проблемах (чаще надуманных) и заваливать человека советами, или же в стремлении манипулировать другими людьми, ведь психолог лучше других знаком с механизмами манипуляции и часто пытается подтвердить теорию на практике.

Стоит отметить еще раз, что профессиональная деформация – это не всегда плохо. Многие полезные профессиональные качества можно и нужно использовать в повседневной жизни. Но с негативными проявлениями профессиональной деформации следует бороться.

А.К. Маркова на основе обобщения исследований нарушения профессионального развития личности, выделила следующие последствия профессиональных деформаций:

1) отставание в профессиональном развитии по сравнению с возрастными социальными нормами (запоздалое профессиональное самоопределение, несоответствующий выбор профессии);

2) несформированность профессиональной деятельности, необходимых нравственных представлений, недостаточный профессионализм и квалификация и др.;

3) упрощенность профессиональной деятельности, мотивационная недостаточность, слабая удовлетворенность трудом;

4) ценностная дезориентация и потеря нравственных ориентиров в труде;

5) рассогласованность отдельных звеньев профессионального развития;

6) ослабление профессиональных данных (уменьшение профессиональных способностей, снижение работоспособности и т. д.);

7) утрата трудовых и профессиональных умений и навыков, профессионализма и квалификации, временная потеря трудоспособности, резкое снижение эффективности труда и удовлетворенности трудом;

8) отклонение от социальных и индивидуальных норм профессионального

развития, проявления деформации личности (эмоциональное истощение, стремление манипулировать людьми, деформация профессионального сознания и др.);

9) прекращение профессионального развития из-за профессионального заболевания, длительной или постоянной нетрудоспособности. Эти и другие отклонения в профессиональном развитии приводят к депрофессионализации [41, с. 92].

1.2 Психологические особенности профессиональной деятельности сотрудников министерства чрезвычайных ситуаций

Психологические различия между людьми могут быть настолько значительны, что некоторые сотрудники, несмотря на достаточное здоровье и активное стремление овладеть определенной деятельностью, фактически не могут достигнуть необходимого минимума профессионального мастерства. Опыт показывает, что пожарные-спасатели, не обладающие достаточными способностями к работе в противопожарной службе, не только значительно дольше других овладевают этим видом деятельности, но и работают хуже других, чаще допускают ошибки, обладают меньшей надежностью в работе.

При всем многообразии профессионально важных качеств сотрудников МЧС 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.

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

Эмоциональная устойчивость позволяет более эффективно справляться со

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

Важную роль в профессиональной деятельности сотрудников МЧС играет самооценка, ее неадекватность уменьшает надежность работы в нестандартных условиях, Во внезапно возникшей сложной обстановке. Самооценка во многом определяет формирование других профессионально важных качеств. Так, склонность к риску часто порождается неадекватно завышенной самооценкой [19, с. 80].

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

Особенности нейродинамики и некоторые свойства темперамента также оказываются значимыми во многих видах профессиональной деятельности.

Установлено, что лица с сильной нервной системой со стороны возбуждения имеют большую склонность к напряженной деятельности, чем лица со слабой нервной системой, для которых характерна более высокая тревожность и более низкая самооценка. Зависимость эффективности деятельности от свойств нервной системы очевидна. Состояние стресса, возникающее у сотрудников пожарно-спасательной службы в экстремальных условиях, резко ухудшает действия лиц со слабой нервной системой и не оказывает влияния на людей с сильной нервной системой. Пожарные-спасатели со слабой нервной системой достигают более высоких результатов в профилактической работе [34, с. 52].

Профессионально важными для пожарных-спасателей качествами являются также интроверсия и экстраверсия. Экстраверты в наибольшей степени переживают монотонность, подвержены усталости по сравнению с интровертами во время работы, когда ограничены внешние контакты и в работе наступает однообразие.

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

К примеру, психограмма сотрудников противопожарной службы включает ведущие группы, в которые входят следующие психологические качества:

- смелость;
- способность брать на себя ответственность в сложных ситуациях;

- уверенность в себе;
- способность принимать правильное решение при недостатке необходимой информации, при отсутствии времени на ее осмысление;
- способность объективно оценивать свои силы и возможности;
- способность к длительному сохранению высокой активности;
- умение распределять внимание при выполнении нескольких действий, функций, задач;
- уравновешенность, самообладание при конфликтах;
- способность к быстрому установлению контактов с новыми людьми;
- способность располагать к себе людей, вызывать у них доверие;
- способность найти нужный тон, целесообразную форму общения в зависимости от психологического состояния и индивидуальных особенностей собеседника;
- склонность к риску [5, с. 17].

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

Следует отметить, что пожарные подвергаются повышенному риску. Они сознательно идут на опасность, и успех здесь часто зависит от уровня развития моральных и волевых качеств человека, сознания ответственности, долга, самообладания, мужества и мастерства. Знания, умения, опыт иногда не только подкрепляют волевое качество смелости, но даже, если можно так выразиться, принимают часть ее функции на себя. Однако в минуты реальной опасности часто возникает нервное возбуждение, свойственное переживанию опасности. Оно мобилизует пожарных-спасателей на активные действия и помогает выйти из этой ситуации.

По мнению А.В. Осипова профессионально важные качества пожарного-спасателя обусловлены его индивидуальностью и формируются в процессе профессиональной деятельности.

На основе экспериментального изучения индивидуально-психологических и личностных качеств был сконструирован типизированный

портрет сотрудников пожарно-спасательной службы МЧС через характеристику их профессионально важных качеств. Данный портрет включает следующие характеристики.

Специфику типа индивидуальности в структуре профессиональной личности создают: темп, социальная эргичность, эргичность, социальный темп. Таким образом, данные свойства темперамента выступают в качестве профессионально-важных качеств на индивидуальном уровне.

Как субъекты деятельности, пожарные-спасатели развивают личностные качества, выражающиеся в склонности к риску и стрессоустойчивости. При этом по мере профессионального становления происходит уменьшение склонности к риску. В то же время повышается стрессоустойчивость сотрудников пожарно-спасательных формирований как развитие адаптации к профессии, к условиям профессиональной деятельности [23, с. 63].

Склонность к риску и стрессоустойчивость находятся во взаимосвязи с эргичностью и пластичностью, что характеризует уровень потребности сотрудника в освоении предметного мира, жажду профессиональной деятельности, стремление и степень вовлеченности к умственному и физическому труду во время ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций и легкость переключения с одного предмета на другой в экстремальных условиях. При этом отмечается быстрота перехода с одних способов мышления на другие в процессе взаимодействия с предметной средой.

Профессиональная деятельность способствует развитию такого типа личности, у которого преобладают чисто мужские, маскулинные качества, связанные с развитием активности, мотивации достижения, выбором ситуаций, в которых можно реализовать физическую и социальную активность. Для них характерна активность позиции, высокий уровень жизнелюбия, уверенность в себе, позитивная самооценка, высокая мотивация достижения, высокая поисковая мотивация, уверенность и быстрота в принятии решений. Профессиональная деятельность способствует формированию типа личности, в котором маскулинные черты связаны с поиском ситуаций, направленных на

реализацию жизненной активности человека.

Профессия пожарного характеризуется следующими особенностями: травмирующими ситуациями, стрессовыми воздействиями и постоянной готовностью к риску.

В связи с особенностями трудовой деятельности пожарный спасатель должен обладать определенными профессионально важными качествами: смелость, способность брать на себя ответственность в сложных ситуациях, уверенность в себе, способность принимать правильное решение при недостатке необходимой информации, при отсутствии времени на ее осмысление, способность к длительному сохранению высокой активности; умение распределять и переключать внимание при выполнении нескольких действий, функций, задач, хорошая память, уравновешенность, самообладание при конфликтах, склонность к риску и т. д. Отсутствие или недостаточное развитие этих качеств снижает эффективность профессиональной деятельности.

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

В современных условиях труд пожарных стал несравнимо 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.

Пожарный-спасатель должен уметь пользоваться 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 медицинский отбор) [17, с. 28].

Представитель данной профессии должен знать правила оказания первой медицинской помощи, обладать крепкой психикой, высокой стрессоустойчивостью – ведь события развиваются непредсказуемо, да и не всех людей удастся спасти, иногда они гибнут на глазах, и это необходимо пережить.

Деятельность пожарных сопровождается неблагоприятным 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 зданий и т.п., или многократным, требующим адаптации к постоянно действующим источникам стресса. Оно характеризуется различной степенью внезапности, масштабности, может служить источником как объективно, так и субъективно обусловленного стресса.

Специфичным 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 боевых действий. Во время своей рабочей смены пожарник-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 20 секунд надеть специальную одежду, после чего немедленно сесть в машину и выехать. От того, как быстро прибудет машина на место происшествия, часто зависят жизни многих 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 имеется, либо к цистерне. Тушение огня может длиться от нескольких минут до нескольких суток. Если прибывших сил для борьбы с огнем не хватает, вызывается подмога. После ликвидации возгорания начальник караула должен доложить в часть по радию о результатах операции, составить акт.

