

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Гуманитарно-педагогический институт

(наименование института полностью)

Кафедра «Дошкольная педагогика, прикладная психология»

(наименование)

37.04.01 Психология

(код и наименование направления подготовки)

Психология здоровья

(направленность (профиль))

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ)

на тему Специфика проявления профессионального выгорания с учетом
хронотипических особенностей (на примере профессиональных групп)

Студент

Е.В. Моисеева

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Научный

руководитель

к.псих.н. Т.А. Бергис

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

Тольятти 2021

Содержание

Введение.....	4
1 Теоретические основы исследования специфики проявления профессионального выгорания с учетом хронотипических особенностей (на примере профессиональных групп)	11
1.1 Понятие профессионального выгорания в психологии	11
1.2 Психологическая характеристика профессиональной деятельности и ее особенностей.....	20
1.3 Теоретические представления о хронотипических особенностях.....	25
2 Эмпирическое исследование специфики проявления профессионального выгорания с учетом хронотипических особенностей	32
2.1 Организация и методы эмпирического исследования	32
2.2 Анализ результатов эмпирического исследования	38
2.3 Рекомендации по профилактике профессионального выгорания с учетом хронотипических особенностей.....	61
Заключение	70
Список используемой литературы	73
Приложение А Результаты психодиагностического исследования особенностей профессионального выгорания (В.В. Бойко) в группе рабочих.....	80
Приложение Б Результаты психодиагностического исследования особенностей профессионального выгорания (В.В. Бойко) в группе инженерно-технических работников.....	81
Приложение В Результаты исследования с применением методики диагностики профессионального выгорания (К. Маслач) в группе рабочих.....	82

Приложение Г Результаты исследования с применением методики диагностики профессионального выгорания (К. Маслач) в группе инженерно-технических работников.....	83
Приложение Д Результаты психодиагностического исследования с применением теста А. А. Путилова для определения биоритмологического типа («сова» или «жаворонок») в группе рабочих.....	84
Приложение Е Результаты психодиагностического исследования с применением теста А. А. Путилова для определения биоритмологического типа («сова» или «жаворонок») в группе инженерно-технических работников.....	85
Приложение Ж Результаты психодиагностического исследования с применением анкеты на исследование хронотипов и биоритмов работоспособности человека по О. Н. Московченко в группе рабочих.....	86
Приложение З Результаты психодиагностического исследования с применением анкеты на исследование хронотипов и биоритмов работоспособности человека по О. Н. Московченко в группе инженерно-технических работников.....	87
Приложение И Перечень методик для профилактики профессионального выгорания.....	88

Введение

В современных условиях жизни, в ситуациях нестабильности экономической сферы, ужесточении конкуренции требования к личности специалиста со стороны личности и организационной среды все больше увеличиваются, этим обусловлена актуальность исследования. Особенное значение данная проблема имеет в деятельности специалистов, вынужденных работать в интенсивном режиме, сопряженном с высокими физическими нагрузками, а также в сложных условиях труда.

Эффективная профессиональная деятельность в любой сфере деятельности связана с высоким уровнем отдачи, что предполагает высокий уровень профессиональной насыщенности, как на уровне руководителей, так и на уровне рядовых специалистов ввиду специфических особенностей содержания деятельности. Профессиональное выгорание является исключительно значимым фактором, оказывающим влияние на характер и успешность трудовой деятельности. Данное нарушение функционирования выражается в утрате положительного настроения, формального отношения к трудовой деятельности, нарушением межличностных отношений, приводя при дальнейшем развитии к существенным проблемам психологического плана – прежде всего, к невротическим реакциям и психосоматическим расстройствам. Профессиональное выгорание справедливо рассматривается в современном научном сообществе как отражение современной динамической и стрессогенной действительности, современных общественных отношений и характера организация экономической жизни общества.

Изученность проблемы. Проблема профессионального выгорания в зарубежной психологии поднимается с середины 70-х годов XX века. После работ Х. Фреденберга проблема выгорания рассматривалась многими учеными (Э. Джексон, К. Маслач, К. Кондо, П. Торнтон, Х. Уолбергом У. Эверс и др.), в

отечественной психологии вопросы выгорания стали рассматриваться с конца 80-х годов XX века (Т.С. Яценко), тогда как наибольшее внимание данная проблема получила в 90-х годах XX века и в настоящее время (В.В. Бойко, Н.Е. Водопьянова, Е.И. Лозинская, В.Е. Орел, Т.И. Ронгинская и др.). В современной науке рассматриваются психологические факторы и аспекты профессионального выгорания (В.В. Бойко, К. Маслач, Г. Робертс, Т.В. Форманюк). Достаточно внимания посвящено исследованиям особенностей выгорания учителей (Л.М. Митина, А.А. Реан, Т.И. Ронгинская и др.), медицинских работников (Н.В. Козина, Е.И. Лозинская, Г.А. Макарова, М.М. Скугаревская и др.), тогда как анализу особенностей выгорания специалистов с учетом хронотипических особенностей практически не уделено внимания.

Актуальность обращения к проблеме специфики проявления профессионального (профессионального) выгорания с учетом хронотипических у представителей различных профессиональных групп обуславливается наличием следующих противоречий:

- между научно-теоретической разработанностью проблемы синдрома психологического выгорания в процессе профессиональной деятельности и практико-технологическим обеспечением профилактики этого явления в деятельности работников с учетом их хронотипических особенностей.
- между уровнем психологического выгорания и особенностей его проявления у представителей различных профессиональных групп.

Цель – определить специфику проявления профессионального выгорания с учетом хронотипических особенностей (на примере профессиональных групп).

Объект – профессиональное выгорание.

Предмет – специфика проявления профессионального выгорания с учетом хромотипических особенностей (на примере профессиональных групп).

Гипотеза: предполагается, что существуют особенности профессионального выгорания у представителей различных профессиональных групп с различными хромотипами:

- для инженерно-технических работников характерным является более высокий уровень проявления тревоги и депрессии, более высокий уровень редукции персональных достижений по сравнению с рабочими;
- для представителей рабочих профессий характерным является взаимосвязь утреннего хромотипа и выраженностью фазы резистенции психического выгорания;
- для представителей группы инженерно-технических работников характерным является взаимосвязь вечернего хромотипа и симптомов тревоги и депрессии, проявления психосоматических и психовегетативных нарушений, профессионального истощения, редукции персональных достижений и сформированности фаз напряжения и истощения психического выгорания.

Задачи исследования:

- Охарактеризовать теоретические представления о профессиональном выгорании в психологии.
- Проанализировать особенности профессиональной деятельности как категории психологического исследования.
- Проанализировать представление о хромотипических особенностях в психологии.
- Эмпирически исследовать особенности профессионального выгорания у работников – представителей различных профессиональных групп.

- Разработать рекомендации по результатам исследования.

Методологические основы исследования: базовые положения психологической теории деятельности (Б.Г. Ананьев, А.Н. Леонтьев, Б.Ф. Ломов, С.Л. Рубинштейн, Б.М. Теплов), теоретические представления о специфике профессионального выгорания (С.П. Безносков, В.В. Бойко, Л.Г. Дикая, Л.А. Китаев-Смык, К. Маслач, Г.С. Мерзглякова, В.И. Петрушин и др.), профессиональной деятельности (Э.Ф. Зеер, О.Т. Носкова, В.Е. Орел, Н.В. Самоукина и др.), а также представления о хронотипических особенностях (Э.Б. Арушанян, Г.Д. Губин, С.Н. Ежов и др.).

Базовыми для настоящего исследования явились также концепция профессионального выгорания В.В. Бойко, а также представления о хронотипических особенностях личности.

Методы исследования:

- методы анализа научных источников, а также общелогические методы анализа, синтеза, сравнения, обобщения и классификации.
- методы сбора первичных данных психологического исследования: методы опроса и тестирования.
- методы анализа и интерпретации полученных в исследовании данных.

Методики исследования:

- методика исследования профессионального выгорания (В.В. Бойко)
- методика диагностики профессионального выгорания (К. Маслач)
- тест А.А. Путилова для определения биоритмологического типа («сова» или «жаворонок»?)
- анкета на исследование хронотипов и биоритмов работоспособности человека по О. Н. Московченко.

Статистический анализ с использованием критерия Манна-Уитни, а также коэффициента ранговой корреляции Спирмена.

Эмпирическая база исследования: строительная организация, ООО СК «Триумф».

Характеристика выборки: 60 участников, 30 – работники рабочих специальностей, 30 – инженерно-технические работники.

Научная новизна исследования: осуществлено эмпирическое исследование, в ходе которого определены особенности проявления профессионального выгорания у представителей различных профессиональных групп (представителей рабочих специальностей и инженерно-технических работников) с учетом их хромотипических особенностей.

Теоретическая значимость исследования заключается в обобщении и систематизации научных представлений о профессиональном выгорании и хромотипических особенностях.

Практическая значимость исследования выражается в возможности использования полученных в исследовании результатов в рамках процесса психологического просвещения и формирования психологической компетентности представителей различных профессиональных групп. По результатам исследования разработаны рекомендации по профилактике и коррекции профессионального выгорания у сотрудников с различными хромотипами.

Структура исследования соответствует цели и задачам и включает введение, две главы, заключение, список литературы, а также приложение.

Достоверность и обоснованность результатов обуславливается использованием валидных и надежных средств психодиагностически, непротиворечивостью исходных теоретических основ исследования, а также использованием методов статистического анализа

Личное участие автора заключается в сборе, обобщении и систематизации научных данных по теме исследования, организации и планировании эмпирического исследования, а также его осуществлении.

Апробация и внедрение результатов работы отсутствует.

На защиту выносятся следующие положения:

- существуют особенности профессионального (профессионального) выгорания у представителей различных профессиональных групп с различными хронотипическими особенностями. В частности, для инженерно-технических работников характерным является более высокий уровень проявления тревоги и депрессии, более высокий уровень редукции персональных достижений по сравнению с рабочими. Также можно говорить о том, что в группе инженерно-технических работников диагностируются более высокие значения по показателю биоритмологического типа, что указывает на большую представленность в данной группе лиц, которые относятся к вечернему хронотипу «сова».
- существуют особенности хронотипических особенностей у инженерно-технических работников и рабочих. Коррелятами хронотипа у рабочих выступает фаза «резистенции» психического выгорания, тогда как коррелятами хронотипа у инженерно-технических работников выступают симптомы тревоги и депрессии, проявления психосоматических и психовегетативных нарушений, профессионального истощения, редукции персональных достижений и сформированности фаз напряжения и истощения психического выгорания.

Структура магистерской диссертации.

Во введении осуществляется обоснование актуальности исследования, выделены цель, объект, предмет, задачи, гипотеза исследования. Перечислены методы исследования, даны характеристики выборки исследования.

В первой главе выполнен анализ теоретических представлений об профессиональном выгорании, проанализированы научные данные по проблеме

профессиональной деятельности, а также осуществлен обзор исследований, посвященных хронотипическим особенностям.

Вторая глава посвящена описанию процедуры эмпирического исследования, описанию результатов анализа полученных в исследовании данных. Также во второй главе представлены рекомендации по результатам исследования.

В заключении подводятся итоги по результатам исследования.

1 Теоретические основы исследования специфики проявления профессионального выгорания с учетом хронотипических особенностей (на примере профессиональных групп)

1.1 Понятие профессионального выгорания в психологии

Проблема профессионального выгорания имеет сравнительно небольшую историю исследования. Первоначально проблема профессионального выгорания начала исследоваться Х. Фрейденбергером. Ученым был введен новый термин «выгорание», который затем использовался для описания психического состояния людей, которые осуществляют деятельность социального плана. Характерной особенностью данного нарушения выступает то, что выгоранию были подвержены физически здоровые, не имеющие психологических заболеваний люди. В качестве специфических особенностей профессиональной деятельности, сопряженной с высоким риском профессионального выгорания выступает необходимость постоянного и длительного общения работника с другими людьми. Помимо общения в качестве фактора, который способствует выгоранию также можно рассматривать достаточно интенсивный обмен эмоциями. Профессиональное выгорание в своем первоначальном виде рассматривалось исследователями как достаточно устойчивое состояние человека, характеризующееся наличием чувства собственной бесполезности, ненужности, бесполезности как в профессиональном плане, так и в более широком социальном аспекте.

Множеством исследователей за рубежом посвятили свое время исследованию различных аспектов профессионального выгорания. В модели, предложенной А. Пайнсом и Е. Аронсоном, феномен профессионального выгорания рассматривается как состояние профессионального истощения. Причина такого состояния заключается в том, что человек, имеющий признаки

выгорания, постоянно включен в интенсивное взаимодействие с другими людьми, а также вынужден интенсивно общаться и обмениваться эмоциональными реакциями. Фактически, по мнению исследователей, Профессиональное выгорание имеет место там, где есть перегруженное, избыточное общение и взаимодействие.

В другом теоретическом направлении, в модели выгорания Д. Дирендонка в качестве наиболее значимого фактора выгорания может рассматриваться Профессиональное истощение. Фактором, который устанавливает это состояние рассматривается деперсонализация, то есть чувство утраты собственной идентичности, а также безразличное отношение к самому себе и другим людям.

Как отдельный психологический феномен, Профессиональное выгорание характеризуется достаточно сложной и комплексной природой и особой структурой. В качестве характерных особенностей выгорания можно отнести наличие таких особенностей, как невротизация, выраженное чувство опустошенности, внутренней пустоты и бессмысленности собственной жизни. У человека, который подвержен действию выгоранию существенным образом изменяется ценностная сфера. У человека, который находится в состоянии выгорания наблюдаются кризисные явления в ценностной сфере, имеют место внутриличностные конфликты, на передний план выходит чувство одиночества [13, с. 92].

Профессиональное выгорание как комплексный психологический феномен характеризуется наличием целого ряда специфических особенностей, которые в определенной степени и по-разному сказываются на различных уровнях функционирования личности. Выгорание оказывает существенное влияние на характер, интенсивность трудовой деятельности, во-многом определяет мотивацию труда. Помимо этого, Профессиональное выгорание сказывается на ценностях человека, его мироощущение и степени удовлетворенности собственной жизни. Для человека, проявляющего симптомы

профессионального выгорания характерным является также существенное изменение преобладающих психологических состояний и их динамики, а также изменение (вплоть до деформации), взаимоотношений с другими людьми, как в рамках трудовой деятельности, так и личной жизни [50, с. 90].

Профессиональное выгорание можно рассматривать как достаточно опасное в психологическом плане явление. Для него характерным является существенное изменение мотивации трудовой деятельности: на передний план выступают внешние отрицательные мотивы в противовес внутренним личным мотивам содержания труда. Также у лиц с выгоранием формируются отрицательные профессиональные установки как содержанию, так и к процессу труда. В настоящее время принято выделять следующие обобщенные группы симптомов выгорания, как аффективные, когнитивные, поведенческие, так и мотивационные. Все они в определенной степени проявляются у каждого человека, страдающего выгоранием и в определенные периоды отдельные группы симптомов могут выступать на передний план [19, с. 417].