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

Работа пожарных-спасателей связана с большими физическими нагрузками, которые вызваны высоким темпом работы при эвакуации пострадавших, разборке конструкций и оборудования, прокладывании рукавных линий, работе с пожарно-техническим оборудованием, эвакуации материальных ценностей и т.д. 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 (лежа, ползком и т. п.), в условиях ограниченного пространства, в непригодной для дыхания среде при весе противогаза до 15 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 [28, с. 91].

Снижение концентрации кислорода и наличие продуктов горения (ядовитые газы, выделяемые при горении) оказывает отравляющее действие на организм работников.

А.В. Осипов приводит следующие данные: сотрудникам пожарно-спасательных служб 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.

Таким образом, анализ литературы показал, что профессия пожарного-спасателя имеет специфические особенности, основными из которых являются: высокий уровень опасности, высокий уровень травматизации, высокий уровень стрессогенности, рискованность, высокий уровень ответственности, неопределенность ситуации, действия в условиях ограниченного пространства и дефицита времени. Все это и предопределяет развитие высоких требований к профессионально важным качествам пожарных-спасателей.

1.3 Факторы профессиональной деформации сотрудников различных подразделений министерства чрезвычайных ситуаций

Любая современная профессия имеет свой ансамбль профессиональных деформаций и их причин. Служебная деятельность в МЧС имеет свои отличительные характеристики. Так, выполнение функциональных обязанностей сопряжено с повышенной ответственностью сотрудников за свои

действия. Несение службы нередко происходит в ситуациях с непредсказуемым исходом, характеризуется недостаточной определенностью ролевых функций, психическими и физическими перегрузками, необходимостью общаться с самым разнообразным контингентом граждан и требует от сотрудника решительных действий и способности пойти на риск. Эти специфические особенности профессиональной деятельности оказывают значительное влияние на личностные характеристики ее представителей и могут приводить к развитию у сотрудников МЧС явления профессиональной деформации [39, с. 54].

Следствием развития данного феномена могут быть такие поведенческие проявления, которые влекут за собой нежелательные оценки окружающих и не совпадают с профессиональной этикой. В научной литературе подобные факты нередко относят к проявлениям профессиональной деформации. Среди этих проявлений называют не только противоправные действия сотрудников МЧС и нарушения ими дисциплины, но и некоторые личностные изменения, такие например, как развитие жестких профессиональных стереотипов (Гранат Н.Л., Грановская Р.М.) и перенос профессиональной роли в сферу внеслужебных отношений (Романович Г.Г., Батюк В.И. и др.) [12, с. 15].

Развитие проявлений рассматриваемого феномена объясняют действием разнообразных причин, связанных не только со спецификой служебной деятельности, но и с недостаточным уровнем профессиональных умений и навыков, особенностями процесса социализации и другими факторами.

Профессиональная деформация – это постепенно накопившиеся изменения сложившейся структуры деятельности и личности, негативно сказывающиеся на продуктивности труда и взаимодействии с другими участниками этого процесса, а также на развитии самой личности.

Применительно к сотрудникам МЧС, профессиональная деформация представляет собой результат искажения профессиональных и личностных качеств работника органа правопорядка под влиянием отрицательных факторов деятельности и окружающей среды. Иначе еще можно сказать, что у человека

выработался стереотип поведения, вызванный особенностями его работы, способный доставлять много хлопот ему и окружающим.

Профессиональной деформации подвержены работники практически всех подразделений МЧС. Регулярно встречаясь с опасностью, сотрудник МЧС должен всегда оставаться человеком, верным принципам общечеловеческой морали. Но это не всегда удается. Рано или поздно сотрудник МЧС привыкает к особенностям работы, становится порой равнодушным, или, наоборот, у него вырабатывается нетерпимость, раздражительность, неоправданная жестокость. Профессионал как бы деформируется, отступает от тех требований, которые предъявляются специалисту.

Одна из самых частых причин профессиональной деформации, как утверждают специалисты, – это специфика ближайшего окружения, с которым вынужден иметь общение специалист-профессионал, а также специфика его деятельности.

Другой не менее важной причиной профессиональной деформации является разделение труда и все более узкая специализация профессионалов. Ежедневная работа, на протяжении многих лет, по решению типовых задач совершенствует не только профессиональные знания, но и формирует профессиональные привычки, стереотипы, определяет стиль мышления и стили общения.

Результаты ряда исследований показали, что временной границей, за которой может начаться активная профессиональная деформация и в пределах которой решается вопрос о дальнейшей службе сотрудника в органах внутренних дел, являются третий и четвертый годы службы.

Так, на службу в МЧС приходит следующий тип людей: достаточно уравновешенные, общительные, несколько раскованные в манерах и поведении, энергичные, стремящиеся к сглаживанию конфликтов, эмоционально устойчивые, обладающие пониженной чувствительностью к средовым воздействиям и достаточно низкой откликаемостью на проблемы социально-психологического микроклимата (в поведении может проявляться отсутствием

необходимой дипломатичности) [37, с. 45].

К третьему году службы снижается способность к сопереживанию, нарастает жесткий стиль поведения, снижается осмотрительность в поступках. Следствием этого является падение уровня энергичности и появление тенденции к латентной агрессии. Как считают исследователи, третий год службы является переломным для человека, когда решается вопрос о продолжении дальнейшей службы или ее оставлении. Усиливающаяся общительность выступает как защитный и компенсаторный механизм – поиск поддержки и выхода из сложившейся ситуации.

На четвертом году службы происходит повышение уровня самоконтроля и выраженность мотивации избегания неуспеха, переживается неудовлетворенность в оценке перспектив своего служебного роста. В то же время человек, преодолевший кризис третьего года службы, принимает и усваивает для себя нормы, ценности, правила и запреты, принятые в структуре МВД. В служебной деятельности все становится проще и понятнее, жизненный тонус повышается, расширяется круг знакомств.

По данным других исследований профессиональная деформация может получить активное развитие после 7-10 лет службы. Согласно этим исследованиям, становление специалиста проходит 2 этапа:

1) в течение первых 5-7 лет работы в одной и той же службе, в одной и той же должности сотрудник в нормальных условиях овладевает профессией, приобретает квалификацию;

2) через 7-10 лет и более продолжительное время при не изменении профиля и характера работы могут происходить нежелательные изменения сознания и личности сотрудника [32, с. 18].

Факторы, препятствующие формированию профессиональной деформации. Разумеется, профессиональная деформация не является неизбежностью для каждого сотрудника, как и любая болезнь (а профессиональную деформацию можно рассматривать как типичное социальное заболевание).

Практика подтверждает наличие, как минимум, трех групп факторов, препятствующих или исключающих возможность профессиональной деформации. Рассмотрим их подробно.

Первая группа непосредственно связана с направленностью личности. Чем выше уровень культуры сотрудника, тем шире набор альтернативных моделей поведения, позволяющих остаться в общесоциальных рамках при любом обострении обстановки. Многовековая практика показывает, что высокий уровень культуры – не декоративно-косметическое украшение статусных притязаний личности, а реальная основа сохранения себя в любых сложных ситуациях, в том числе основа физического выживания. Разумеется, речь идет не о демонстрации «культурности», а об устойчивом стремлении человека овладеть культурой для собственного самосовершенствования.

Сотрудник, считающий, что он всего достиг, все понял и все знает, обречен не только на профессиональную, но и на личностную деформацию. Здоровое честолюбие является обязательным атрибутом профессионального успеха и дальнейшего профессионального роста. В то же время анализ практической деятельности в экстремальных условиях (а деятельность сотрудников МЧС именно такова) показывает, что ориентация сотрудника исключительно на успех в профессиональной деятельности достаточно скоро влечет деформацию. Чаще других достигают профессионального успеха и практически не подвержены деформации сотрудники, ориентированные не только на свою деятельность, но и на сохранение круга доверительного общения: семьи, старых друзей. Это «психологический тыл», позволяющий восстановиться после любых перегрузок.

Вторая группа связана с прочностью личностных структур, уровнем развития профессионально значимых личностных качеств. Устойчивая направленность личности сотрудника (соответствующая социальным требованиям профессии), развитые волевые качества и коммуникативные способности являются базой противодействия любым деформирующим условиям. Прочность личностных структур – это не генетический признак. Она

создается в ходе всего воспитательного процесса и, прежде всего, в процессе самовоспитания сотрудника [7, с. 67].

Третья группа – уровни овладения соответствующими профессиональными «психотехниками». Не каждый может выдержать длительные интенсивные эмоциональные нагрузки, но каждый может научиться регулировать свое эмоциональное состояние, «катализировать» агрессивные реакции в безопасном направлении. Не каждому дан талант общения, но каждый может овладеть «технологиями» контактного взаимодействия, нейтрализации конфликтов общения. В настоящее время существует множество высокоэффективных психологических «технологий», позволяющих защитить любого сотрудника от деформирующих влияний. Чтобы овладеть ими, требуется знать основы психологии, а также четко осознавать необходимость такой защиты.

Учитывая причины возникновения профессиональной деформации, её открытую и скрытую формы проявления, следует осуществлять целенаправленное и непрерывное профилактическое воздействие.

Профилактика профессиональной деформации представляет собой комплекс мероприятий, ориентированных на снижение развития профессиональной деформации.

Работа по профилактике профессиональной деформации включает в себя меры как психологического, так и непсихологического организационно-управленческого, воспитательного характера.

К задачам, решаемых в процессе профилактики профессиональной деформации сотрудников МЧС, следует отнести:

- 1) развитие у сотрудников профессионального иммунитета;
- 2) формирование у сотрудников четкой установки следовать в своей трудовой деятельности кодексу профессиональной чести;
- 3) совершенствование методов управления персоналом;
- 4) формирование морально-психологического климата в подразделениях органов правопорядка [11, с. 76].

Служебная деятельность личного состава органов МЧС сопряжена с повышенной ответственностью, высокими психическими и физическими перегрузками, работой в экстремальных условиях. Хронически напряженная психоэмоциональная деятельность сотрудников часто приводит к профессиональной деформации личности, в частности, к развитию таких неблагоприятных психических состояний, как тревога, фрустрация, агрессия, ригидность, одиночество, депрессия.

Профессиональная деформация в своем развитии проходит три основных уровня: начальный, средний и глубинный, по-разному влияющие на эффективность служебной деятельности.

Начальный уровень характеризуется незначительными, внешне малозаметными, изменениями в личности. Сотрудник познает и овладевает профессиональной деятельностью, формируя собственный стиль ее выполнения, но еще не попадает в фатальную зависимость от службы. На этом уровне профессиональная деформация, как правило, не оказывает заметного отрицательного влияния на эффективность служебной деятельности, а даже содействует решению конкретных оперативно-служебных задач.

Средний уровень деформации характеризуется существенными количественно-качественными изменениями. Наблюдается постепенная гипертрофия, или заострение, чрезмерная выраженность профессионально важных качеств, дальнейшая их трансформация в свою противоположность.

На глубинном уровне деформационные изменения поражают всю личность, которая попадает в полную зависимость от профессиональной сферы. Сотрудник начинает оценивать себя как непревзойденного профессионала, снисходительно и пренебрежительно относиться к мыслям, которые не совпадают с его собственной позицией («что они в этом понимают, по сравнению со мной они дилетанты»), болезненно реагирует на критику и контроль за своей деятельностью, жестко ориентируется на личный опыт, включая презумпцию собственной непогрешимости («я всегда действую правильно, так как все знаю») [18, с. 27].

Выполнение профессиональной деятельности сотрудником МЧС вызывает у него определенные личностные изменения, в том числе, развитие профессиональной деформации.

Таким образом, профессиональная деформация заключается в том, что это явление представляет собой результат специфических личностных изменений, происходящих у специалиста в ходе выполнения профессиональной деятельности под влиянием различных факторов.

К последним в научной литературе относят факторы, обусловленные спецификой профессиональной деятельности, личностными особенностями сотрудника МЧС и социально-психологическим климатом в служебном коллективе и за его пределами.

Факторами, способствующими возникновению профессиональной деформации сотрудника МЧС и связанными со спецификой службы, являются детальная регламентационная деятельность и ее экстремальный характер, психические и физические перегрузки, повышенная ответственность.

Уровень психологического благополучия и высокой психологической устойчивости (адаптивных способностей) личности сотрудника достигается за счет развития эмоциональной сферы, путем оптимизации стиля психологических защит.

2 ИССЛЕДОВАНИЕ ОСОБЕННОСТЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕФОРМАЦИИ СОТРУДНИКОВ РАЗЛИЧНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ МИНИСТЕРСТВА ЧРЕЗВЫЧАЙНЫХ СИТУАЦИЙ

2.1 Организация и методы исследования

Данное исследование состояло из трех этапов.

На первом этапе исследования были определены объект и предмет исследования, сформулированы цель, задача и гипотеза исследования. Далее был произведен подбор методов и психодиагностических методик.

Выборка составляет 30 чел. – 15 человек пожарно-спасательного формирования, 15 человек – аварийно-спасательного формирования.

Цель исследования: изучение особенностей профессиональной деформации сотрудников различных подразделений министерства чрезвычайных ситуаций г. Благовещенска.

Объект исследования: профессиональная деформация личности.

Предмет исследования: особенности профессиональной деформации личности.

Гипотеза исследования: в различных подразделениях министерства чрезвычайных ситуаций существует различный уровень профессиональной деформации сотрудников.

Задачи исследования:

- рассмотреть теоретические основы профессиональной деформации сотрудников министерства чрезвычайных ситуаций;
- исследовать особенности профессиональной деформации сотрудников различных подразделений министерства чрезвычайных ситуаций;
- выявить взаимосвязь между профессиональной деформацией различных подразделений министерства чрезвычайных ситуаций.

На втором этапе исследования проводилось собственно эмпирическое исследование совместно с психологом Управления ГО ЧС г. Благовещенска.

На третьем этапе производился анализ и интерпретация результатов исследования.

Для достижения цели и решения задач исследования были использованы следующие методики, входящие в рекомендательный список для регулярного психологического обследования лиц, занятых в данной профессиональной сфере деятельности.

На экспериментальном этапе исследования был проведен инструктаж испытуемых и опрос с помощью психодиагностической методики (приложение А).

На заключительном этапе исследования полученные результаты были подвергнуты количественному и качественному анализу с помощью методов математической обработки, оформлены графически (рисунки, таблицы), с помощью критерия Манна-Уитни проверена гипотеза исследования, сформулированы выводы.

В данном исследовании использовались следующие методики:

1. Методика «Диагностики уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко. Методика представляет собой опросник, предназначенный для диагностики синдрома профессионального выгорания. Создана В.В. Бойко в 1996 году. В отличие от западных исследователей, В.В. Бойко предлагает классифицировать синдром эмоционального выгорания по стадиям; в свою очередь для каждой стадии характерны те или иные симптомы. В.В. Бойко рассматривает профессиональное выгорание с позиций общего адаптационного синдрома Г. Селье. Опросник состоит из 84 пунктов, группирующихся в 12 шкал (приложение А). В свою очередь, шкалы группируются в три фактора, соответствующих трём выделенным Бойко стадиям эмоционального выгорания:

1. «Напряжение»:

- переживание психотравмирующих обстоятельств;
- неудовлетворённость собой;
- загнанность в клетку;
- тревога и депрессия.

2. «Резистенция»:

- неадекватное избирательное эмоциональное реагирование;
- эмоционально-нравственная дезориентация;
- расширение сферы экономии эмоций;
- редукция профессиональных обязанностей.

3. «Истощение»:

- эмоциональный дефицит;
- эмоциональная отстранённость;
- личностная отстранённость (деперсонализация);
- психосоматические и психовегетативные нарушения.

Интерпретация. Из методики может быть извлечено 16 показателей: 12 результатов шкал, 3 результата по факторам и 1 общий показатель. Каждый из пунктов вносит различный вклад (выраженный в математическом коэффициенте) в значение шкалы. Соответствующее количество баллов (в скобках) зачисляется на ответ «да», если перед номером пункта стоит +, и на ответ «нет», если перед номером пункта стоит ответ «-»

Показатель выраженности каждого симптома колеблется в пределах от 0 до 30 баллов:

- 9 и менее баллов – не сложившийся симптом;
- 10-15 баллов – складывающийся симптом;
- 16 и более – сложившийся.

Симптомы с показателями 20 и более баллов относятся к доминирующим в фазе или во всём синдроме «эмоционального сгорания». Методика позволяет увидеть ведущие симптомы «сгорания». Важно отметить, к какой фазе формирования стресса относятся доминирующие симптомы и в какой фазе их наибольшее число. Для получения результата по факторам необходимо сложить значения четырёх субшкал каждого фактора. Соответственно, количество баллов по каждому фактору может колебаться от 0 до 120. Фактор с наибольшим количеством баллов является ведущим в общей картине синдрома профессионального выгорания у респондента.

Для вычисления общего индекса необходимо сложить значения всех трёх

факторов. Итоговый балл может меняться от 0 до 360.