На сложность строения и функционирования выгорания указывал В.В. Бойко. Ученый акцентировал внимание на том, что Профессиональное выгорание можно рассматривать как сложное в психологическом плане явление, оказывающее существенное влияние на жизнь и деятельность человека. Для профессионального выгорания характерным является ригидность. Ригидность, безусловно, может быть обусловлена и причинами индивидуально-типологического плана, например, сниженным уровнем подвижности нервных процессов, но может выступать как результат выраженного профессионального выгорания [33, с. 104].

Наиболее известной и разработанной к настоящему времени выступает модель выгорания, которая была предложена К. Маслач. Ею, совместно с Джексоном, было выявлено, что Профессиональное выгорание имеет трехкомпонентную структуру, включающей Профессиональное истощение,

редукция личностных достижений, а также деперсонализацию [64]. Ученым было установлено, что люди, которые осуществляют деятельность в сфере помощи другим людям, в профессиях социономического плана, которые вовлечены в интенсивное общение с другими людьми, характеризуются наличием выраженных и типичных эмоционально-поведенческих нарушений, таких, как негативное отношение к работе, сниженный уровень самооценки.

В рамках исследований профессионального выгорания, выполненного К. Маслач, можно говорить о наличии целого ряда несоответствия личностных особенностей и конкретных условий профессиональной деятельности, которые в той или иной степени определяют формированию симптомов выгорания применительно профессиональной деятельности. Ученым были выделены следующие группы несоответствий [65]:

1. Несовпадение и несоответствие требований к работнику, имеющимся у работника, возможностям. Возможными являются ситуации, когда сотрудник предпринимает максимум усилий для успешного осуществления трудовых функций. Вместе с тем, также он понимает то обстоятельство, что имеющихся у него ресурсов недостаточно для адекватного выполнения возложенных на него обязанностей. Данная ситуация сказывается дезорганизующим образом на характере и особенностях его труда – сотрудник работает хуже, чем он мог бы работать. Данные обстоятельства приводят к тому, что у работника может сформировать чувство собственной неполноценности как специалиста с последующим ухудшением качества осуществляемой трудовой деятельности. Все это сказывается отрицательным образом на самоотношении и самореализации, способствуя существенным профессиональным, а затем и личностным, деформациям.

2. Наличие противоположных обстоятельств, относящихся к процессу и содержанию труда. Возможным является ситуация, когда потребность в

осуществлении самостоятельной деятельности и реализации задумок сталкивается с объективными ограничениями в профессиональной деятельности. Все это способствует тому, что существовавший энтузиазм постепенно сменяется чувством угнетенности, что приводит к ощущению собственной бесполезности. Невозможность реализовать собственные задумки способствует формированию негативных установок по отношению к организации, в которой человек работает и осуществляемой деятельности в целом.

3. Отсутствие адекватного вознаграждения в соответствии с затраченными усилиями. Наличие расхождения между реальными усилиями сотрудника и степенью адекватности их оплаты способствует существенному ухудшению отношения человека к его профессиональной деятельности, а также обеспечивает формирование устойчивого негативного отношения к организации и осуществляемым в рамках ее, трудовых функций.

4. Неблагоприятная психологическая атмосфера в коллективе и отсутствие поддержки. Утрата или полное отсутствие системы поддержки и взаимной поддержки в рабочем коллективе оказывает существенное негативное влияние на степень удовлетворенности трудовой деятельности сотрудника, сказываясь на ее эффективности продуктивности в целом. Недоверие между сотрудниками, взаимное негативное отношение. Безосновательные или неконструктивные конфликты – все это способствует профессиональному выгоранию.

5. Ущемление чувства справедливости – издевательства над сотрудником, унижение его достоинства, а также непризнание его заслуг. Что приводит к «выгоранию» в том случае, когда сотрудник оказывается не способен найти силы активным образом бороться с несправедливостью.

6. Несоответствие профессиональных обязанностей и морально-этических принципов сотрудника.

Профессиональное выгорание характеризуется четырехкомпонентной структурой, по мнению Р.Л. Шваба и коллег. Выгорание включает в качестве основных компонентов-симптомов Профессиональное истощение, редукцию профессиональных достижений, а также два варианта деперсонализации. Первый вариант деперсонализации – в отношении собственно трудовой деятельности, тогда как второй вариант деперсонализации выражается в отношении человека к другим людям – клиентам, коллегам, а также социуму в целом [50, с. 90].

В отечественной психологической науке вопросы профессионального выгорания стали подниматься в середине 90-х годов, хотя и ранее существовали отдельные исследования, посвященные вопросам профессиональной деформации специалистов социономического профиля. В отечественной науке для обозначения феномена выгорания также используются сходные понятия «психическое выгорание», «профессиональное выгорание», «Профессиональное сгорание», а также ряд иных. В целом, все указанные понятия фактически наименоывают один и тот же психологический феномен и негативное явление в жизни человека [9, с. 102].

По мнению Л.А. Китаева-Смыка, выгорание может сформироваться не только по причине повышенного уровня психического напряжения работника. В качестве фактора, способствующего формированию выгорания, может рассматриваться внутриличностный конфликт, обусловленный несоответствием его потребностей и реальных условий его жизни [26, с. 205].

Выделяют три стадии выгорания:

- фаза - «напряжение»;
- фаза - «сопротивление»;
- фаза - «истощение».

Зарубежными психологами признаются самые важные в появлении выгорания те факторы, которые связаны с особенностями ситуации и организационными условиями, при этом нужно отметить, что как указывает К. Маслач, необходимо при анализе выгорания рассматривать человека в целом, как личность и как профессионала.

Рассмотрим более подробно признаки, которые характерны для анализируемых фаз К. Маслач [65].

Фаза «напряжение» характеризуется следующим:

- неудовлетворённостью собственными достижениями;
- наличие чувства «загнанности в клетку»;
- сотрудник переживает психотравмирующие ситуации;
- присутствуют симптомы депрессии и тревожности.

Фаза «сопротивление» характеризуется следующими признаками:

- избирательное, не достаточно адекватное Профессиональное реагирование;
- эмоциональная нравственная дезориентация;
- расширенная область эмоциональной экономии;
- редукция собственных трудовых обязанностей.

Данная фаза начинает функционировать с того периода времени, когда возникает напряжение: когда человеком осознаётся это, то он старается избежать влияния эмоций, в полной мере либо частично ставя себе ограничения на Профессиональное реагирование в качестве ответа на определённые внешние влияния, которые носят травмирующий для его психики характер.

Для фазы «истощение» характерно:

- дефицит эмоций;
- эмоциональная отстранённость;
- личностная отстранённость;

– психовегетативные и психосоматические нарушения.

Для данной фазы характерно снижение общего энергетического тонуса у сотрудника. Эмоциональная защита в виде синдрома профессионального перегорания является одним из обязательных атрибутов личности. Доминирующих симптомов в данной фазе не было найдено.

Отечественные специалисты-психологи больше применяют модель В.В. Бойко, исходя из содержания которой выгорание проходит через следующие фазы: напряжение, резистенция, истощение [9, с. 102].

Для фазы напряжения характерны следующие симптомы: острое переживание обстоятельств, носящих психотравмирующий характер, которые связаны с профессиональной деятельностью сотрудника; неудовлетворенность своей личностью, ощущение у сотрудника, что его «загнали в клетку», неспособность осуществить какие-нибудь изменения, депрессия и общее состояние тревоги.

Специфической особенностью другой фазы – фазы резистенции, выступает то обстоятельство, что человек в рабочих ситуациях реагирует неадекватным образом. Неадекватность проявляется в процессе взаимодействия с клиентами и коллегами, выражается в форме эмоциональной нравственной дезориентации, редукции профессиональных обязанностей.

Для фазы истощения характерны такие симптомы, как: «эмоциональный дефицит», «эмоциональная отстранённость», «личностная отстранённость, либо деперсонализация», «психовегетативные и психосоматические нарушения».

Выгорание также рассматривается как личностная деструкция, которая формируется в течение определенного периода времени, в процессе осуществления профессиональных функций человек и выражающееся в дезадаптации относительно широкого спектра стрессов в рамках профессиональной деятельности [13].

Таким образом, можно говорить о том, что выгорание в современной науке рассматривается как достаточно сложный в психологическом плане феномен. Факторами выгорания могут выступать условия труда, повышенный уровень ответственности, высокий уровень эмоциональной вовлеченности в процесс деятельности. Профессиональное выгорание формируется на фоне интенсивного профессионального общения и длительного стрессового воздействия. Профессиональное выгорание оказывает тотальное влияние на жизнь и деятельность человека, постепенно приводя к истощению творческих, энергетических, а также эмоциональных возможностей человека. Синдром выгорания, таким образом, можно рассматривать как одно из наиболее опасных в профессиональном плане вариантов деформации личности специалистов, осуществляющих деятельность, связанную с постоянным и интенсивным взаимодействием, общением с другими людьми.

Обращение к проблеме выгорания у специалистов различного профессионального профиля имеет высокий уровень значимости и целесообразности. Данное обстоятельство обуславливается не только существенным влиянием выгорания на эффективность профессиональной деятельности, но также и обуславливается значимостью профилактики выгорания для сохранения психологического здоровья работников. Эмоциональный аспект взаимодействия в рамках трудовых отношений зачастую оказывается тем фактором, который оказывает существенное влияние на характер восприятия человеком самого себя, собственных качеств и особенностей, а также своего места в мире. Несмотря на то, что понятие «Профессиональное выгорание» традиционно используется применительно профессиональных областей деятельности социоэкономического профиля, использование его также применительно деятельности специалистов иного профиля также целесообразно и оправданно, ввиду наличия коммуникации и

достаточно интенсивного взаимодействия, вовлеченности и ответственности за процесс и результат труда.

1.2 Психологическая характеристика профессиональной деятельности и ее особенностей

Обращение к теоретическому анализу феномена успешности работы требует определение психологического содержания родового понятия – понятия «профессиональная деятельность». Обращение к понятию «профессиональная деятельность» обуславливается тем, что эта деятельность является наиболее значимой и важной для человека и нормального функционирования общества.

Профессиональная деятельность предполагает наличие определенного рода связи собственно с категориями «профессия» и «деятельность». Если использовать методологию деятельностного подхода, то категория «профессия» в целом совпадает с предметным полем профессиональной деятельности. Иными словами, профессию можно рассматривать как вида трудовой деятельности человека. Профессиональная деятельность как таковая имеет определенную структуру. Она включает в себя субъективный и объективный компоненты. В качестве субъективного компонента выступает сам работник, то есть личность, наделенная определенными качествами и характеристиками в то же время являющийся специалистом, то есть способным и компетентным выполнять определенные функции в процессе труда. Объектом профессиональной деятельности выступает собственно содержание трудового процесса как такового [27, с. 94].

В контексте стратификационного подхода можно рассматривать профессиональную деятельность как систему профессиональных групп. Эти профессиональные группы формируются на основании осуществляемого вида деятельности, а также определенного психологического профиля личностных

особенностей и характеристик, типичных для представителей той или иной области профессиональной деятельности.

Наиболее важными характеристиками профессиональной трудовой деятельности можно рассматривать уровень профессиональной подготовленности, степень специализированности, глубину знаний в конкретной профессиональной области. Немаловажное значение имеет также индивидуальный стиль осуществления трудовых операций, уровень дохода и степень самореализации человека в процессе труда. Развитие различных областей профессиональной деятельности привело к тому, что в настоящее время процесс профессиональной деятельности по областям весьма дифференцирован и сложен, что способствует возникновению новых специальностей в рамках отдельных профессиональных областей. Такого рода усложнение структуры профессиональной деятельности имеет большое значение для функционирования общества, способствуя его развитию и усложнению социальной структуры.

Если обратиться к анализу профессиональной деятельности на основании личностно-ориентированного подхода, то возможным является определение соотношения категорий «профессия» и «профессиональная деятельность». Профессию можно рассматривать как универсальную способность человека осуществить целенаправленную деятельность по преобразованию окружающей действительности. В этом смысле профессия предполагает ориентацию на саморазвитие, самоактуализацию человеком собственно творческого и интеллектуального потенциала [31, с. 95]. Если же обратиться к анализу профессиональной деятельности, то можно рассматривать ее как социальный процесс. Данный процесс предполагает использование определенных средств труда, а также наличие определенных результатов, которые выражаются в продукте труда. Профессиональная деятельность таким образом можно

рассматривать как средство для индивидуального развития человека и реализации его потенциала [38, с. 149].

Профессиональная деятельность оказывает непосредственное влияние на развитие и реализацию личностью собственных возможностей. Сложность и многоаспектность профессиональной деятельности отражается в ее структуре, включающей в себя [49, с. 200]:

- субъекта профессиональной деятельности. Субъектом выступает личность, которая характеризуется набором определенных психологических характеристик, знаний, умений и навыков для эффективного осуществления трудовой деятельности.
- объекта профессиональной деятельности. Объектом является часть природной или же социальной действительности, которая выступает как пространство для приложения усилий специалиста.
- процесс деятельности. Процесс деятельности предполагает осуществление определенного рода преобразований в сфере профессиональной деятельности.

На человека в процессе трудовой деятельности воздействуют две группы факторов. Эти факторы – объективные и субъективные, причем степень влияния их в различных условиях и применительно определенных областей профессиональной деятельности может быть различной. Следует отметить также то обстоятельство, чтобы степень их влияния соответствовала возможностям человека, в противном случае чрезмерные влияния способствуют фактической дезорганизации процесса трудовой деятельности.

Систему объективных факторов составляют существующие нормы, ограничения и требования применительно процесса и результата труда, то есть это все те требования, которые имеются со стороны профессии к конкретной деятельности специалиста. Система субъективных факторов включает в себя требования к личностным особенностям, особенностям мотивационно-волевой

сферы, направленности личности, характера притязаний и самооценки человека [48].

Успешность профессиональной деятельности возможно обеспечить в результате адаптации специалиста к содержанию профессиональной деятельности. Адаптация является достаточно сложным и комплексным процессом, зависящим от ряда условий. Формальными критериями процесса успешной адаптации могут рассматриваться способности человека корректным образом, без ошибок осуществлять трудовые функции, эффективность и высокое качество деятельности, способность устанавливать продуктивные деловые отношения с членами рабочего коллектива [41, с. 102].

Можно говорить о наличии ряда общих психологических характеристик, обеспечивающих успешность процесса трудовой деятельности. Так, Н.В. Кузьминой в качестве такого рода характеристик рассматривать такие, которые позволяют быстро и качественно усвоить новую информацию, сформировать новые навыки для осуществления трудовых функций. К таким качествам можно отнести интеллект, высокий уровень сформированности организаторских способностей, а также развитая эмоционально-волевая сфера личности.

В качестве показателей успешности осуществляемой трудовой деятельности можно рассматривать оптимальность затрачиваемых человеком усилий, актуальность осуществляемой деятельности, ее экономичность и конкретность. Иными словами, степень соответствия всех выполняемых человеком операций может рассматриваться как характеристика успешности профессиональной деятельности [41, с. 103].