2. Опросник выгорания (перегорания) Маслач (англ. Maslach Burnout Inventory, сокр. MBI) – мультифакторный опросник, предназначением которого является диагностика синдрома профессионального эмоционального выгорания. Создана в 1986 году Maslach и Jackson, в России адаптирована и апробирована Н. Водопьяновой и Е. Старченковой (Водопьянова, Старченкова, 2008). Опросник состоит из 22 пунктов. Методика предназначена для измерения основных факторов синдрома профессионального эмоционального выгорания: эмоционального истощения, деперсонализации и редукции профессиональных достижений.

Исследования последних лет не только подтвердили правомерность такой структуры, но и позволили существенно расширить область ее распространения, включив профессии, не связанные с социальным кругом. Это привело к некоторой модификации понятия выгорания и его структуры.

Выгорание понимается как профессиональный кризис, связанный с работой в целом, а не только с межличностными взаимоотношениями в ее процессе. Такое понимание подвергло определенному видоизменению и понимание его основных компонентов: эмоционального истощения, цинизма, профессиональной эффективности. С этих позиций понятие деперсонализации имеет более широкое значение и означает отрицательное отношение не только к клиентам, но и к труду и его предмету в целом.

Для подтверждения или опровержения рабочей гипотезы был использован U-критерий Манна-Уитни. Этот критерий применяют для оценки различий по уровню выраженности какого-либо признака для двух независимых (несвязных) выборок.

Определить значение U-критерия Манна-Уитни по формуле:

$$U = n_1 \cdot n_2 + \frac{n_x \cdot (n_x + 1)}{2} - T_x. \quad (1)$$

По таблице для избранного уровня статистической значимости определить критическое значение критерия для данных n_1 и n_2 . Если

полученное значение U меньше табличного или равно ему, то признается наличие существенного различия между уровнем признака в рассматриваемых выборках (принимается альтернативная гипотеза, H_1). Если же полученное значение U больше табличного, принимается нулевая гипотеза, H_0 .

2.2 Анализ и интерпретация результатов исследования

В исследовании принимали участие 2 группы сотрудников пожарно-спасательного формирования и аварийно-спасательного формирования.

Для выявления синдрома профессионального эмоционального выгорания использовали мультифакторный опросник Маслач. Синдром психического выгорания по модели Маслач – Джексон представляет собой трехмерный конструкт, включающий в себя эмоциональное истощение, деперсонализацию и редукцию профессиональных достижений. Предложенные три компонента выгорания отражают специфику той профессиональной сферы, в которой впервые был обнаружен данный феномен. Особенно это касается второго компонента выгорания – деперсонализации, показывающей нередко состояние сферы социального обслуживания людей и оказания им помощи.

Для наглядности и удобства восприятия результатов исследования на рисунке 1 представлены обобщенные усредненные показатели спасательных формирований МЧС.

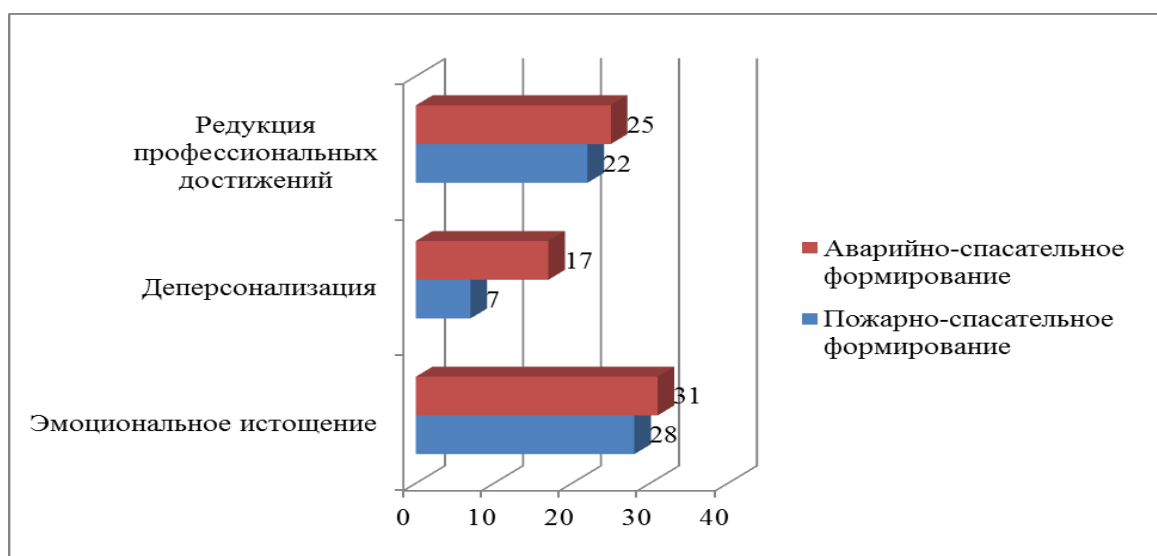


Рисунок 1 – Обобщенные показатели по опроснику Маслач

Так, в аварийно-спасательном формировании МЧС средние показатели

эмоционального выгорания выше, чем в пожарно-спасательном формировании.

Эмоциональное истощение рассматривается как основная составляющая выгорания и проявляется в сниженном эмоциональном фоне, равнодушии или эмоциональном перенасыщении. Так, у аварийно-спасательного формирования этот показатель равен 31, у пожарно-спасательного формирования – 28.

Деперсонализация сказывается в деформации отношений с другими людьми. В одних случаях это может быть повышение зависимости от окружающих. В других – усиление негативизма, циничность установок и чувств по отношению к реципиентам: пациентам, клиентам и т. п. У аварийно-спасательного формирования деперсонализация значительно выше (17), чем у пожарно-спасательного формирования (7). Это объясняется различием профессиональной деятельности: аварийно-спасательному формированию приходится иметь дело с более разнообразными авариями и ЧП, чем пожарно-спасательному.

Редукция профессиональных достижений может проявляться либо в тенденции негативно оценивать себя, занижать свои профессиональные достижения и успехи, негативизме по отношению к служебным достоинствам и возможностям, либо в преуменьшении собственного достоинства, ограничении своих возможностей, обязанностей по отношению к другим. Редукция проявляется больше в аварийно-спасательном формировании (25), чем в пожарно-спасательном формировании (22).

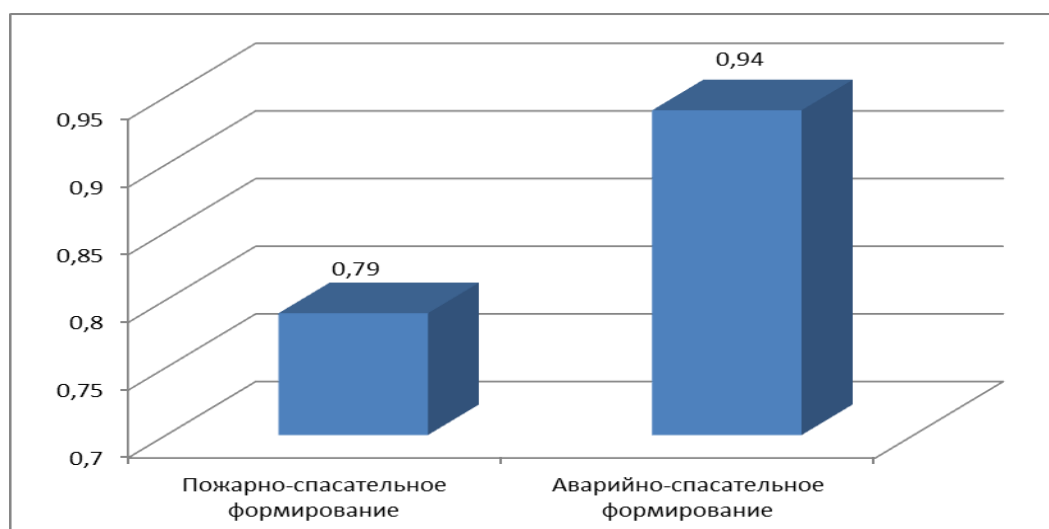


Рисунок 2 – Индекс синдрома перегорания

Далее, был рассчитан индекс синдрома перегорания для обоих формирований (рисунок 2). Так, индекс синдрома перегорания имеет высокий значения у сотрудников аварийно-спасательного формирования (0,94). У пожарно-спасательного формирования данный индекс равен 0,79.

Проведенный опрос доказывает наличие профессионального перегорания у сотрудников МЧС. Также, полученные результаты свидетельствуют о различиях в профессиональном выгорании у сотрудников МЧС различных формирований.

Для выявления уровня эмоционального «выгорания» у сотрудников различных формирований МЧС, нами была использована методика «Диагностики уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко (рисунок 3).