В настоящее время одной из наиболее распространенных классификаций типов профессиональной деятельности выступает классификация, предложенная Е.А. Климовым. По мнению ученого целесообразным является выделение таких групп профессий, как технономические («человек – техника»),

бионические («человек – природа»), сономические («человек – знаковая система»), артономические («человек – художественный образ»), а также соционические профессии («человек – человек»). Специфика каждой из выделенных типов профессий обуславливается характером осуществляемой деятельности, а также требованиям к психическим функциям и особенностям [31, с. 192].

Профессии типа «человек – техника» объединяют такие виды деятельности, которые непосредственным образом связаны с взаимодействием с различными приборами и машинами и предполагают возможности создания, эксплуатации, а также ремонта различной техники.

Профессии типа «человек – природа» основываются на необходимости осуществления деятельности в отношении природных объектов и живых существ. Профессии данного типа связаны с изучением живой и неживой природы, с уходом за живыми существами, а также с профилактикой и лечением различных заболеваний животных и растений.

Профессии типа «человек – знак» предполагают работу с абстрактным числовым материалом, с различными вариантами кодирования и передачи информации.

Профессии типа «человек – художественный образ» предполагают осуществление деятельности в области искусства и предполагают создание или же воспроизведение художественных произведений.

Профессии типа «человек – человек» предполагают постоянную работу с людьми в процессе реализации профессиональных функций.

В целом, можно говорить, что применительно каждой из обозначенных областей профессиональной деятельности характерным является наличие специфических требований как к характеру осуществляемых функций, так и к особенностям личностных качеств и особенностей специалистов.

Таким образом, на основании анализа научных данных, можно говорить о том, что профессиональная деятельность может рассматриваться как деятельность человека по своей профессиональной специальности в определенной сфере и отрасли производства. Важной характеристикой профессиональной деятельности можно рассматривать ее успешность. Профессиональную успешность можно рассматривать как характеристику профессиональной деятельности человека, которая включает оценку результата как непосредственно процесса профессиональной деятельности, так и оценку степени удовлетворенности специалиста процессом профессиональной деятельности. Феномен профессиональной успешности в психологии рассматривается как сложный и комплексный и предполагает наличие множества факторов – как внешних, так и внутренних, определяющих процесс профессионального становления и развития.

1.3 Теоретические представления о хронотипических особенностях

Проблема хронотипических особенностей, первоначально возникнув в медицине, в рамках исследований нейрогуморальных механизмов адаптации, в настоящее время рассматривается в целом ряде смежных научных дисциплин. Проблема хронотипических особенностей является предметом научных исследований и в психологии.

В самом общем виде, хронотипические особенности можно рассматривать как индивидуальные особенности суточных ритмов организма человека. Хронотип оказывает непосредственное влияние на организацию физиологических функций организма и его способности к адаптации.

Хронотипические особенности рассматриваются в контексте функционального состояния. Функциональное состояние – это устойчивые структуры актуализируемых субъектом средств деятельности в конкретных

условиях и в конкретных ситуациях. Функциональные состояния отражают специфику сложившихся на текущий момент времени механизмов регуляции деятельности и в значительной степени определяет эффективность решения трудовых задач. Базовый уровень функциональных состояний отражает относительную длительность протекающих процессов и определяется в условиях спокойного бодрствования. Функциональное состояние зависит от индивидуальных особенностей и адаптационных возможностей человека, его индивидуально-типологических особенностей и актуального психологического статуса. Таким образом, учитывая то обстоятельство, что хронотип определяет организацию физиологических функций организма, его можно рассматривать как универсальный критерий общего функционального состояния.

Внешние по отношению к человеку источники оказывают влияние на функциональное состояние, модулируя ее. Автономные колебания деятельности систем организма рассматриваются как эндогенные биологические ритмы, которые можно рассматривать как рабочие циклы отдельных систем [28, с. 15].

Первоначальные теоретические представления о хронотипических особенностях были разработаны в нейрофизиологии. В 1939 г. Н. Клейтман выдвинул гипотезу о том, что существует базовый 24-часовой суточный ритм сна и бодрствования. Активизация работы по данной проблеме в психологии связано в первую очередь с работами О. Оквиста. Ученым были предложены диагностические средства для изучения хронотипических особенностей. Им было выделено три варианта хронотипа: утренний, промежуточный и вечерний. В дальнейшем тест О. Оквиста был переработан и модифицирован Дж. Хорном и О. Остбергом [56].

Немаловажное значение для анализа проблемы хронотипов имеют работы Т. Реннеберга. Особенности хронотипа определялись ученым на основании численной оценки фазового угла между циркадным ритмом организма и световым циклом. Соответственно, ученым был предложен инструмент для

анализа особенностей хронотипа, базирующийся на соотношении внутренних биологических часов и социальных факторов.

В настоящее время существует ряд классификаций биологических ритмов человека. В соответствии с физиологической классификацией, все ритмы можно разделить на три категории, имеющие различные периоды. Так, выделяются краткосрочные периоды (высокочастотные, длительностью до 30 минут), ритмы средней частоты (длительностью до 6 суток), а также длительные (с ритмом от 6 суток до одного года). Наибольший интерес ученых имеют околосуточные ритмы, которые подразделяются на такие. Как циркадианные, инфрадианные, а также ультрадианные. Циркадианные ритмы включают в себя ритмы смены сна и бодрствования, суточные изменения работоспособности, изменения температуры тела. Инфрадианные – это ритмы с периодом более суток, например, менструальные циклы, периоды спячки у некоторых животных. Ультрадианные циклы включают в себя циклы длительностью меньше суток, такие, как смена фаз нормального сна, ритмы дыхания, а также сердечной активности [52, с. 102].

В ходе исследования соотношения биологических ритмов и окружающей среды было установлено, что биологические ритмы организма могут находиться в различных отношениях в соответствии с ритмическими процессами в окружающей среде [3, с. 102]. С данной позиции, можно говорить об изменении биологических функций человека в соответствии с геофизическими процессами, например, с изменением уровня освещенности в связи с особенностями вращения Земли, в соответствии с другими ритмами, например лунными. На основании соотношения ритмов и геофизических процессов выделяют эндоритмы и экзо-эндоритмы. Данные ритмы продуцируются организмом и синхронизируются с периодами окружающего мира. Эндоритмы рассматриваются как внутренние спонтанные ритмы человеческого организма, не зависящие от внешних воздействий, но скоординированные с другими

спонтанными биоритмами. Экзо-эндоритмы, напротив, координированы с внешними, средовыми влияниями.

Существующие хронобиологические исследования позволили выделить ряд базовых положений относительно хронотипической организации человека [5, с. 12]:

1. Временно-ритмическая упорядоченность – это интегрированный компонент всех жизненных процессов.
2. Временная упорядоченность не ограничивается конкретным рядом ритмов, но охватывает широкий спектр различных ритмических функций различной временной продолжительности.
3. Ритмические процессы в организме не являются разрозненным набором отдельных функций, а находятся в комплексном взаимодействии между собой, поддерживая иерархическую структуру.
4. Совместное наблюдение позволяет определить цели и характерные особенности ритмических процессов.

Следует отметить то обстоятельство, что хронотипические особенности связаны, как было указано ранее, с особенностями нейрогуморальной регуляции. Особенности выраженности того или иного хронотипа часто связывают со степенью выработки кортизола и мелатонина в разные периоды суток. Минимальный уровень концентрации кортизола происходит на период ночного сна, тогда как наивысший его уровень имеет место перед пробуждением. Для лиц с утренним хронотипом («жаворонков»), характерным является более ранний выброс кортизола, что обуславливает более высокий уровень активности утром и более высокий уровень утомляемости вечером. Для лиц с вечерним хронотипом (для «сов») характерным является более поздняя выработка мелатонина, тогда как пик секреции кортизола сдвинут на 7-8 часов утра. Существуют индивидуальные особенности такого рода процессов в зависимости от степени выраженности утреннего или вечернего хронотипов.

Также существуют данные о том, что с возрастом происходит большее смещение ритмов в сторону утренних.

В качестве обоснования существования «сов» и «жаворонков» также могут рассматриваться различия в порогах возбудимости. Разница в порогах возбудимости определяет индивидуальные особенности биоритмов человека. Для лиц утреннего типа характерным является более низкий порог чувствительности, что обуславливает более ране их пробуждение. Возбудимость у лиц с утренним хронотипом нарастает с повышением температуры тела, достигая оптимальных значений после пробуждения. Данное обстоятельство обуславливает высокий уровень эффективности деятельности в утренние часы. К вечеру уровень активности существенно снижается, что препятствует сохранению высокого уровня работоспособности и продуктивности деятельности. Для лиц с вечерним хронотипом характерным является более высокий уровень порога возбудимости. Оптимума активности эти люди достигают только ближе к вечеру, тогда как в утренние часы они имеют сравнительно более низкий уровень продуктивности и активности.

Различия в уровне суточной активности у лиц с различным хронотипом также объясняется тем, что для лиц с утренним типом циркадный ритм не превышает 24 часов, тогда как у вечерних он на один час дольше. Соответственно, ввиду наложения астрономического ритма на биологический ритм у лиц с вечерним хронотипом происходит так называемое «затягивание» ритма, что обуславливает высокий уровень продуктивности во второй половине дня.

Особенный интерес имеется применительно проблемы способности к быстрому переключения с биологических процессов отдыха на процессы высокой активности. В качестве основного показателя такого рода активности используется так называемый «индекс Хильдебрандта», который является отношением частоты пульса к частоте дыхания. В соответствии с таким

индексом, для лиц с вечерним хронотипом характерным является минимум индекса во второй половине ночи с постепенным нарастанием до максимальных значений во второй половине дня, тогда как для лиц с утренним хронотипом характерным является минимальный индекс в середине ночного сна и резкое возрастание с утра с максимумом у полудня [20, с. 92]. Помимо индекса Хильдебрандта используются также оценки ритмов артериального давления и пульса, особенности приспособляемости человека к часовому поясу и т.п.

Таким образом, обобщив вышесказанное, можно заключить, что хронотипические особенности можно рассматривать как индивидуальные особенности суточных ритмов организма человека. Хронотип оказывает непосредственное влияние на организацию физиологических функций организма и его способности к адаптации.

Выводы по главе 1

1. Выгорание в современной науке рассматривается как достаточно сложный в психологическом плане феномен. Факторами выгорания могут выступать условия труда, повышенный уровень ответственности, высокий уровень эмоциональной вовлеченности в процесс деятельности. Профессиональное выгорание формируется на фоне интенсивного профессионального общения и длительного стрессового воздействия. Профессиональное выгорание оказывает тотальное влияние на жизнь и деятельность человека, постепенно приводя к истощению творческих, энергетических, а также эмоциональных возможностей человека. Синдром выгорания, таким образом, можно рассматривать как одно из наиболее опасных в профессиональном плане вариантов деформации личности специалистов, осуществляющих деятельность, связанную с постоянным и интенсивным взаимодействием, общением с другими людьми.

2. Профессиональная деятельность может рассматриваться как деятельность человека по своей профессиональной специальности в определенной сфере и отрасли производства. Важной характеристикой профессиональной деятельности можно рассматривать ее успешность. Профессиональную успешность можно рассматривать как характеристику профессиональной деятельности человека, которая включает оценку результата как непосредственно процесса профессиональной деятельности, так и оценку степени удовлетворенности специалиста процессом профессиональной деятельности. Феномен профессиональной успешности в психологии рассматривается как сложный и комплексный и предполагает наличие множества факторов – как внешних, так и внутренних, определяющих процесс профессионального становления и развития.

3. Хронотип оказывает модулирующее влияние на психофизиологические функции человека, на его состояния и процессы. В настоящее время установлена связь хронотипов с нейрогуморальной регуляцией человека. В современной науке принято выделять три основных хронотипа: утренний, дневной и ночной.

2 Эмпирическое исследование специфики проявления профессионального выгорания с учетом хронотипических особенностей

2.1 Организация и методы эмпирического исследования

Для исследования особенностей профессионального выгорания с учетом хронотипических особенностей на примере различных профессиональных групп, было спланировано и осуществлено эмпирическое исследование.

Цель – определить специфику проявления профессионального (профессионального) выгорания с учетом хронотипических особенностей (на примере профессиональных групп).

Объект – профессиональное (Профессиональное) выгорание.

Предмет – специфика проявления профессионального (профессионального) выгорания с учетом хронотипических особенностей (на примере профессиональных групп).

Гипотеза: предполагается, что существуют особенности профессионального (профессионального) выгорания у представителей различных профессиональных групп с различными хронотипами:

- для инженерно-технических работников характерным является более высокий уровень проявления тревоги и депрессии, более высокий уровень редукции персональных достижений по сравнению с рабочими;
- для представителей рабочих профессий характерным является взаимосвязь утреннего хронотипа и выраженностью фазы резистенции психического выгорания;
- для представителей группы инженерно-технических работников характерным является взаимосвязь вечернего хронотипа и симптомов тревоги и депрессии, проявления психосоматических и

психовегетативных нарушений, профессионального истощения, редукации персональных достижений и сформированности фаз напряжения и истощения психического выгорания.

Эмпирическое исследование строится как констатирующее и предполагает выполнение сравнительного анализа особенностей проявления профессионального выгорания и хронотипических особенностей у представителей различных профессиональных групп с одной стороны, а также осуществление корреляционного анализа между показателями выгорания и хронотипических особенностей – с другой стороны.

Эмпирическое исследование включает в себя следующие основные этапы:

1. Отбор и обоснование психодиагностического инструментария исследования (февраль 2021).
2. Формирование выборки исследования (февраль 2021).
3. Выполнение процедуры психодиагностического исследования особенностей выгорания и хронотипических особенностей (февраль – март 2021г.).
4. Выполнение сравнительного анализа особенностей выгорания и хронотипических особенностей у представителей различных профессиональных групп (март 2021 г.).
5. Осуществление корреляционного анализа выгорания и хронотипических особенностей у представителей различных профессиональных групп (март 2021 г.).
6. Разработка рекомендаций по результатам эмпирического исследования и формулирование выводов (март 2021 г.).

Обратимся к описанию психодиагностического инструментария исследования. Для определения особенностей профессионального выгорания были использованы следующие психодиагностические методики:

1. Методика исследования профессионального выгорания (В.В. Бойко).
Данная психодиагностическая методика направлена на определение особенностей проявления отдельных аспектов (симптомов), а также степени сформированности фаз профессионального выгорания. По мнению автора психодиагностического средства, выгорание является сложным и комплексным психологическим феноменом, связанным с утомлением и психической усталостью человека, осуществляющим профессиональную деятельность. Стимульным материалом методики выступает 84 утверждения. Результаты диагностики позволяют оценить выраженность отдельных симптомов выгорания, которые относятся к фазам «напряжение», «резистенция», «истощение»).

2. Методика диагностики профессионального выгорания (К. Маслач).
Целью методики выступает определение особенностей выраженности таких симптомов профессионального выгорания, как «деперсонализация», «Профессиональное истощение», «редукция профессиональных достижений». Методика является экспресс-средством, позволяющим оценить степень неблагоприятности проявлений симптомов профессионального выгорания. Стимульным материалом методики выступает 22 утверждения относительно переживаний и чувств, которые непосредственным образом связаны с содержанием и спецификой профессиональной деятельности человека.