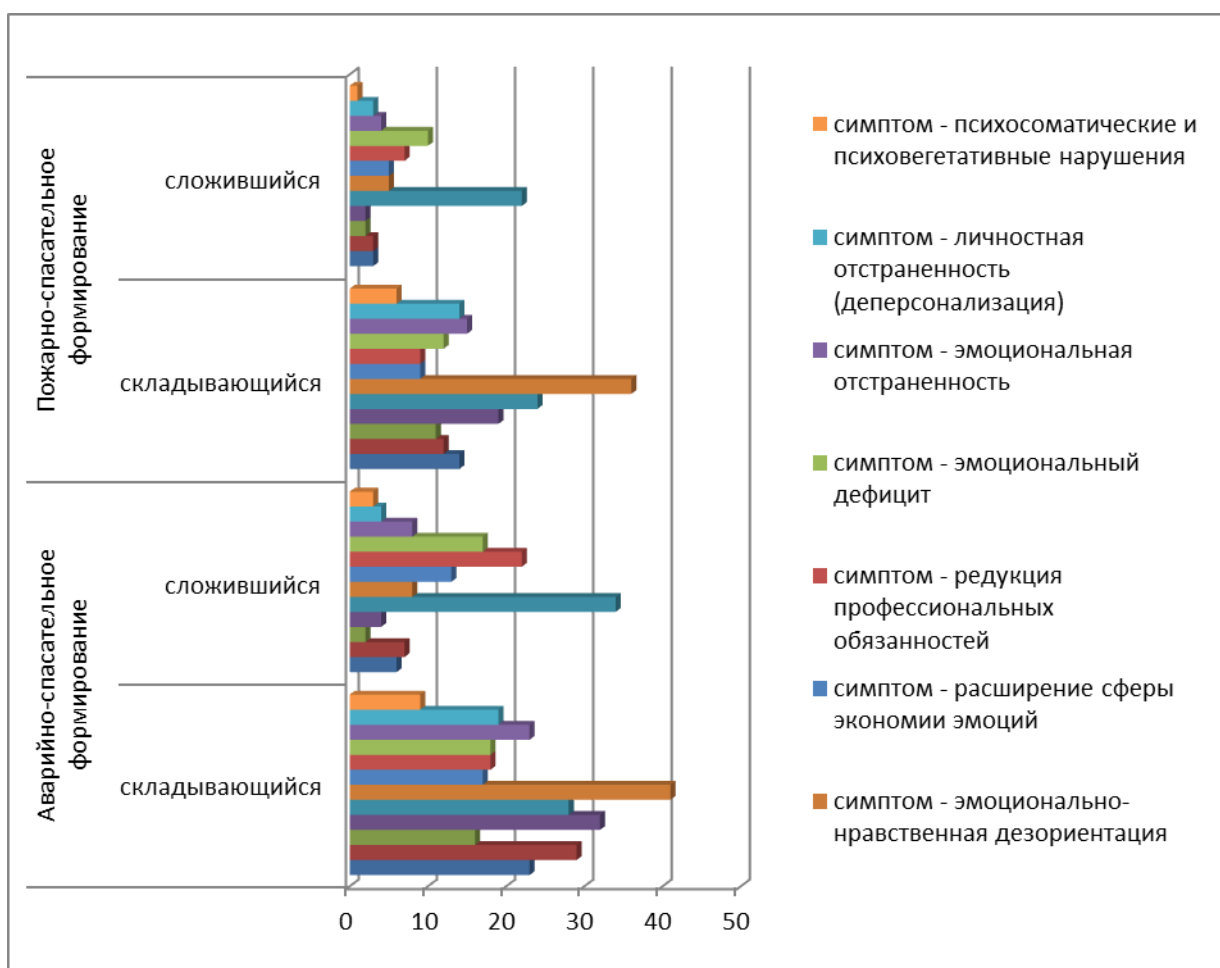


Рисунок 3 – Симптомы эмоционального выгорания у сотрудников различных подразделений МЧС

В ходе исследования в выборке (30 человек из двух подразделений) были выявлены следующие симптомы эмоционального выгорания в процентном

соотношении: исходя из полученных данных, мы можем сделать вывод, что проблема «выгорания» сотрудников МЧС актуальна – у 95 % опрошенных в сформированной стадии находятся те или иные симптомы «выгорания».

У 66 % сотрудников подразделений, принявших участие в исследовании, «выгорание» находится в стадии формирования, что говорит о необходимости профилактики и психокоррекции их эмоционального и психического состояния.

Результаты методики Бойко «диагностика эмоционального выгорания» в общей выборке (30 человек из двух формирований МЧС), представлены на рисунке 4.

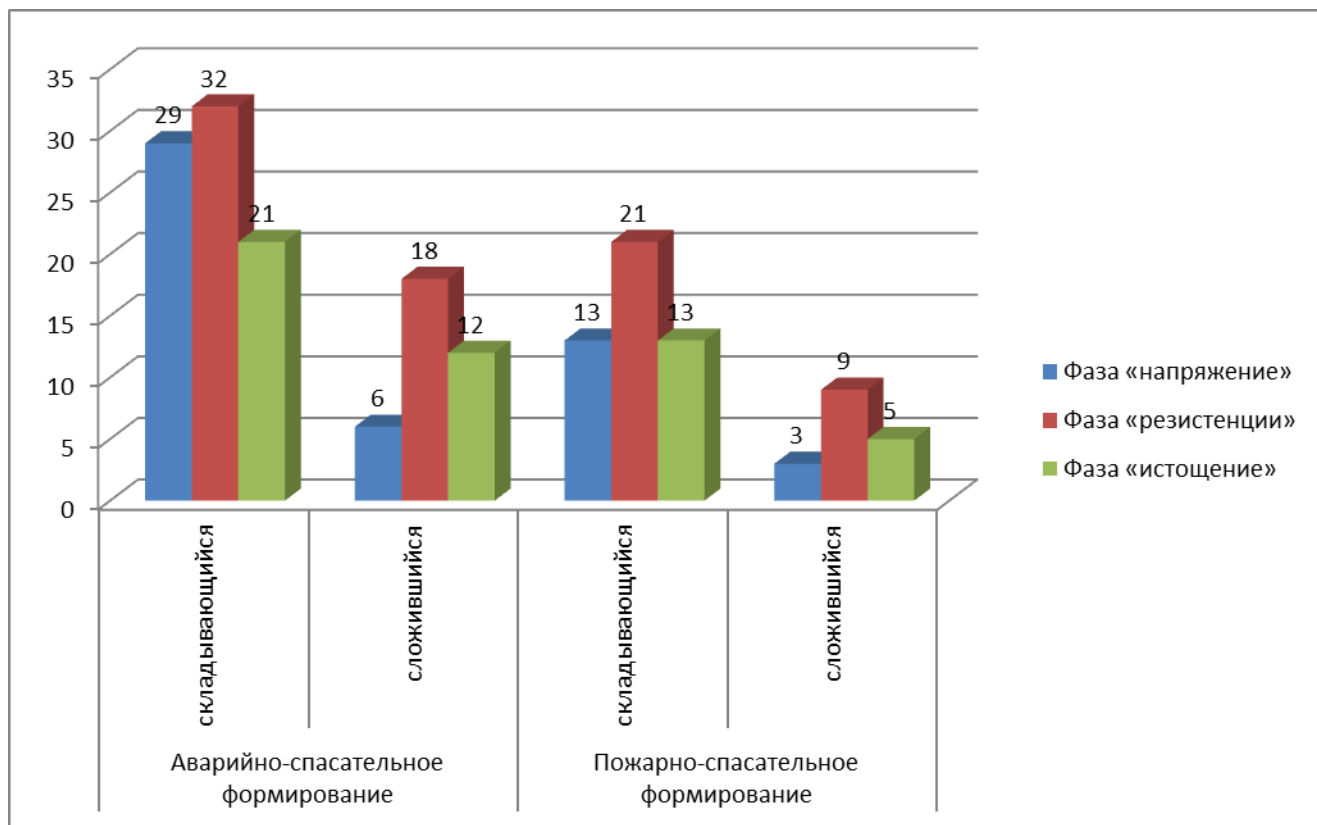


Рисунок 4 – Фазы напряжения в исследуемых формированиях МЧС

Таким образом, в пожарно-спасательном формировании фазы эмоционального выгорания имеют более низкие значения, чем в аварийно-спасательном формировании.

Фаза напряжения в аварийно-спасательном формировании на складывающемся этапе наблюдается у 29 % исследуемых, на сложившемся этапе – у 6 %. Фаза напряжения у сотрудников пожарно-спасательного

формирования в складывающемся состоянии наблюдается у 13 % сотрудников, в сложившемся состоянии – у 3 % сотрудников.

У сотрудников аварийно-спасательного подразделения фаза «резиденции» имеет высокое значение – 32 (складывающееся состояние). Также высок этот показатель и в сложившемся состоянии (18). Сотрудники пожарно-спасательного формирования имеют более низкие показатели в фазе «резиденции» – 21 % в складывающемся состоянии, 9 % – в сложившемся.