Оценка хронотипических особенностей участников исследования была осуществлена с использованием следующих психодиагностических методик:

1. Тест А. А. Путилова для определения биоритмологического типа («сова» или «жаворонок»?)). Методика направлена на определение индивидуальных хронотипических особенностей человека. Стимульным материалом выступает 8 вопросов, предполагающих выбор ответа из пяти альтернатив. На основании результатов

диагностики делается вывод относительно степени проявления хронотипа, который может быть отнесен к следующим видам: «утренний тип», «утренне-дневной тип», «дневной тип», «вечерне-дневной тип», а также «вечерний тип».

2. Анкета на исследование хронотипов и биоритмов работоспособности человека по О. Н. Московченко. Методика предназначена для определения особенностей хронотипов и биоритмов работоспособности человека. Результаты психодиагностического исследования позволяют дать дифференцированную оценку хронотипа человека. Стимульным материалом выступает 8 вопросов, предполагающих выбор одного варианта ответа из ряда альтернатив. На основании результатов диагностики делается вывод о принадлежности человека к тому или иному хронотипу: утреннему типу («жаворонок»), дневному типу («голубь») или же вечернему типу («сова»).

Обратимся к характеристике выборки исследования. В исследовании приняло участие 60 мужчин, в возрасте от 28 до 45 лет, осуществляющих профессиональную деятельность не менее пяти лет. Выборку исследования составляли две группы – первую группу составляли работники рабочих специальностей (группа «рабочие»), вторую группу составляли инженерно-технические работники (группа «ИТР»). В группу рабочих входили представители таких профессий, как: маляры, строители, каменщики, разнорабочие, кровельщики, электрогазосварщики. В группу инженерно-технических работников входили инженеры-строители, прорабы и старшие прорабы, строительные мастера, геодезисты. Иными словами, в исследовании представлено две группы участников – рабочие, осуществляющие трудовой процесс и руководители (ИТР), которые организуют строительное производство на строительной площадке.

Описательная статистика выборки исследования представлена на рисунке

1.

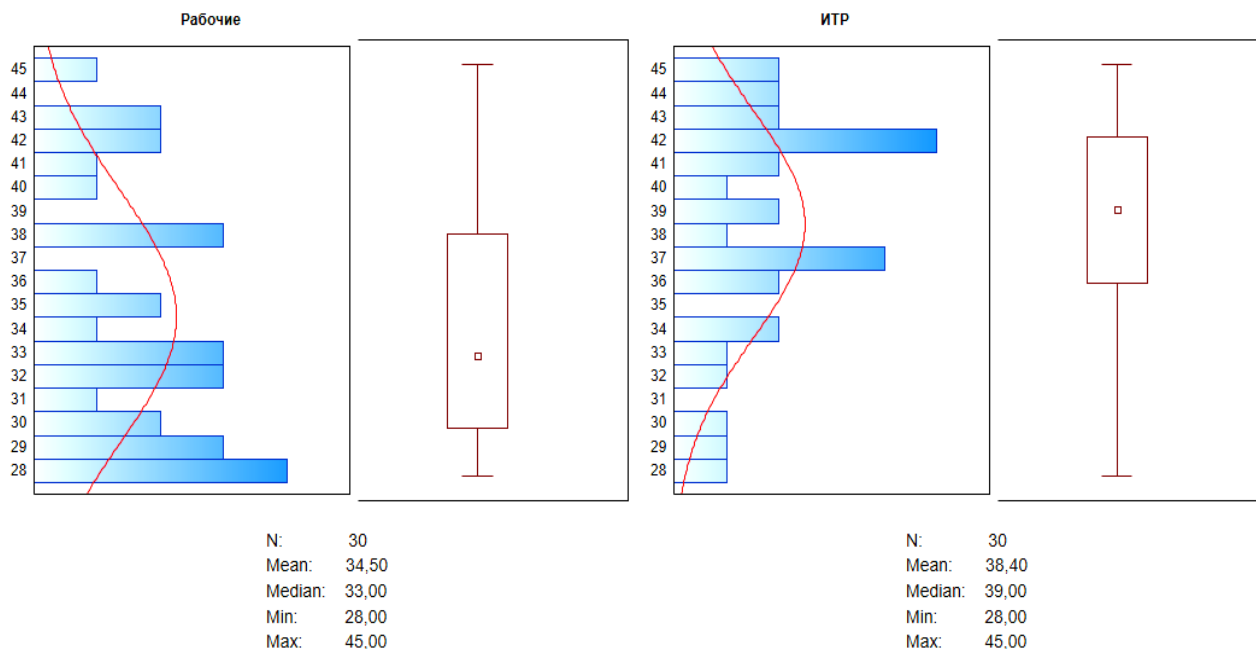


Рисунок 1 - Описательная статистика выборки по возрастному показателю

Статистический анализ результатов исследования был выполнен с применением средств математико-статистического анализа. Были использованы возможности описательной статистики (определение среднего значения, стандартного отклонения, а также графические методы представления данных в форме таблиц и диаграмм).

Сравнительный анализ результатов исследования был выполнен с использованием статистического критерия Манна-Уитни. Статистический критерий Манна-Уитни. Данный критерий используется для оценки степени статистической значимости различий между показателями двух независимых выборок. Оценка осуществляется по количественно выраженным показателям и позволяет определить степень значимости различий между сравнительно небольшими по размеру выборками. Критерий является простым

непараметрическим методом, позволяющим оценить различия в численных показателях, которые могут как соответствовать, так и не соответствовать закону нормального распределения. Чем ниже значения эмпирического значения данного критерия, то тем более значимыми могут считаться различия между выборками по численно выраженному показателю.

Определение взаимосвязи между показателями выгорания и хронотипических особенностей был осуществлен с использованием коэффициента ранговой корреляции Спирмена. Данный статистический метод является одним из наиболее часто применимых методов статистического анализа в деле определения соотношения некоторых показателей, определения взаимосвязи и влияния показателей друг на друга. Коэффициент ранговой корреляции Спирмена позволяет оценить степень тесноты взаимной изменчивости двух показателей, имеющих численную выраженность. Данный метод статистического анализа не предъявляет требований к проверке на соответствие распределения нормальному. Он применим в сравнительно небольших по размеру выборках. На основании результатов расчета критерия делается вывод о степени тесноты связи, которая принимает значение в диапазоне от минус одного до плюс одного. Чем ближе значение коэффициента к положительному или отрицательному полюсу, то тем более высокий уровень выраженности имеет корреляция.

Статистический анализ полученных в исследовании данных был выполнен с использованием специализированной программы статистического анализа Statistica 10.0.

2.2.1 Анализ результатов эмпирического исследования

Выполним описание полученных в ходе эмпирического исследования результатов. В таблице 1 отражены результаты диагностики особенностей профессионального выгорания по методике В.В. Бойко.

Таблица 1 – Результаты психодиагностического исследования особенностей профессионального выгорания (В.В. Бойко)

Особенность	Рабочие		ИТР	
	М	SD	М	SD
Переживание психотравмирующих обстоятельств	10,20	3,04	9,73	3,05
Неудовлетворенность собой	10,50	3,28	11,37	2,93
«Загнанность в клетку»	9,37	3,01	10,43	3,18
Тревога и депрессия	9,47	3,42	11,50	3,20
Неадекватность избирательного профессионального реагирования	9,47	3,50	9,60	3,20
Эмоционально-нравственная дезориентация	10,10	3,21	10,77	3,06
Расширение сферы экономии эмоций	10,10	3,32	11,03	2,93
Редукция профессиональных обязанностей	9,77	3,30	10,57	3,38
Эмоциональный дефицит	10,23	2,91	11,00	3,23
Эмоциональная отстраненность	9,60	3,27	10,27	3,58
Личностная отстраненность	10,10	3,22	11,50	2,93
Психосоматические и психовегетативные нарушения	11,67	2,93	11,27	3,06
Напряжение	39,53	5,72	43,03	5,85
Резистенция	39,43	7,55	41,97	5,96
Истощение	41,60	5,42	44,03	7,06

Полученные в ходе психодиагностического исследования данные позволяют говорить о наличии определенного рода различий в проявлении симптомов профессионального выгорания в двух группах. Характеризуя результаты диагностики в группе инженерно-технических работников можно отметить, что наибольшую выраженность в данной группе имеют симптомы тревоги и депрессии (11,50), а также неудовлетворенности собой (11,37). В

группе рабочих наибольшее значение имеют показатели симптома выгорания «неудовлетворённость собой» (10,50), а также переживание психотравмирующих обстоятельств (10,20). Наименьшие значения в группе рабочих имеют симптомы тревоги и депрессии (9,47), а также чувства «загнанности в клетку» (9,37).

Следует отметить, вместе с тем, что у большинства участников в двух группах обозначенные симптомы имеют умеренный (адаптивный) и низкий уровень проявления.

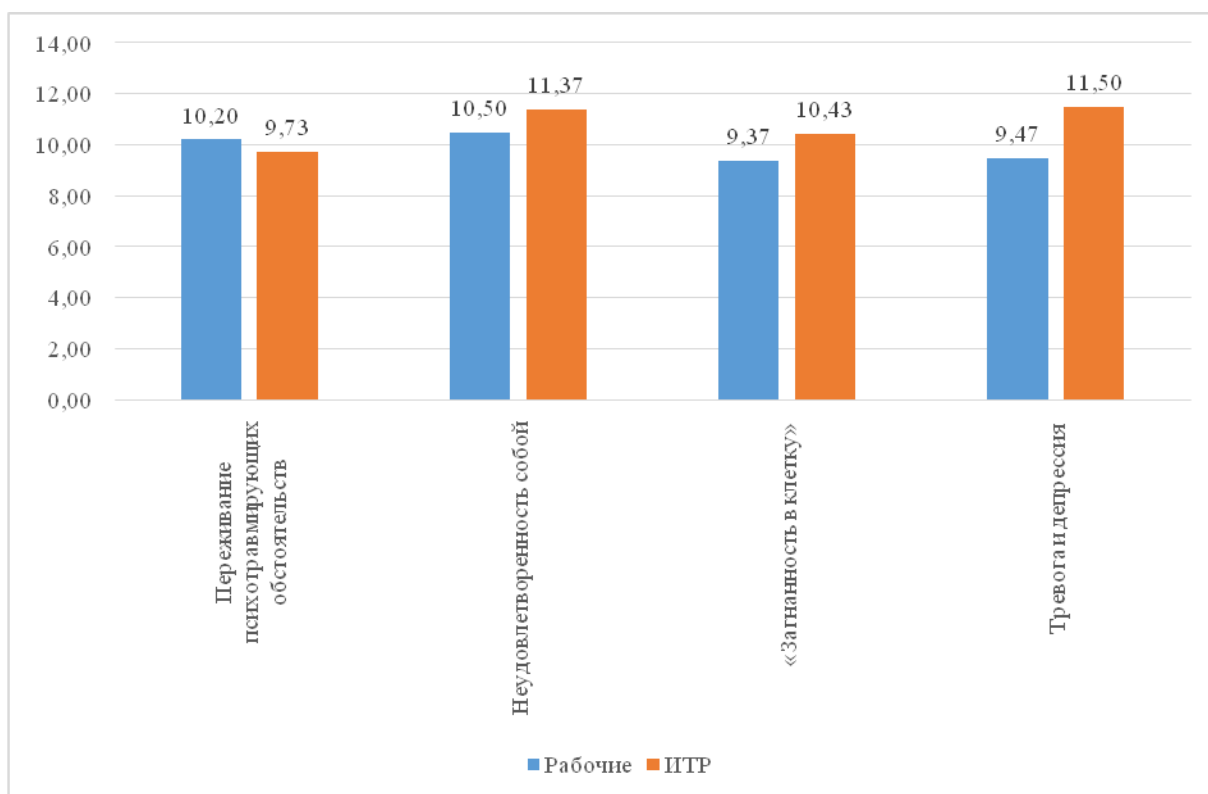


Рисунок 2 - Профиль средних значений симптомов выгорания, относящихся к фазе «Напряжение»

Применительно показателей выгорания, которые относятся к фазе «резистенция», можно отметить, что для инженерно-технических работников характерным является более высокие значения симптомов «расширение сферы

экономии эмоций» (11,03), «редукция профессиональных обязанностей (10,57), а также «эмоционально-нравственная дезориентация» (10,77). Наименьшую выраженность в группе рабочих имеет показатель неадекватности избирательного профессионального реагирования (9,60).

Для участников группы рабочих характерным является равный уровень выраженности эмоционально-нравственной дезориентации и расширения сферы экономии эмоций (10,10), а также наиболее низкие средние значение неадекватности избирательного профессионального реагирования (9,47).

Также, как и в случае симптомов, которые относятся к фазе «Напряжение», данные симптомы имеют преимущественно умеренный и низкий уровень проявления у большинства участников исследования, что может указывать на в целом не существенное влияние данной симптоматики на успешность профессиональной деятельности. Вместе с тем, наличие длительных и интенсивных нагрузок, вполне возможно, будет способствовать усугублению ситуации и будет способствовать негативным проявлениям указанных симптомов, что может выразиться в эмоциональных срывах, неадаптивных реакциях в процессе взаимодействия, агрессивных тенденций по отношению к коллегам и клиентам, а также проявлению негативной симптоматики также и вне работы, в межличностных отношениях с членами семьи и близкими людьми.

Профиль средних значений показателей выгорания, которые относятся к фазе «Резистенция» представлен на рисунке 3.

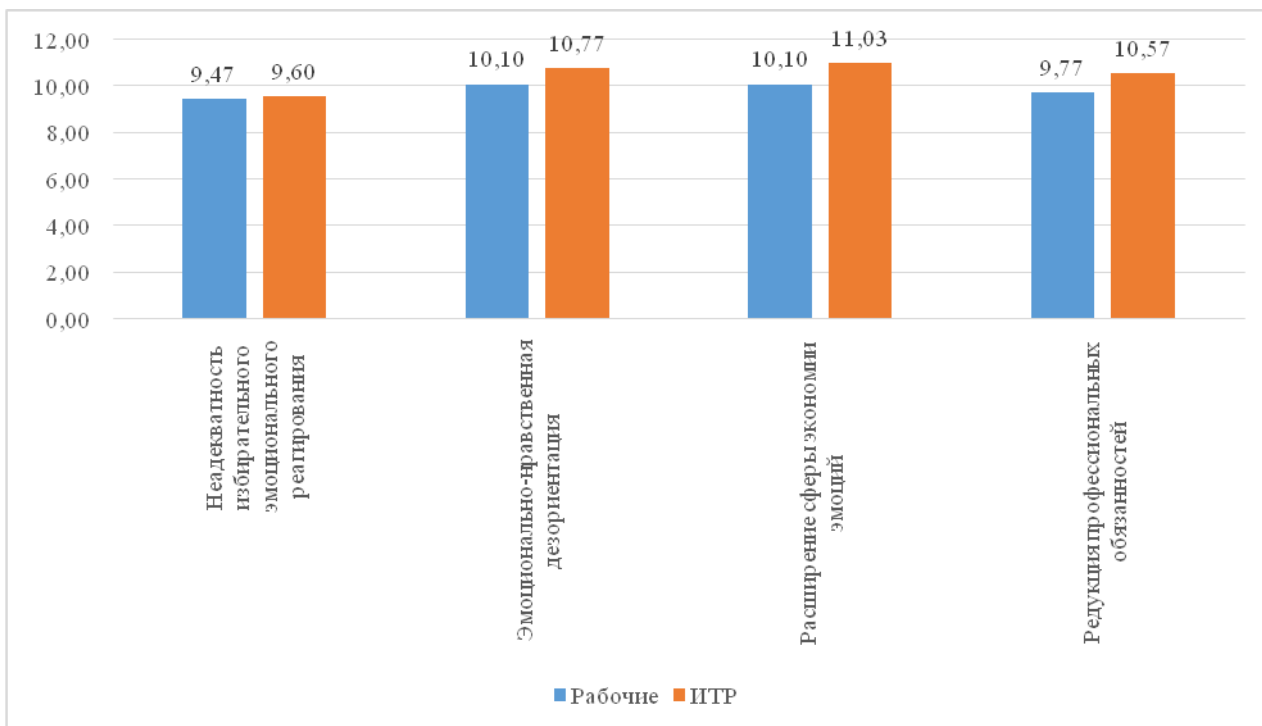


Рисунок 3 - Профиль средних значений симптомов выгорания, относящихся к фазе «Резистенция»

Применительно симптомов выгорания, которые относятся к фазе «Истощение» можно отметить, что преобладающим симптомом у рабочих выступают симптом «психосоматические и психовегетативные нарушения» (11,67). Наименьший уровень имеет симптом по типу эмоциональной отстраненности (9,60). В группе инженерно-технических работников наиболее выраженным симптомом выгорания может рассматриваться симптом личностной отстраненности (10,50). Следующие по проявлению – симптомы психосоматических и психовегетативных нарушений (11,27), а также симптом профессионального дефицита (11,00). Полученные значения в двух группах у большинства участников имеют адаптивный уровень, что позволяет говорить о том, что симптомы выгорания, несмотря на то, что имеют определенное

проявление, существенным образом еще не сказываются на эффективности осуществляемой деятельности (рисунок 4).

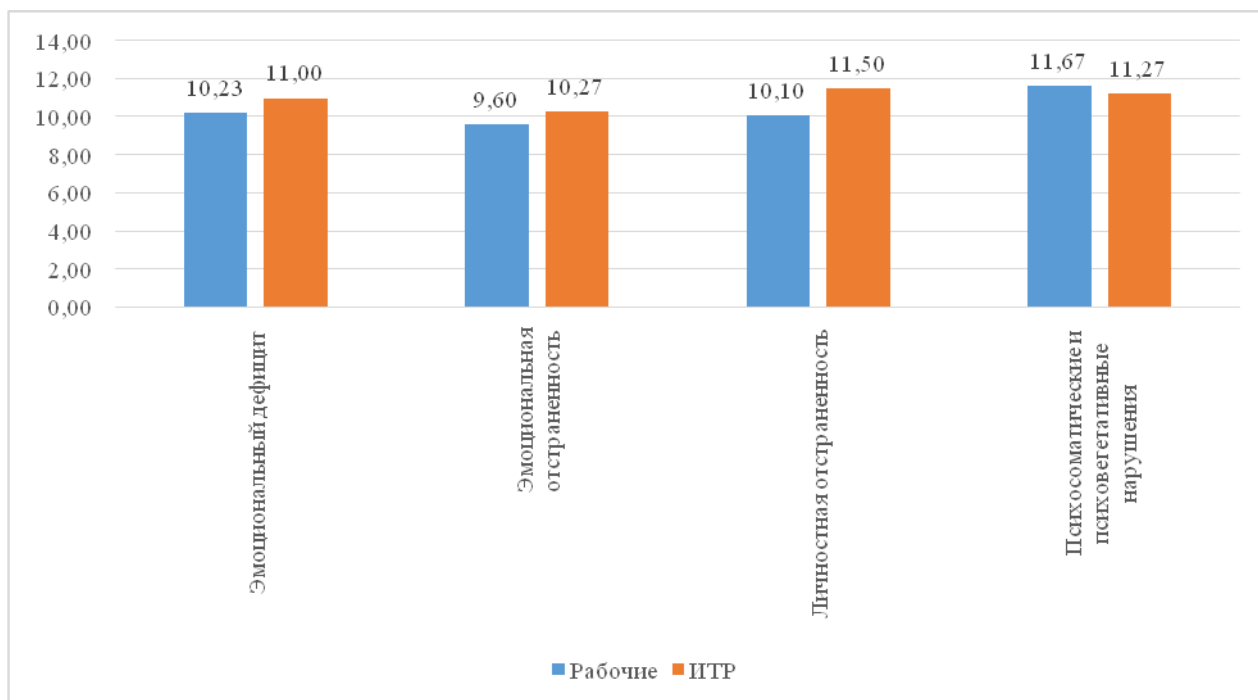


Рисунок 4 - Профиль средних значений симптомов выгорания, относящихся к фазе «Истощение»

Обратимся к более детальному анализу полученных в исследовании результатов сформированности фаз профессионального выгорания. На рисунке 5 показано, что фаза «напряжение» находится в процессе формирования у 90% инженерно-технических работников, а также у 70% рабочих. Можно говорить о том, что негативная симптоматика у этих участников проявляется достаточно выражено, но еще не существенным образом сказывается на психологическом здоровье и продуктивности трудовой деятельности. Отсутствие сформированности данной фазы выгорания можно констатировать в отношении 30% участников исследования, осуществляющих деятельность в качестве рабочих, а также у 10% участников исследования, которые являются инженерно-техническими работниками.

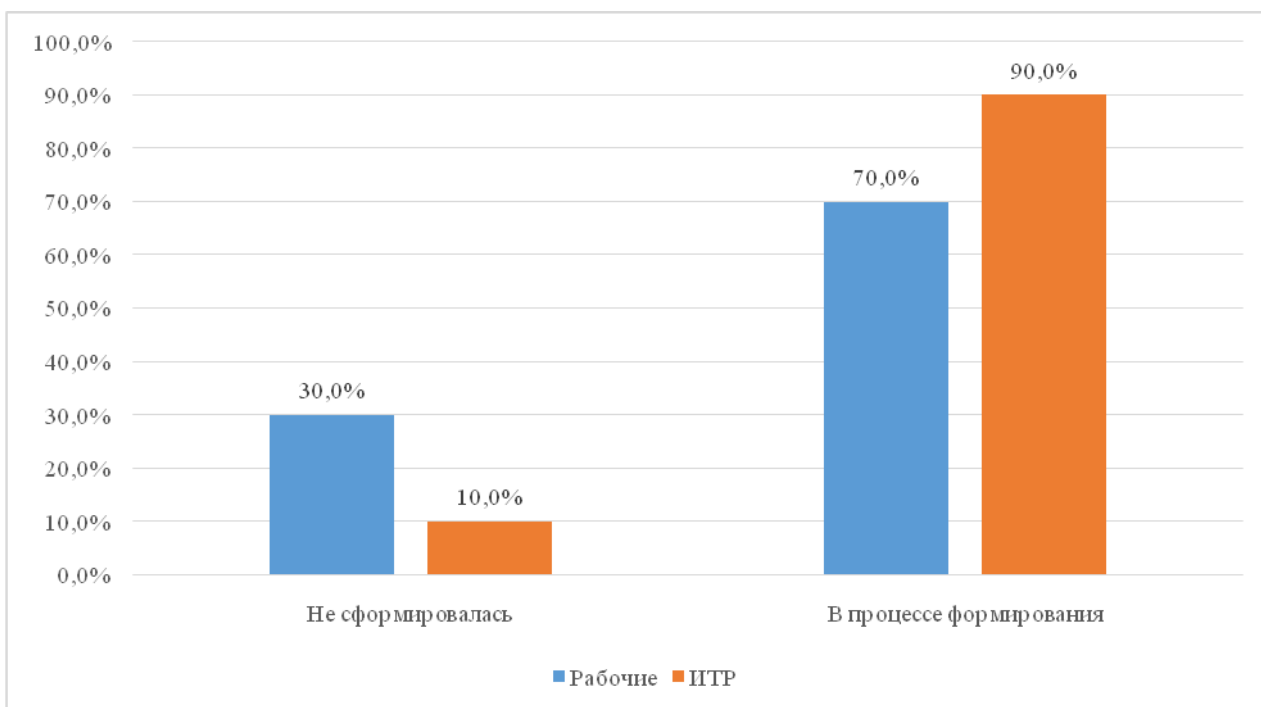


Рисунок 5 - Распределение числа участников исследования с различными уровнями сформированности фазы выгорания «Напряжение»

Фаза «резистенция» может считаться находящейся в формировании у 70% рабочих, а также у 80% участников исследования, составляющих группу инженерно-технических работников. Можно говорить о том, что у тех участников исследования, у которых происходит формирование фазы «Резистенция» отдельные симптомы имеют уже достаточную выраженность. Вместе с тем, эти участники оказываются способными справляться с негативными проявлениями выгорания, что способствует тому, что Профессиональное выгорание не сказывается существенным образом на эффективности осуществляемой деятельности и психологическом здоровье в целом.

Распределение числа участников исследования с различными уровнями сформированности фазы «Резистенция» представлено на рисунке 6.

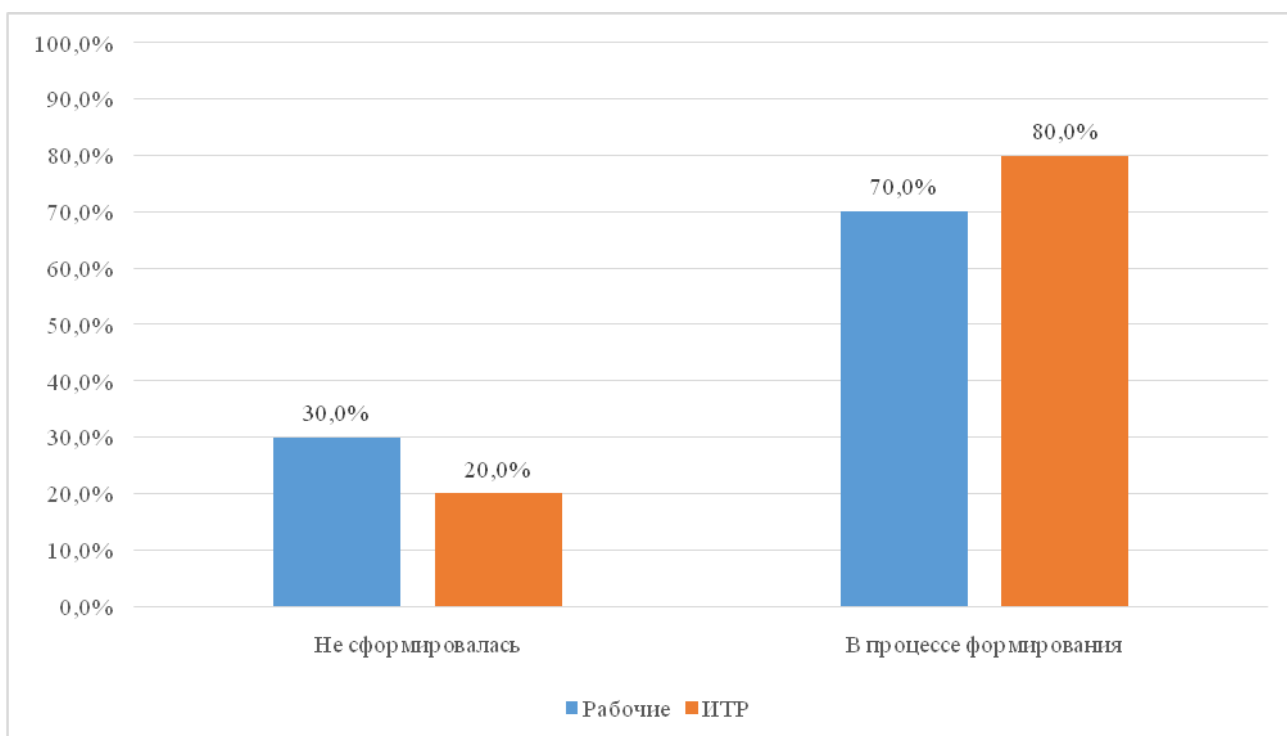


Рисунок 6 - Распределение числа участников исследования с различными уровнями сформированности фазы выгорания «Резистенция»

Фаза «Истощение» находится в процессе формирования у 80% рабочих, а также у 86,7% инженерно-технических работников. Отсутствие выраженности данной фазы профессионального выгорания можно констатировать у 20% участников группы рабочих, а также у 13,3% участников группы инженерно-технических работников.

Полученные в ходе диагностики данные позволяют говорить о том, что большинство участников исследования достаточно успешно справляются с эмоциональными проблемами и трудностями, обусловленными интенсивным характером трудовой деятельности. Вместе с тем, повышение стресса и уровня нагрузки в трудовой деятельности, возможно, будет способствовать усугублению негативной симптоматики и существенной дезорганизации профессиональной деятельности и межличностных отношений.

Распределение числа участников исследования с различными уровнями сформированности фазы «Истощение» отражено на рисунке 7.

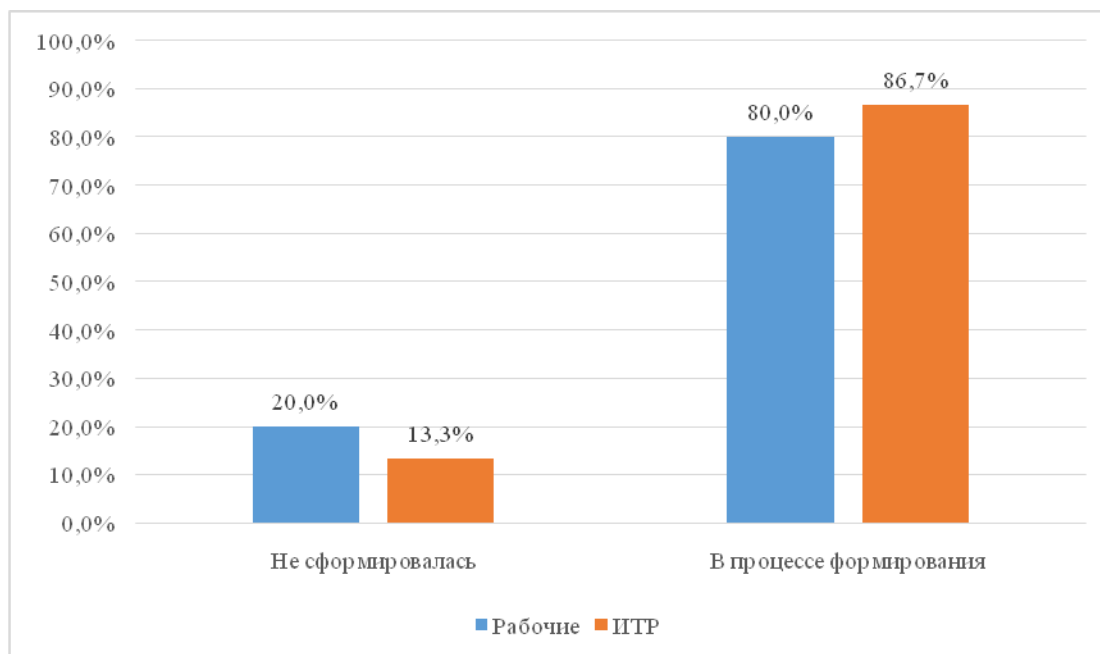


Рисунок 7 - Распределение числа участников исследования с различными уровнями сформированности фазы выгорания «Истощение»

Полученные в ходе исследования данные позволяют заключить, что имеют место тенденции к формированию различий в показателях симптомов профессионального выгорания в двух группах – в группе рабочих и инженерно-технических работников. Было установлено, что степень сформированности фаз профессионального выгорания в двух группах имеет сходный уровень – большинство участников исследования могут характеризоваться как лица, фазы выгорания которых находятся в процессе формирования.