Фаза «истощения» у сотрудников аварийно-спасательного формирования в складывающемся состоянии выше, чем у сотрудников пожарно-спасательного подразделения (21 % и 13 % соответственно). В сложившемся состоянии фаза истощения наблюдается у 12 % сотрудников аварийно-спасательного формирования и 5 % пожарно-спасательного формирования.

Далее в работе было выполнено: расчет U критерия Манна-Уитни по складывающемуся и сложившемуся типу в двух исследуемых подразделениях.

Эмпирическое значение критерия U отражает то, насколько велика зона совпадения между рядами. Поэтому чем меньше $U_{эмп}$, тем более вероятно, что различия достоверны.

Гипотезы U-критерия Манна-Уитни:

H_0 : Уровень признака в группе 2 не ниже уровня признака в группе 1.

H_1 : Уровень признака в группе 2 ниже уровня признака в группе 1.

Таблица 1 – Автоматический расчет U-критерия Манна-Уитни

№	Выборка 1	Ранг 1	Выборка 2	Ранг 2
1	2	3	4	5
1	29	25.5	13	8.5
2	23	21.5	14	10.5
3	29	25.5	12	6.5
4	16	13	11	5
5	32	27.5	19	17.5
6	32	27.5	21	19.5
7	28	24	24	23
8	41	30	36	29

Продолжение таблицы 1

9	17	14	9	3
10	18	15.5	9	3
11	21	19.5	13	8.5
12	18	15.5	12	6.5
13	23	21.5	15	12
14	19	17.5	14	10.5
15	9	3	6	1
Суммы		301		164

Таким образом, имеем результат: $U_{\text{эмп}} = 44$. Критические значения: $U_{\text{кр}} - 56$ ($p \leq 0.01$); $U_{\text{кр}} - 72$ ($p \leq 0.05$). Полученное эмпирическое значение $U_{\text{эмп}}(44)$ находится в зоне значимости.

Таблица 2 – Автоматический расчет U-критерия Манна-Уитни

№	Выборка 1	Ранг 1	Выборка 2	Ранг 2
1	6	16.5	3	7
2	6	16.5	3	7
3	7	18.5	3	7
4	2	3	2	3
5	4	11	2	3
6	18	28	9	22.5
7	34	33	22	30.5
8	8	20.5	5	14
9	13	26	5	14
10	22	30.5	7	18.5
11	12	25	5	14
12	17	27	10	24
13	8	20.5	4	11
14	4	11	3	7
15	3	7	1	1
16	23	32		
17	19	29		
18	9	22.5		
Суммы:		377.5		183.5

Таким образом, имеем результат: $U_{\text{Эмп}} = 63.5$.

Критические значения: $U_{\text{Кр}} - 70$ ($p \leq 0.01$), $U_{\text{Кр}} - 88$ ($p \leq 0.05$).

Полученное эмпирическое значение $U_{\text{Эмп}}$ (63.5) находится в зоне значимости.

Таким образом, вычисленные значения U -критерия Манна-Уитни находятся в зоне значимости, значит выявленные различия между группами и признаками существенны.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В заключение работы можно сделать следующие выводы:

В исследовании принимали участие 2 группы сотрудников пожарно-спасательного формирования и аварийно-спасательного формирования.

Для выявления синдрома профессионального эмоционального выгорания использовали мультифакторный опросник Маслач. Синдром психического выгорания по модели Маслач – Джексон представляет собой трехмерный конструкт, включающий в себя эмоциональное истощение, деперсонализацию и редуциацию профессиональных достижений.

Предложенные три компонента выгорания отражают специфику той профессиональной сферы, в которой впервые был обнаружен данный феномен. Особенно это касается второго компонента выгорания – деперсонализации, показывающей нередко состояние сферы социального обслуживания людей и оказания им помощи.

В аварийно-спасательном формировании МЧС средние показатели эмоционального выгорания выше, чем в пожарно-спасательном формировании. Индекс синдрома перегорания имеет высокие значения у сотрудников аварийно-спасательного формирования (0,94). У пожарно-спасательного формирования данный индекс равен 0,79.

Проведенный опрос доказывает наличие профессионального перегорания у сотрудников МЧС. Также, полученные результаты свидетельствуют о различиях в профессиональном выгорании у сотрудников МЧС различных формирований.

Для выявления уровня эмоционального «выгорания» у сотрудников формирований МЧС, нами была использована методика «Диагностики уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко.

В ходе исследования в выборке (30 человек из двух подразделений) были выявлены следующие симптомы эмоционального выгорания в процентном соотношении:

Исходя из полученных данных, мы можем сделать вывод, что проблема «выгорания» сотрудников МЧС актуальна – у 95 % опрошенных в сформированной стадии находятся те или иные симптомы «выгорания». У 66 % сотрудников подразделений, принявших участие в исследовании, «выгорание» находится в стадии формирования, что говорит о необходимости профилактики и психокоррекции их эмоционального и психического состояния.

В пожарно-спасательном формировании фазы эмоционального выгорания имеют более низкие значения, чем в аварийно-спасательном формировании.

Фаза напряжения в аварийно-спасательном формировании на складывающемся этапе наблюдается у 29 % исследуемых, на сложившемся этапе – у 6 %. Фаза напряжения у сотрудников пожарно-спасательного формирования в складывающемся состоянии наблюдается у 13 % сотрудников, в сложившемся состоянии – у 3 % сотрудников.

У сотрудников аварийно-спасательного подразделения фаза «резиденции» имеет высокое значение – 32 (складывающееся состояние). Также высок этот показатель и в сложившемся состоянии (18). Сотрудники пожарно-спасательного формирования имеют более низкие показатели в фазе «резиденции» – 21 % в складывающемся состоянии, 9 % – в сложившемся.

Фаза «истощения» у сотрудников аварийно-спасательного формирования в складывающемся состоянии выше, чем у сотрудников пожарно-спасательного подразделения (21 % и 13 % соответственно). В сложившемся состоянии фаза истощения наблюдается у 12 % сотрудников аварийно-спасательного формирования и 5 % пожарно-спасательного формирования.

Расчет U-критерия Манна-Уитни по складывающемуся и сложившемуся типу в двух исследуемых подразделениях. Таким образом, вычисленные значения U-критерия Манна-Уитни находятся в зоне значимости, значит выявленные различия между группами и признаками существенны.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

- 1 Безносков, С.П. Профессиональная деформация личности / С.П. Безносков. – М.: Академия, 2005. – 62 с.
- 2 Бойко, В.В. Психоэнергетика / В.В. Бойко. – СПб.: Питер, 2008. – 416 с.
- 3 Бойко, О.В. Охрана психического здоровья / О.В. Бойко. – М.: Академия, 2007. – 103 с.
- 4 Водопьянова, Н.Е. Психодиагностика стресса / Н.Е. Водопьянова. – М.: Питер Пресс, 2009. – 193 с.
- 5 Гуренкова, Т.Н. Методическое руководство по психологическому сопровождению деятельности профессиональных контингентов / Т.Н. Гуренкова, И.Н. Елисеева, Н.С. Зарубина. – М.: ЦЭПП, 2009. – 88 с.
- 6 Дежкина, Ю.А. Развитие профессионально важных качеств сотрудников государственной противопожарной службы МЧС России в процессе профессионализации: автореф. дисс. ... канд. псих. наук / Ю.А. Дежкина. – СПб.: РГПУ, 2008. – 22 с.
- 7 Деформация личности профессиональная [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://psyfactor.org/>. – 21.11.2016.
- 8 Диагностика, профилактика и коррекция стрессовых расстройств среди сотрудников Государственной противопожарной службы МВД России: методические рекомендации. – изд. 2-е. – М., 2001. – 256 с.
- 9 Дикая, Л.Г. Проблемность в профессиональной деятельности: теория и методы психологического анализа / Л.Г. Дикая. – М.: Институт психологии РАН, 2001. – 158 с.
- 10 Дружилов, С.А. Профессиональные деформации как индикаторы дезадаптации и душевного неблагополучия человека / С.А. Дружилов // Сибирский педагогический журнал. – 2010. – № 6. – С. 171–178.
- 11 Дружилов, С.А. Профессиональные деформации и деструкции как следствие искажения психологических моделей профессии и деятельности / С.А. Дружилов // Журнал прикладной психологии. – 2004. – № 2. – С. 56–62.

- 12 Дутов, В.И. О воздействии на людей опасных факторов пожара / В.И. Дутов, В.Н. Тимошенко // Безопасность людей на пожарах: сб. науч. тр. – М.: ВНИИПО, 2001. – С. 23-24.
- 13 Душков, Б.А. Психология труда, профессиональной информационной и организационной деятельности / Б.А. Душков. – М., 2005. – 230 с.
- 14 Елисеева, И.Н. Профессиональное здоровье. Профессиональные деформации. Профессиональные деструкции / И.Н. Елисеева. – М.: ЦЭПП, 2008. – 112 с.
- 15 Зеер, Э.Ф. Психология профессий / Э.Ф. Зеер. – М.: Академический проект Мир, 2008. – 229 с.
- 16 Зеер, Э.Ф. Психология профессионального развития / Э. Ф. Зеер. – М.: Академия, 2007. – 203 с.
- 17 Иванова, Е.М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности / Е.М. Иванова. – М.: Изд-во Моск. унив-та, 2009. – 191 с.
- 18 Искаженная модель профессии и профессиональные деструкции [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://druzhilov.ru/>. – 22.11.2016.
- 19 Климов, Е.А. Введение в психологию труда / Е.А. Климов. – М.: Академия, 2004. – 167 с.
- 20 Климов, Е.А. Психология профессионала / Е.А. Климов. – Воронеж: МОДЭК, 2003. – 302 с.
- 21 Кронова, И.И. Практикум психологической защиты (Айкидо) от стресса и дистресса / И.И. Кронова // Вестник психосоциальной и коррекционно-реабилитационной работы. – 2007. – № 1. – С. 10 – 29.
- 22 Кузьмина, Ю.М. Профессиональная деформация как негативное явление [Электронный ресурс] / Ю.М. Кузьмина. – Режим доступа: <http://do.telenisica.ru>. – 21.10.2016.
- 23 Кулагин, Б.В. Основы профессиональной психодиагностики / Б.В. Кулагин. – М.: Владос, 2000. – 182 с.
- 24 Леонова, А.Б. Психопрофилактика неблагоприятных функциональных состояний человека / А.Б. Леонова, А.С. Кузнецова. – М.: МГУ, 2001. – 148 с.

- 25 Маркова, А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М., 2006. – 150 с.
- 26 Марьин, М.Н. Профессиография основных видов деятельности сотрудников Государственной противопожарной службы МВД России / М.Н. Мальин. – М.: ВНИИПО, 1998. – 114 с.
- 27 Марьин, М.И. Исследование влияния условий труда на функциональное состояние пожарных / М.И. Марьин, Е.С. Соболев // Психологический журнал. – 1990. – Т. 11. – № 1. – С. 102–108.
- 28 Немов, Р.С. Психология: учебник для студ. высш. пед. учеб. заведений / Р.С. Немов. – 4-е изд. – М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2001. – 688 с.
- 29 Непомнящая, Н.И. Психодиагностика личности: теория и практика / Н.И. Непомнящая. – М.: Владос, 2001. – 145 с.
- 30 Никифорова, Г.С. Практикум по психологии профессиональной деятельности / Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриева. – СПб., 2003. – 216 с.
- 31 Никифорова, Г.С. Психология профессионального здоровья / Г.С. Никифорова. – СПб., 2000. – 112 с.
- 32 Осипов, А.В. Профессионально важные качества сотрудников пожарно-спасательных формирований на разных этапах профессионального становления: автореф. дисс. ... канд. псих. наук / А.В. Осипов. – Ростов-на-Дону, 2009. – 20 с.
- 33 Платонов, К.К. Психологический практикум / К.К. Платонов. – М.: Просвещение, 2001. – 56 с.
- 34 Практическая психодиагностика. Методики и тесты: учеб. пособие / под ред. Д.Я. Райгородского. – Самара: Изд. дом «Бахрах – М», 2003. – 340 с.
- 35 Профессиографическое описание основных видов деятельности сотрудников ГПС МВД России / М.И. Марьин, И.Н. Ефанова, М.Н. Поляков. – М.: ВНИИПО, 1998. – 132 с.
- 36 Профессиональная деформация сотрудников органов внутренних дел [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.scienceforum.ru/2015/831/7680>. – 19.11.2016.

- 37 Профессиональная деформация сотрудников МЧС [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://elibrary.ru/item.asp?id=22991781>. – 19.10.2016.
- 38 Психологические факторы профессиональной деформации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.elitarium.ru/>. – 23.11.2016.
- 39 Психологический отбор кандидатов на службу в ГПС МЧС России. – М.: ВНИИПО, 2003. – 148 с.
- 40 Розанова, В.А. Психология управления / В.А. Розанова. – М.: ЗАО Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2006. – 109 с.
- 41 Руденский, Е.В. Психология стресса / Е.В. Руденский. – Новосибирск, 2000. – 72 с.
- 42 Сидоренко, Е.В. Методы математической обработки в психологии / Е.В. Сидоренко. – СПб.: Социально-психологический центр, 2001. – 208 с.
- 43 Суходольский, Г.В. Основы математической статистики для психологов / Г.В. Суходольский. – М., 2009. – 302 с.
- 44 Сыманюк, Э.Э. Психология профессиональных деструкций / Э.Э. Сыманюк, Э. Ф. Зеер. – М.: Академический проект, 2005. – 240 с.
- 45 Фетискин, Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Майнулов. – М.: Изд-во Института Психотерапии, 2005. – 69 с.
- 46 Фонарев, А.Р. Психологические особенности личностного становления профессионала / А.Р. Фонарев. – М.: Изд-во МПСИ, 2008. – 210 с.
- 47 Фрейд, А. Психология «Я» и защитные механизмы / А. Фрейд. – пер. с англ. – М., 1993. – 102 с.
- 48 Шаталова, Н.И. Деформации трудового поведения работника / Н.И. Шаталова // Социологические исследования. – 2000. – № 7. – С. 26–33.
- 49 Шелепова, Е.С. В проблеме профессионально важных качеств субъекта трудовой деятельности / Е.С. Шелепова. – Тверь: ТГУ, 2007. – 98 с.
- 50 Шленков, А.В. Психологическое обеспечение профессиональной подготовки сотрудников Государственной противопожарной службы МЧС России: дисс. ... докт. псих. наук / А.В. Шленков. – СПб., 2009. – 290 с.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Опросник эмоционального выгорания В.В. Бойко

1. Организационные недостатки на работе постоянно заставляют нервничать, переживать, напрягаться.
2. Сегодня я доволен своей профессией не меньше, чем в начале карьеры.
3. Я ошибся в выборе профессии или профиля деятельности (занимаю не свое место).
4. Меня беспокоит то, что я стал хуже работать (менее продуктивно, качественно, медленнее).
5. Теплота взаимодействия с партнерами очень зависит от моего настроения – хорошего или плохого.
6. От меня как профессионала мало зависит благополучие партнеров.
7. Когда я прихожу с работы домой, то некоторое время (часа 2–3) мне хочется побыть наедине, чтобы со мной никто не общался.
8. Когда я чувствую усталость или напряжение, то стараюсь поскорее решить проблемы партнера (свернуть взаимодействие).
9. Мне кажется, что эмоционально я не могу дать партнерам того, что требует профессиональный долг.
10. Моя работа притупляет эмоции.
11. Я откровенно устал от человеческих проблем, с которыми приходится иметь дело на работе.
12. Бывает, я плохо засыпаю (сплю) из-за переживаний, связанных с работой.
13. Взаимодействие с партнерами требует от меня большого напряжения.
14. Работа с людьми приносит все меньше удовлетворения.
15. Я бы сменил место работы, если бы представилась возможность
16. Меня часто расстраивает то, что я не могу должным образом оказать партнеру профессиональную поддержку, услугу, помощь.
17. Мне всегда удается предотвратить влияние плохого настроения на деловые контакты.
18. Меня очень огорчает, если что-то не ладится в отношениях с деловым партнером.
19. Я настолько устаю на работе, что дома стараюсь общаться как можно меньше.
20. Из-за нехватки времени, усталости или напряжения часто уделяю внимание партнеру меньше, чем положено.
21. Иногда самые обычные ситуации общения на работе вызывают раздражение.
22. Я спокойно воспринимаю обоснованные претензии партнеров.
23. Общение с партнерами побудило меня сторониться людей
24. При воспоминании о некоторых коллегах по работе или партнерах у меня портится настроение.
25. Конфликты или разногласия с коллегами отнимают много сил и эмоций
26. Мне все труднее устанавливать или поддерживать контакты с деловыми партнерами.
27. Обстановка на работе мне кажется очень трудной, сложной.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

Опросник эмоционального выгорания В.В. Бойко

28. У меня часто возникают тревожные ожидания, связанные с работой: что-то должно случиться, как бы не допустить ошибки, смогу ли сделать все, как надо, не сократят ли и т. п.

29. Если партнер мне не приятен, я стараюсь ограничить время общения с ним или меньше уделять ему внимания.

30. В общении на работе я придерживаюсь принципа: "не делай людям добра, не получишь зла".

31. Я охотно рассказываю домашним о своей работе.

32. Бывают дни, когда мое эмоциональное состояние плохо сказывается на результатах работы (меньше делаю, снижается качество, случаются конфликты).

33. Порой я чувствую, что надо проявить к партнеру эмоциональную отзывчивость, но не могу.