Была выполнена процедура статистического анализа полученных в исследовании данных с использованием средств математической статистики. Результаты сравнительного анализа с применением критерия Манна-Уитни представлены в таблице 2.

Таблица 2 - Результаты проверки статистической значимости различий по показателям методики исследования особенностей профессионального выгорания (В.В. Бойко)

Особенность	Сумма рангов, рабочие	Сумма рангов, ИТР	U	p
Переживание психотравмирующих обстоятельств	961,00	869,00	404,00	0,50
Неудовлетворенность собой	855,00	975,00	390,00	0,38
«Загнанность в клетку»	822,00	1008,00	357,00	0,17
Тревога и депрессия	762,00	1068,00	297,00	0,02
Неадекватность избирательного профессионального реагирования	900,50	929,50	435,50	0,83
Эмоционально-нравственная дезориентация	864,50	965,50	399,50	0,46
Расширение сферы экономии эмоций	838,50	991,50	373,50	0,26
Редукция профессиональных обязанностей	854,50	975,50	389,50	0,37
Эмоциональный дефицит	856,50	973,50	391,50	0,39
Эмоциональная отстраненность	868,50	961,50	403,50	0,49
Личностная отстраненность	800,50	1029,50	335,50	0,09
Психосоматические и психовегетативные нарушения	954,50	875,50	410,50	0,56
Напряжение	783,00	1047,00	318,00	0,05
Резистенция	847,00	983,00	382,00	0,32
Истощение	835,00	995,00	370,00	0,24

Результаты статистического анализа позволяют говорить о том, что существуют выраженные различия, по показателям симптома выгорания «тревога и депрессия» ($p=0,02$), а также степени сформированности фазы выгорания «напряжение» ($p=0,05$). Полученные в ходе исследования данные позволяют говорить о том, что инженерно-технические работники характеризуются достоверно более высоким уровнем проявления тревоги и депрессии, а также характеризуются более высокими значениями проявления напряжения как фазы профессионального выгорания.

Обратимся к описанию результатов диагностики особенностей профессионального выгорания, полученного с использованием методики К. Маслач. Результаты представлены в таблице 3.

Таблица 3 - Результаты исследования с применением методики диагностики профессионального выгорания (К. Маслач)

Метод диагностики	Рабочие		ИТР	
	М	SD	М	SD
Профессиональное истощение	16,53	3,37	17,63	4,32
Деперсонализация	6,33	1,94	6,60	2,22
Редукция персональных достижений	37,33	1,79	34,67	4,71

Результаты проведенного психодиагностического исследования позволяет говорить о том, что для участников исследования, являющихся инженерно-техническими работниками характерным является более высокий уровень профессионального истощения (17,63). Также участники данной группы имеют более высокий (учитывая инвертированный характер данной шкалы) показатель редукции персональных достижений (34,67). Показатель деперсонализации имеет примерно одинаковый уровень проявления в двух группах.

Обратимся к более детальному анализу полученных в исследовании данных.

В рамках более детального анализа результатов диагностики было установлено, что 60% участников рабочих и инженерно-технических работников имеют умеренный уровень проявления симптома выгорания «Профессиональное истощение». Уровень выраженности данного симптома имеет явный характер, вместе с тем, он не оказывает существенное влияние на жизнь и деятельность работников с таким уровнем проявления симптома выгорания. Высокие значения данного показателя диагностируются у 6,7% участников исследования в группе инженерно-технических работников. Те лица, которые имеют повышенный уровень профессионального истощения

могут характеризоваться как имеющие сниженный эмоциональный тонус, они имеют повышенный уровень эмоциональной истощаемости и аффективной лабильности.

Низкий уровень выраженности данного симптома диагностируется у 40% рабочих, а также у 33,3% инженерно-технических работников.

Распределение числа участников исследования с различными уровнями профессионального истощения представлено на рисунке 8.

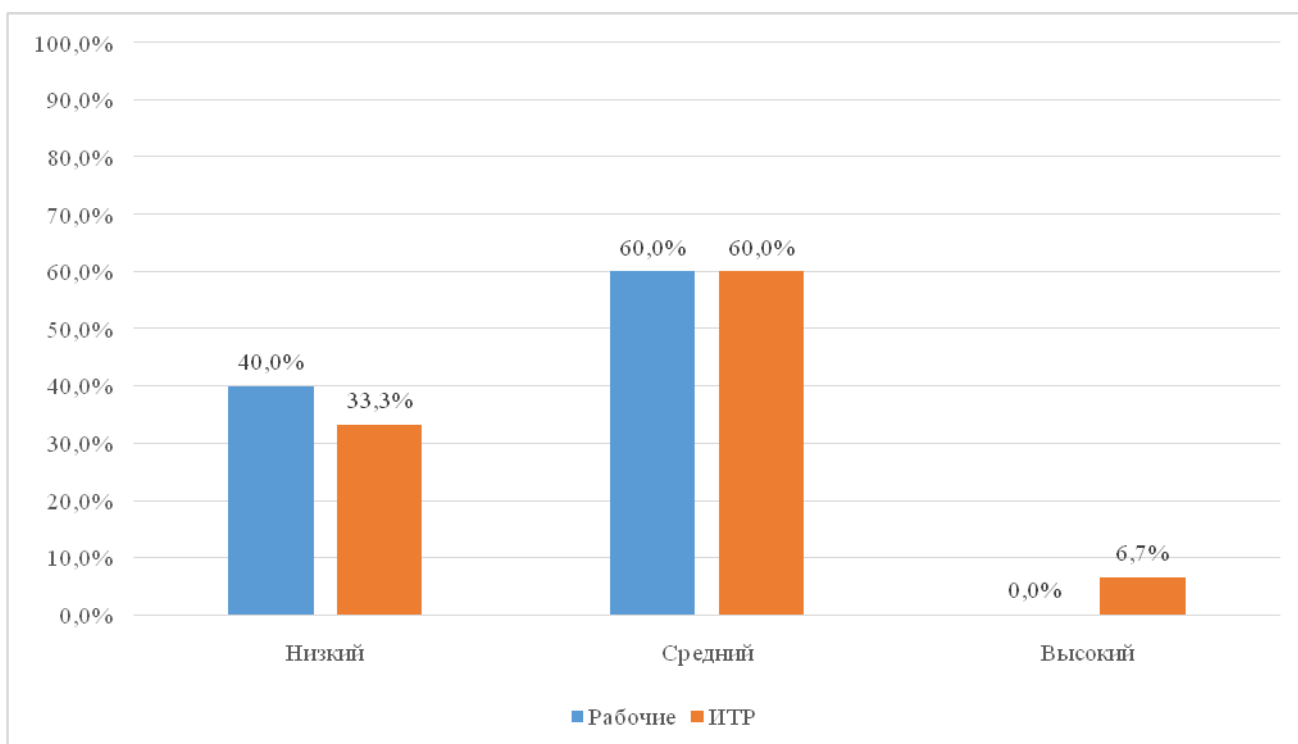


Рисунок 8 - Распределение числа участников исследования с различными уровнями сформированности симптома выгорания «Профессиональное истощение»

Применительно показателя деперсонализации было установлено, что средний уровень выраженности диагностируется у 66,7% рабочих, а также у 60% инженерно-технических работников. Применительно отдельных видов активности, отдельных лиц, а также ситуаций трудовой деятельности участники

исследования со средним уровнем выраженности данного симптома выгорания могут проявлять формализм, безразличие. Также возможным является активное использование специфической профессиональной лексики, имеющей оценочные характеристики применительно ситуаций, не имеющего отношения к профессиональной деятельности.

Отсутствие симптома деперсонализации диагностируется у 33,3% рабочих, а также у 40% инженерно-технических работников, которые принимали участие в исследовании.

Распределение числа участников с различными уровнями деперсонализации представлено на рисунке 9.

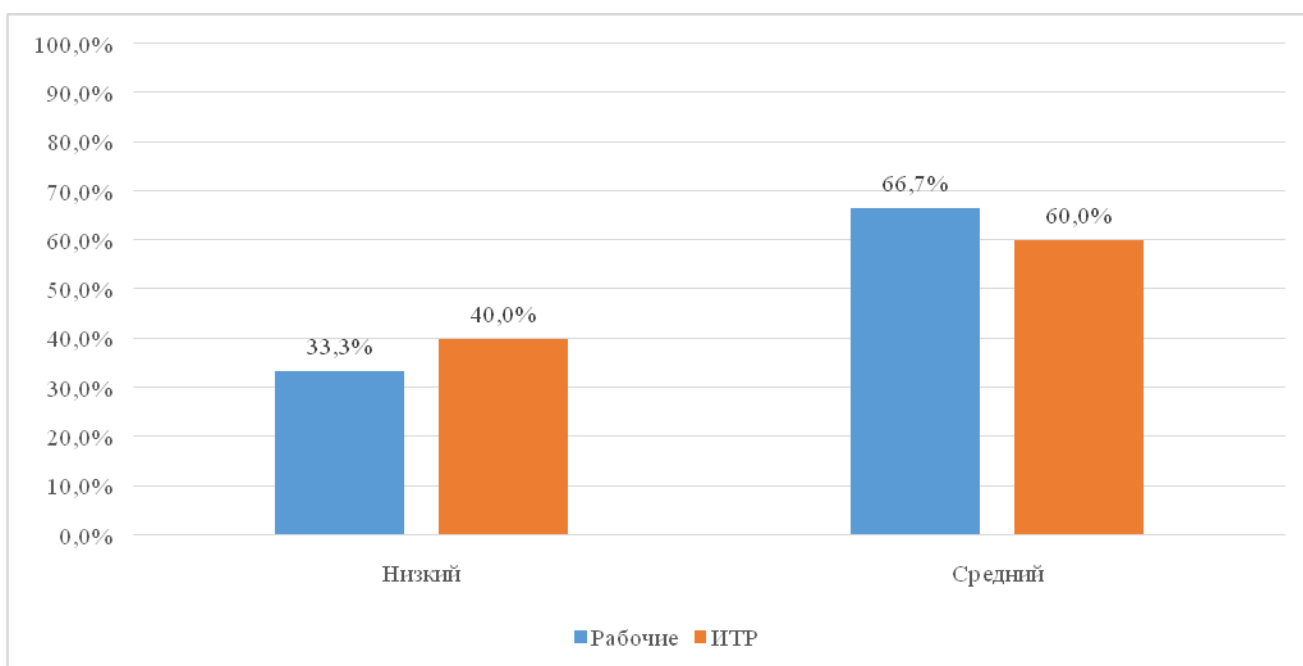


Рисунок 9 - Распределение числа участников исследования с различными уровнями сформированности симптома выгорания «Деперсонализация»

Уровень выраженность редукции персональных достижений принимает средний уровень у 36,7% участников исследования в двух группах. Повышенный уровень редукции персональных достижений диагностируется у

23,3% участников исследования, которые являются инженерно-техническими работниками. Эти участники проявляют неудовлетворенность собой как специалистом и как личностью. Они негативным образом оценивают собственную профессиональную компетентность и проявляют негативизм в отношениях с другими людьми. Низкий уровень выраженности редукции персональных достижений диагностируется у 63,3% участников исследования, которые являются рабочими, а также у 40% участников исследования, которые являются инженерно-техническими работниками.

Полученные данные относительно представленности в выборке лиц с различными уровнями редукции персональных достижений представлено на рисунке 10.

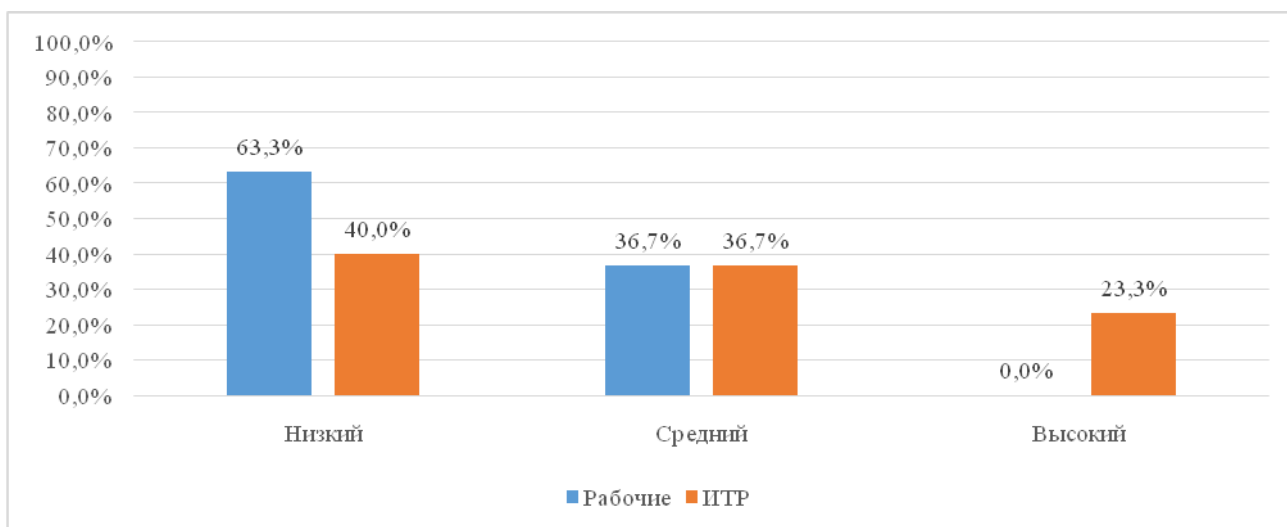


Рисунок 10 - Распределение числа участников исследования с различными уровнями сформированности симптома выгорания «Редукция персональных достижений»

Результаты проверки статистической значимости различий с применением критерия Манна-Уитни представлены в таблице 4.

Таблица 4 - Результаты проверки статистической значимости различий по показателям методики исследования профессионального выгорания (К. Маслач)

	Сумма рангов, рабочие	Сумма рангов, ИТР	U	p
Профессиональное истощение	839,00	991,00	374,00	0,266
Деперсонализация	894,50	935,50	429,50	0,764
Редукция персональных достижений	1049,00	781,00	316,00	0,048

Результаты проверки значимости различий позволяют говорить о том, что для инженерно-технических работников характерным является достоверно более высокий уровень проявления редукции персональных достижений по сравнению с рабочими ($p=0,05$). Данные обстоятельства позволяют говорить о том, что для инженерно-технических работников характерным является в целом более высокий уровень неудовлетворённости собственной профессиональной деятельностью и ее успешностью. Эти участники оценивают негативным образом продуктивность собственной деятельности, а также имеют сниженный уровень профессиональной мотивации.

Обратимся к описанию результатов диагностики особенностей хромотипических особенностей участников исследования. Результаты диагностики с применением теста А.А. Путилова представлены в таблице 5.

Таблица 5 - Результаты психодиагностического исследования с применением теста А.А. Путилова для определения биоритмологического типа («сова» или «жаворонок»?)

Тип теста	Рабочие		ИТР	
	М	SD	М	SD
Биоритмологический тип	20,87	6,07	24,20	6,99

Полученные в ходе диагностики данные позволяют говорить о том, что для инженерно-технических работников характерным является в целом более

высокие значения по показателю теста (24,20) по сравнению с рабочими (20,87). В ходе более детального анализа полученных данных было установлено, что 46,7% участников группы рабочих и 33,3% участников группы инженерно-технических работников могут быть отнесены к дневному хронотипу. Можно говорить о том, что эти участники характеризуются достаточно высоким уровнем соответствия собственного биологического ритма современным условиям. Наибольшая активность приходится на дневное время. Вечерне-дневной тип имеют 3,3% рабочих и 26,7% инженерно-технических работников. Выраженный вечерний тип имеют 6,7% рабочих и 13,3% инженерно-технических работников.

Выраженный утренний хронотип имеют 33,3% рабочих и 13,3% инженерно-технических работников. Эти участники начинают свой день достаточно рано, а также наиболее эффективно работают в первой половине дня.

Промежуточный утренне-дневной хронотип имеют 10% участников исследования, которые являются рабочими, а также 13,3% участников исследования, осуществляющих деятельность в качестве инженерно-технических работников.

Таким образом, полученные в ходе исследования данные позволяют говорить о том, что большинство участников исследования имеют дневной хронотип. Вместе с тем, можно также говорить о том, что в группе рабочих больше «жаворонков», тогда как в группе инженерно-технических работников большее число участников имеют вечерне-дневной и вечерний хронотип.

Распределение числа участников с различными хронотипическими особенностями представлено на рисунке 11.

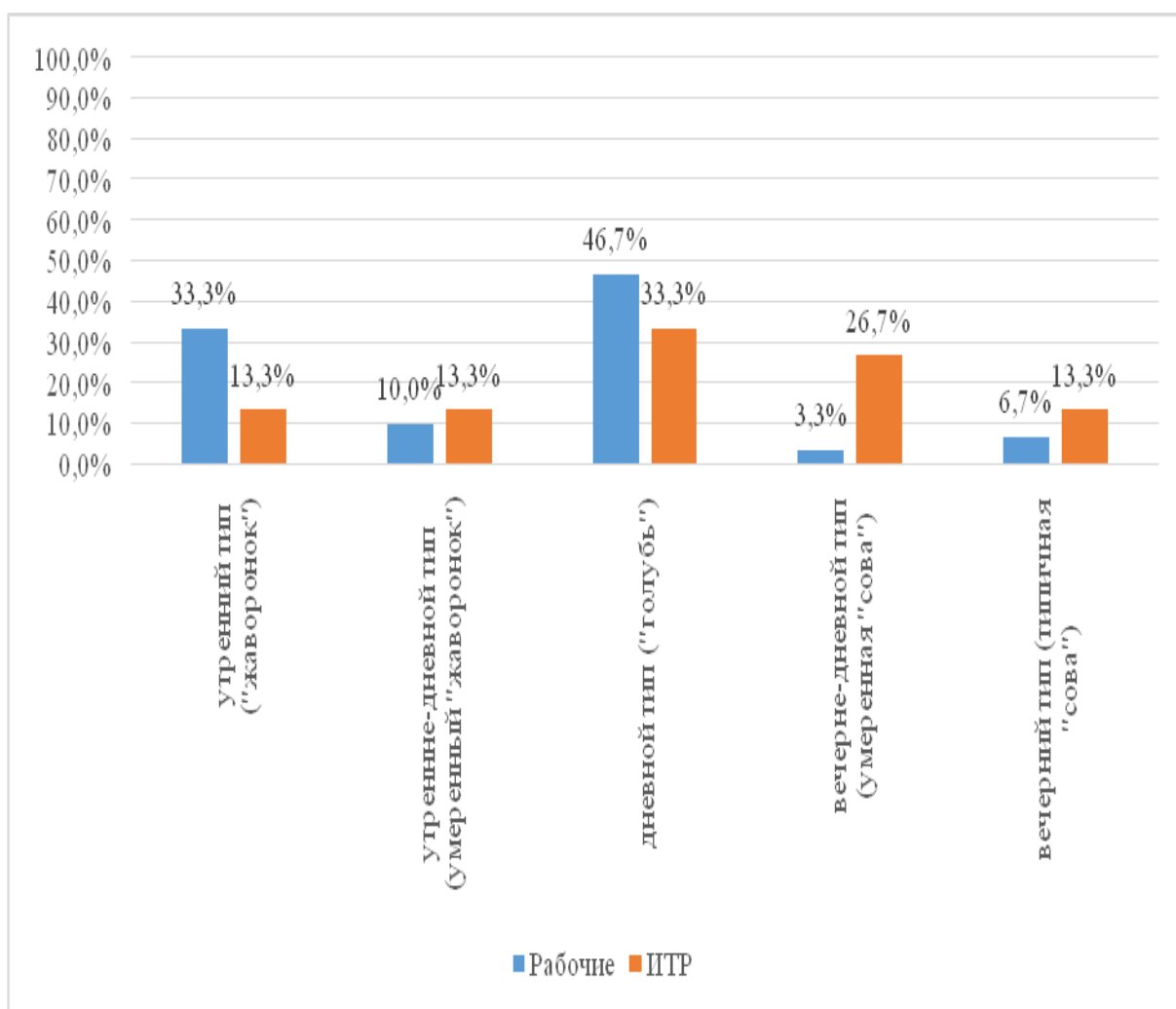


Рисунок 11 - Распределение числа участников исследования с различными хромотипичными особенностями

Результаты проверки статистической значимости различий с применением критерия Манна-Уитни представлены в таблице 6.

Таблица 6 - Результаты проверки статистической значимости различий по показателям теста А.А. Путилова для определения биоритмологического типа («сова» или «жаворонок»?)

Тип теста	Сумма рангов, рабочие	Сумма рангов, ИТР	U	p
Биоритмологический тип	773,50	1056,50	308,50	0,04

Полученные данные позволяют говорить о том, что существуют выраженные различия, достигающие статистически значимого уровня по показателям биоритмологического типа ($p=0,04$). Можно говорить о том, что в группе инженерно-технических работников в целом представлено лиц, которые могут быть отнесены к «вечернему типу».

Результаты диагностики особенностей хронотипов и биоритмов представлено в таблице 7.

Таблица 7 - Результаты психодиагностического исследования с применением анкеты на исследование хронотипов и биоритмов работоспособности человека по О.Н. Московченко

Исследование	Рабочие		ИТР	
	М	SD	М	SD
Хронотип и биоритм работоспособности	8,47	5,08	10,93	6,10

Полученные в ходе исследования данные позволяют говорить о том, что для участников группы инженерно-технических работников характерным является более высокие значения показателя хронотипических особенностей и биоритма (10,93) по сравнению с рабочими (8,47).

В ходе детального анализа полученных данных было установлено, что 40% инженерно-технических работников могут быть отнесены к группе лиц с выраженным вечерним хронотипом. 10% участников исследования из группы рабочих также имеют такой хронотип.

Средние значения, соответствующие дневному хронотипу «голубь» по данной методике диагностируются у 46,7% участников исследования, являющихся инженерно-техническими работниками, а также у 33,3% участников исследования, которые являются инженерно-техническими работниками. Выраженный утренний хронотип имеют 43,3% рабочих, а также 26,7% инженерно-технических работников.

Распределение числа участников с различными хронотипами представлено на рисунке 12.

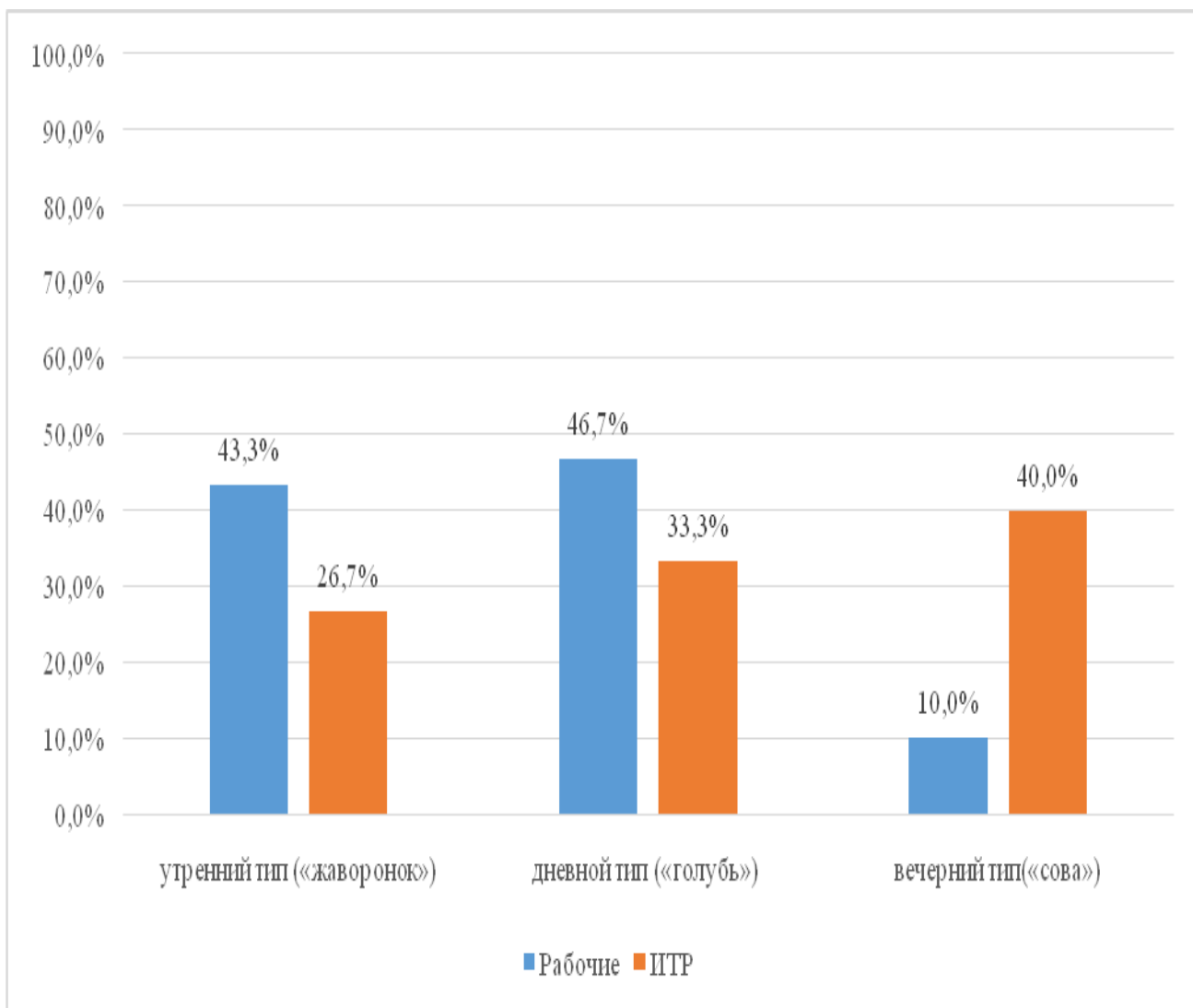


Рисунок 12 - Распределение числа участников исследования с различными хронотипами и биоритмами

Результаты проверки значимости различий с применением критерия Манна-Уитни представлены в таблице 8.

Таблица 8 - Результаты проверки статистической значимости различий по показателям анкеты на исследование хронотипов и биоритмов работоспособности человека по О.Н. Московченко

Исследование	Сумма рангов, рабочие	Сумма рангов, ИТР	U	p
Хронотип и биоритм работоспособности	823,50	1006,50	358,50	0,18

Полученные в ходе статистического анализа данные указывают на то, что две группы не различаются по показателям анкеты О.Н. Московченко. Вместе с тем, имеет место тенденция к формированию такого рода различий. Вполне вероятным является то обстоятельство, что при расширении выборки различия будут проявляться и будут носить более явный характер.

Полученные в ходе корреляционного анализа данные указывают на то, что существуют корреляции между показателями выгорания и хронотипа у участников исследования, осуществляющих деятельность в качестве рабочих.

1. Определены корреляции между показателем биоритмологического типа по тесту А.А. Путилова и показателей сформированности фазы выгорания «Резистенция» ($r=-0,38$). Также выявлена корреляция высокого уровня с показателем по анкете О.Н. Московченко ($r=0,76$). Можно говорить о том, что те участники исследования, которые характеризуются высоким уровнем выраженности хронотипа «жаворонок» вероятнее всего будут иметь более высокий уровень сформированности фазы выгорания «Резистенция». С другой стороны, те участники исследования, которые характеризуются выраженностью вечернего хронотипа, вероятнее всего будут иметь низкий уровень проявления резистенции как фазы выгорания.

2. Показаны корреляции между показателями хронотипа и биоритма по анкете О.Н. Москаленко и показателей выраженности симптома выгорания «деперсонализация» ($r=0,38$), а также показателем по методике А.А. Путилова.

В качестве следующего этапа исследования выступает процедура корреляционного анализа с использованием коэффициента ранговой корреляции Спирмена. Результаты расчета представлены в таблице 9.

Таблица 9 - Результаты корреляционного анализа показателей профессионального выгорания и хронотипа в группе рабочих (при $p=0,05$)

Особенность	Биоритмологический тип (по А.А. Путилову)	Хронотип и биоритм работоспособности (по О.Н. Московченко)
Переживание психотравмирующих обстоятельств	0,26	0,22
Неудовлетворенность собой	-0,16	-0,19
«Загнанность в клетку»	-0,03	0,13
Тревога и депрессия	-0,26	-0,30
Неадекватность избирательного профессионального реагирования	-0,06	0,11
Эмоционально-нравственная дезориентация	-0,14	-0,34
Расширение сферы экономии эмоций	-0,22	-0,09
Редукция профессиональных обязанностей	-0,36	-0,25
Эмоциональный дефицит	-0,26	-0,14
Эмоциональная отстраненность	0,15	0,11
Личностная отстраненность	0,28	0,27
Психосоматические и психовегетативные нарушения	-0,01	-0,12
Напряжение	-0,02	-0,04
Резистенция	-0,38	-0,25
Истощение	0,12	0,12
Профессиональное истощение	-0,15	-0,19
Деперсонализация	0,22	0,38
Редукция персональных достижений	0,07	0,14
Биоритмологический тип	1,00	0,76
Хронотип и биоритм работоспособности	0,76	1,00

Наличие корреляций между показателями, которые получены с использованием теста на определение биоритмологического типа и хронотипа и

биоритма работоспособности позволяют говорить о согласованности и надежности полученных данных.