34. Я очень переживаю за свою работу.

35. Партнерам по работе отдаешь внимания и заботы больше, чем получаешь от них признательности.

36. При мысли о работе мне обычно становится не по себе, начинает колоть в области сердца, повышается давление, появляется головная боль.

37. У меня хорошие (вполне удовлетворительные) отношения с непосредственным руководителем.

38. Я часто радуюсь, видя, что моя работа приносит пользу людям.

39. Последнее время (или как всегда) меня преследуют неудачи в работе

40. Некоторые стороны (факты) моей работы вызывают глубокое разочарование, повергают в уныние.

41. Бывают дни, когда контакты с партнерами складываются хуже, чем обычно.

42. Я разделяю деловых партнеров (субъектов деятельности) на "хороших" и "плохих"

43. Усталость от работы приводит к тому, что я стараюсь сократить общение с друзьями и знакомыми.

44. Я обычно проявляю интерес к личности партнера помимо того, что касается дела.

45. Обычно я прихожу на работу отдохнувшим, со свежими силами, в хорошем настроении

46. Я иногда ловлю себя на том, что работаю с партнерами автоматически, без души.

47. По работе встречаются настолько неприятные люди, что невольно желаешь им чего-нибудь плохого.

48. После общения с неприятными партнерами у меня бывает ухудшение физического или психического самочувствия.

49. На работе я испытываю постоянные физические или психологические перегрузки.

50. Успехи в работе вдохновляют меня

51. Ситуация на работе, в которой я оказался, кажется безысходной (почти безысходной)

52. Я потерял покой из-за работы.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

Опросник эмоционального выгорания В.В. Бойко

53. На протяжении последнего года была жалоба (были жалобы) в мой адрес со стороны партнера (ов)
54. Мне удастся беречь нервы благодаря тому, что многое из происходящего с партнерами я не принимаю близко к сердцу.
55. Я часто с работы приношу домой отрицательные эмоции.
56. Я часто работаю через силу.
57. Прежде я был более отзывчивым и внимательным к партнерам, чем теперь.
58. В работе с людьми руководствуюсь принципом: «не трать нервы, береги здоровье».
59. Иногда иду на работу с тяжелым чувством— как все надоело, никого бы не видеть и не слышать.
60. После напряженного рабочего дня я чувствую недомогание
61. Контингент партнеров, с которым я работаю, очень трудный.
62. Иногда мне кажется, что результаты моей работы не стоят тех усилий, которые я затрачиваю.
63. Если бы мне повезло с работой, я был бы более счастлив
64. Я в отчаянии из-за того, что на работе у меня серьезные проблемы.
65. Иногда я поступаю со своими партнерами так, как не хотел бы, чтобы поступали со мной.
66. Я осуждаю партнеров, которые рассчитывают на особое снисхождение, внимание
67. Чаще всего после рабочего дня у меня нет сил заниматься домашними делами.
68. Обычно я тороплю время: скорей бы рабочий день кончился.
69. . Состояния, просьбы, потребности партнеров обычно меня искренне волнуют.
70. Работая с людьми, я обычно как бы ставлю экран, защищающий от чужих страданий и отрицательных эмоций.
71. Работа с людьми (партнерами) очень разочаровала меня.
72. Чтобы восстановить силы, я часто принимаю лекарства.
73. Как правило, мой рабочий день проходит спокойно и легко.
74. Мои требования к выполняемой работе выше, чем то, чего я достигаю в силу обстоятельств.
75. Моя карьера сложилась удачно.
76. Я очень нервничаю из-за всего, что связано с работой.
77. Некоторых из своих постоянных партнеров я не хотел бы видеть и слышать.
78. Я одобряю коллег, которые полностью посвящают себя людям (партнерам), забывая о собственных интересах.
79. Моя усталость на работе обычно мало сказывается (никак не сказывается) в общении с домашними и друзьями.
80. Если предоставляется случай, я уделяю партнеру меньше внимания, но так, чтобы он этого не заметил.
81. Меня часто подводят нервы в общении с людьми на работе.

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ А

Опросник эмоционального выгорания В.В. Бойко

82. Ко всему (почти ко всему), что происходит на работе я утратил интерес, живое чувство.
83. Работа с людьми плохо повлияла на меня как профессионала – обозлила, сделала нервным, притупила эмоции.
84. Работа с людьми явно подрывает мое здоровье.

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Опросник на выгорание (МВІ)

Авторы методики: американские психологи К. Маслач и С. Джексон. Данный вариант адаптирован Н.Е. Водопьяновой

Источник: Диагностика профессионального выгорания (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой) / Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М., 2002. – С.360–362.

Инструкция: Ответьте, пожалуйста, как часто Вы испытываете чувства, перечисленные ниже в опроснике. Для этого на бланке для ответов отметьте по каждому пункту позицию, которая соответствует частоте Ваших мыслей и переживаний: «никогда», «очень редко», «иногда», «часто», «очень часто», «каждый день».

Вопросы	Никогда	Очень редко	Иногда	Часто	Очень часто	Каждый день
1. Я чувствую себя эмоционально опустошенным						
2. После работы я чувствую себя, как «выжатый лимон»						
3. Утром я чувствую усталость и нежелание идти на работу						
4. Я хорошо понимаю, что чувствуют мои коллеги и стараюсь учитывать это в интересах дела						
5. Я чувствую, что общаюсь с некоторыми коллегами без теплоты и расположения к ним						
6. После работы мне на некоторое время хочется уединиться						
7. Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях, возникающих при общении с коллегами						
8. Я чувствую угнетенность и апатию						
9. Я уверена, что моя работа нужна людям						
10. В последнее время я стала более черствой по отношению к тем, с кем я работаю						
11. Я замечаю, что моя работа ожесточает меня						
12. У меня много планов на будущее, и я верю в их осуществление						
13. Моя работа все больше меня разочаровывает						
14. Мне кажется, что я слишком много работаю						

Продолжение ПРИЛОЖЕНИЯ Б

Опросник на выгорание (МВИ)

15. Бывает, что мне действительно безразлично то, что происходит с некоторыми моими подчиненными и коллегам						
16. Мне хочется уединиться и отдохнуть от всего и всех						
17. Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества в коллективе						
18. Во время работы я чувствую приятное оживление						
19. Благодаря своей работе я уже сделал в жизни много действительно ценного						
20. Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многому, что радовало меня в моей работе						
21. На работе я спокойно справляюсь с эмоциональными проблемами						
22. В последнее время мне кажется, что коллеги и подчиненные все чаще перекладывают на меня груз своих проблем и обязанностей.						

Обработка результатов

Опросник имеет 3 шкалы «эмоциональное истощение» (9 утверждений), «деперсонализация» (5 утверждений) и «редукция личных достижений» (8 утверждений). Ответы испытуемого оцениваются:

0 баллов – «никогда», 1 балл – «очень редко», 3 балла – «иногда», 4 балла – «часто», 5 баллов – «очень часто», 6 баллов – «каждый день».

Ключ:

«Эмоциональное истощение» – ответы «да» по пунктам 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20. (максимальная сумма баллов – 54).

«Деперсонализация» – ответы «да» по пунктам 5, 10, 11, 15, 22 (максимальная сумма баллов – 30).

«Редукция личных достижений» – ответы да по пунктам 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 (максимальная сумма баллов – 48).

Выводы

Чем больше сумма баллов по первой и второй шкале в отдельности, тем больше у обследуемого выражены различные стороны «выгорания».

Чем меньше сумма баллов по третьей шкале, тем меньше профессиональное «выгорание».

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Фазы и симптомы эмоционального выгорания у сотрудников различных подразделений министерства чрезвычайных ситуаций

Таблица В.1 – Фазы и симптомы эмоционального выгорания у сотрудников
различных подразделений МЧС, в процентном соотношении

Фазы и симптомы	Аварийно–спасательное формирование		Пожарно–спасательное формирование	
	складывающийся	сложившийся	складывающийся	сложившийся
Фаза «напряжение»	29	6	13	3
симптом – переживание психотравмирующих обстоятельств	23	6	14	3
симптом – неудовлетворенность собой	29	7	12	3
симптом – «загнанность в клетку»	16	2	11	2
симптом – тревога и депрессия	32	4	19	2
Фаза «резистенции»	32	18	21	9
симптом – неадекватное избирательное эмоц. реагирование	28	34	24	22
симптом – эмоционально-нравственная дезориентация	41	8	36	5
симптом – расширение сферы экономики эмоций	17	13	9	5
симптом – редукция проф. обязанностей	18	22	9	7
Фаза «истощение»	21	12	13	5
симптом – эмоциональный дефицит	18	17	12	10
симптом – эмоц. отстраненность	23	8	15	4
симптом – личностная отстраненность (деперсонализация)	19	4	14	3
симптом – психосоматические и психовегетативные нарушения	9	3	6	1