Результаты корреляционного анализа в выборке инженерно-технических работников представлены в таблице 10.

Таблица 10 - Результаты корреляционного анализа показателей профессионального выгорания и хронотипа в группе инженерно-технических работников (при $p=0,05$)

Особенность	Биоритмологический тип (по А.А. Путилову)	Хронотип и биоритм работоспособности (по О.Н. Московченко)
Переживание психотравмирующих обстоятельств	-0,03	-0,03
Неудовлетворенность собой	0,34	0,37
«Загнанность в клетку»	0,02	0,07
Тревога и депрессия	0,39	0,42
Неадекватность избирательного профессионального реагирования	0,00	0,03
Эмоционально-нравственная дезориентация	-0,26	-0,11
Расширение сферы экономии эмоций	0,01	0,08
Редукция профессиональных обязанностей	0,02	-0,16
Эмоциональный дефицит	0,28	0,29
Эмоциональная отстраненность	0,04	0,09
Личностная отстраненность	-0,10	0,02
Психосоматические и психовегетативные нарушения	0,60	0,58
Напряжение	0,43	0,48
Резистенция	-0,04	-0,05
Истощение	0,43	0,48
Профессиональное истощение	0,49	0,42
Деперсонализация	-0,33	-0,38
Редукция персональных достижений	-0,49	-0,44
Биоритмологический тип	1,00	0,89
Хронотип и биоритм работоспособности	0,89	1,00

В группе инженерно-технических работников были установлены более тесные и более многочисленные связи между показателями выраженности хронотипа и профессионального выгорания.

1. Выявлены корреляции показателя хронотипа, полученные с использованием теста А.А. Путилова и показателей выраженности симптомов тревоги и депрессии ($r=0,39$), проявления психосоматических и психовегетативных нарушений ($r=0,60$), сформированности фазы напряжения ($r=0,43$) истощения ($r=0,43$), проявления симптомов профессионального истощения ($r=0,49$), а также редукации персональных достижений ($r=-0,49$). Также выявлены корреляции с показателем хронотипа и биоритма работоспособности ($r=0,89$). Полученные данные позволяют говорить о том, что те инженерно-технические работники, которые характеризуются проявление вечернего хронотипа вероятнее всего будут склонны к проявлению более высокого уровня тревоги и депрессии, будут иметь более высокий уровень психосоматических и психовегетативных нарушений, будут иметь более высокий уровень выраженности фаз выгорания «Напряжение» и «истощение». Также можно говорить о том, что «совы» в большей степени подвержены эмоциональному истощению и редукации персональных достижений (данные по шкале – инвертированы, в связи с чем корреляция – отрицательная).
2. Показаны корреляции показателя по анкете О.Н. Московченко и показателей проявления неудовлетворённости собой ($r=0,37$), проявления тревоги и депрессии ($r=0,42$), проявления психосоматических и психовегетативных нарушений ($r=0,58$), сформированности фазы напряжения ($r=0,48$), истощения ($r=0,48$), проявления симптомов профессионального истощения ($r=0,42$), деперсонализации ($r=-0,38$) а также редукации персональных

достижений ($r=-0,44$). Также выявлены корреляции с показателем хронотипа и биоритма работоспособности ($r=0,89$). Можно говорить о том, что участники исследования, которые являются инженерно-техническими работниками, имеющие выраженный утренний хронотип вероятнее всего будут иметь более низкий уровень неудовлетворённости собой, будут проявлять низкие значения психосоматических и психовегетативных нарушений, будут характеризоваться более низким уровнем истощения и напряжения как фаз профессионального выгорания. Также можно говорить о том, что те инженерно-технические работники, которые имеют вечерний хронотип вероятнее всего будут иметь низкий уровень деперсонализации и более высокий уровень редукции персональных достижений.

Наличие общих тенденций в структуре корреляций в двух группах позволяет говорить о том, что данные согласованы и достаточно надежны.

Таким образом, результаты психодиагностического исследования позволяют говорить о том, что для инженерно-технических работников характерным является более высокий уровень проявления тревоги и депрессии, более высокий уровень редукции персональных достижений по сравнению с рабочими. Также можно говорить о том, что в группе инженерно-технических работников диагностируются более высокие значения по показателю биоритмологического типа, что указывает на большую представленность в данной группе лиц, которые относятся к вечернему хронотипу «сова».

Процедура корреляционного анализа позволила говорить о том, что для различных категорий работников характерным является различное соотношение показателей выгорания и хронотипических особенностей. В целом, полученные данные позволяют принять гипотезу исследования, то есть существуют особенности профессионального (профессионального) выгорания у представителей различных профессиональных групп с различными

хронотипическими особенностями, в частности коррелятами хронотипа у рабочих выступает фаза «резистенции» психического выгорания, тогда как коррелятами хронотипа у инженерно-технических работников выступают симптомы тревоги и депрессии, проявления психосоматических и психовегетативных нарушений, профессионального истощения, редукции персональных достижений и сформированности фаз напряжения и истощения психического выгорания.

2.3 Рекомендации по профилактике профессионального выгорания с учетом хронотипических особенностей

Полученные в ходе исследования результаты позволяют говорить о большей подверженности профессиональному выгоранию инженерно-технических работников. По нашему мнению, данное обстоятельство обуславливается не только тем, что эти специалисты вовлечены в постоянное общение с другими людьми, но также тем, что уровень стрессогенности их деятельности несколько выше ввиду высокого уровня ответственности за результаты трудовой деятельности, чем у рабочих. Также возможным является обстоятельство, что профили их личности способствуют большему негативному влиянию стрессовой ситуации и ситуации конфликтного взаимодействия на личности. Существуют данные, что наиболее подверженными психическому выгоранию являются те лица, которые агрессивно пытаются добиться своего, склонны к соперничеству и ориентированы на достижение высокого результата в деятельности. Деятельность инженерно-технических работников, помимо необходимости актуализации коммуникативного потенциала человека, предполагает высокий уровень заинтересованности в качестве конечного результата. От степени вовлеченности инженера, в конечном итоге, зависит

успешность его деятельность, что не может не сказываться на результативности его труда. Нами предложены рекомендации по предупреждению и коррекции профессионального выгорания у специалистов данного профиля. Для того, чтобы предупредить формирование профессионального выгорания у инженеров необходимым является защита работников от профессиональных стрессов, определенного рода жизненная стратегия, а также система жизненных ценностей. Для того, чтоб обеспечить адекватное противодействие негативных факторов профессиональной деятельности и предупредить формирование профессионального выгорания необходимы является деятельность по следующим направлениям: по изменению ролевых факторов труда, модификация организационных факторов, целеполагание.

Изменение ролевых факторов труда предполагает работу по предупреждению конфликта ролей, а также ролевая неопределенность. Помимо указанных особенностей способствуют профессиональному выгоранию неопределенность в организации профессионального взаимодействия внутри коллектива. Руководящая и контролирующая деятельность инженера, ответственность за продукт своего труда, порождает внутриорганизационную напряженность, что негативным образом сказывается на психологической атмосфере в коллективе, тогда как слаженная, коллективная работа, напротив, способствует оптимизации межличностных отношений в коллективе, характеризующаяся наличием выделения конкретной сферы деятельности и распределения ответственности может способствовать предупреждению формирования синдрома профессионального выгорания.

Организационные факторы имеют исключительно большое значение в деле формирования профессионального выгорания. Деятельность по предупреждению профессионального выгорания в рамках данного направления должна быть направлена на изменение и минимизацию действия негативных факторов деятельности, прежде всего – многочасовой работы, отсутствия четко

определенных функциональных обязанностей. Формированию неконструктивных вариантов поведения, а также развитие симптомов выгорания способствует запрет на проявление инициативы и самостоятельности, недостаточно четко определенная сфера деятельности, а также противоречивые и постоянно изменяющиеся требования к результатам труда специалистов. Для того, чтобы снизить вероятность возникновения профессионального выгорания у инженеров необходимым является четкое распределение времени труда и нагрузки, то есть обеспечения соответствия реальным условиям труда требованиям к гигиене и действующему законодательству. Следующим фактором, модификация которого способствует снижению уровня вероятности возникновения профессиональных деформаций, эмоциональных нарушений и проявления профессионального выгорания в целом может считаться определение и стандартизация количественных и качественных аспектов работы с клиентами, степень глубины контакта и частота взаимодействия. Помимо указанных факторов социально-психологические факторы, а именно, взаимоотношения в трудовом коллективе, а также взаимоотношения работников с руководством могут рассматриваться как стабилизирующие и препятствующие профессиональному выгоранию инженеров.

Деятельность по обучению сотрудников постановке краткосрочных и долгосрочных целей также может рассматриваться как предупреждающая формирование профессионального выгорания. Для этого необходимо стимулирование развития навыков и умений профессиональной рефлексии, анализа собственной профессиональной биографии для обеспечения возможностей для постановки реалистичных целей деятельности. Нереалистичные цели и завышенные ожидания характеризуются тем, что они недостижимы ни при каких усилиях. Повышенная направленность на достижение поставленных целей при одновременной невозможности

достижения их ввиду объективных или же субъективных обстоятельств также способствует профессиональному выгоранию.

Также можно говорить о необходимости систематической работы со специалистом психологического профиля. Наличие психолога в организации позволяет не только своевременно выявить неблагоприятные тенденции, но также возможным является организация индивидуализированной деятельности по профилактике и коррекции профессионального выгорания.

Помимо рекомендаций, адресованных инженерам, нами также предложены рекомендации в отношении рабочих. Как было показано в эмпирическом исследовании, несмотря на более низкий уровень проявления симптомов выгорания, проблема существует и она носит объективный характер – имеет место формирование фаз выгорания у многих рабочих.

В дальнейшем, при отсутствии возможностей изменений условиях труда, особенности организации деятельности, а также собственного отношения к труду, может способствовать формированию более выраженных симптомов выгорания. Для того, чтобы предупредить формирования симптомов выгорания можно рекомендовать занятие спортивной деятельностью, так как работа с телесными проявлениями способствует снижению степени выраженности негативной физической симптоматики, а также повышению общего тонуса организма, что также может рассматриваться как действенный фактор резистентности к трудностям профессиональной деятельности.

Действенным фактором предупреждения формирования профессионального выгорания может рассматриваться также внутренняя работа над собой, самопознание. Для этого необходимо развивать рефлексивность, способствовать формированию адекватной самооценки и принятию собственных качеств, особенностей и характеристик. Знание себя, собственных сильных и слабых сторон, позволяет определить собственные возможности и учитывать их в труде. Также в качестве действенного средства для

предупреждения формирования выгорания может рассматриваться работа по повышению личной и профессиональной компетентности. Предупреждению выгорания способствует развитие коммуникативных навыков, способов обеспечения эмоциональной грамотности и формирование навыков эффективного управления собственным поведением и саморегуляцией собственной активности.

Помимо указанных выше особенностей и вариантов активности в качестве факторов предупреждения профессионального выгорания рабочих может рассматриваться коммуникативная деятельность. Расширение круга общения, возникновение новых знакомств способствует восстановлению сил и получению положительных эмоций. Положительным эмоциям также способствует наличие хобби. Хобби позволяет поддерживать баланс интересов, позволяет сменить активность, «переключиться», что также может рассматриваться как действенный фактор предупреждения профессионального выгорания.

Помимо частных рекомендаций, адресованных специалистам, можно выделить также общие рекомендации по предупреждению и коррекции синдрома профессионального выгорания. Данные рекомендации затрагивают четыре уровня работы и включают деятельность на органическом (телесном) уровне, на уровне эмоциональном, рациональном, а также на поведенческом уровне.

Работа по профилактике и коррекции профессионального выгорания на органическом уровне направлена на снятие усталости, физического напряжения, головной боли, бессонницы и ослабленного иммунитета. Работа в рамках данного уровня направлена на коррекцию органических причин и факторов, способствующих выгоранию специалистов – изменение режима труда и нагрузки, индивидуализацию рабочего процесса, лечение имеющихся нарушений и заболеваний.

Работа в рамках профессионального уровня направлена в первую очередь на снятие эмоциональной напряженности, негативных эмоциональных переживаний, прежде всего тревоги, состояния апатии и подавленности. Работа в рамках данного направления может быть организована с использованием возможностей активных методов социально-психологического обучения, психотерапевтических методов и направлена на оптимизацию актуального состояния работников.

Деятельность на рациональном уровне предполагает деятельность по приобретению смысла собственной профессиональной деятельности, нивелирование негативного отношения работника к собственной профессиональной деятельности, собственным умениям и навыкам, а также повышение степени положительного восприятия себя как специалиста.

Деятельности на поведенческом уровне должна быть направлена на устранение существующих стереотипов относительно профессиональных действий, взаимоотношений в трудовом коллективе, а также обеспечению возможности для улучшения трудовой дисциплины.

Помимо указанных выше направлений деятельности, достаточно большое значение имеет также своевременное обращение за квалифицированной психологической помощью. Важным является своевременно распознать возникновение негативной симптоматики и обратиться к специалисту за помощью, так как это – большой шаг в борьбе с выгоранием. Вместе с тем, несмотря на большие экономические и психологические потери, многие работодатели недооценивают значимость квалифицированной психологической помощи, рациональной организации труда для того, чтобы предупредить возникновение профессионального выгорания. Работа специалиста психологического профиля с работниками способствует уменьшению риска возникновения синдрома профессионального выгорания.

Своевременная коррекция симптомов профессионального выгорания, изменение отношения к трудовой деятельности и нивелирование негативных факторов труда способствует принятию специалистом на себя ответственности за результаты собственной трудовой деятельности, повышению уровня удовлетворенности трудовой деятельностью, а также личностному и профессиональному развитию.

Помимо выше обозначенных обстоятельств рекомендуется также дополнительная деятельность по формированию конструктивных стратегий совладания с профессиональными стрессами. Для снижения вероятности возникновения дезадаптации и симптомов выгорания, а также для развития способностей к принятию самостоятельных и осознанных решений, повышению стрессоустойчивости, большое значение имеет использование методов релаксации для смещения внимания к более существенным и значимым моментам принятия решений, а также переориентации человека на осознание функционирования стратегий совладания.

Помимо обозначенных особенностей возможным является рекомендовать необходимость осуществления деятельности психологического отбора на основании учета хронотипических особенностей сотрудников. Вполне рациональным является отбор к деятельности сотрудников, которые имеют наибольшее соответствие собственного хронотопу социальному, то есть наибольшее соответствие собственного хронотипа с режимом трудовой деятельности как таковой. Рационально также формировать рабочие бригады, включающих работников со сходным хронотипом, так как это будет нивелировать рассогласования в степени активности работников как инженерно-технического профиля, так и рабочих.

Также можно говорить о том, что вполне вероятной причиной более высокого уровня выраженности отдельных симптомов и фаз выгорания у

инженерно-технических работников несоответствием режима труда их индивидуальному хронотипу.

Помимо представленных рекомендаций в рамках осуществления практической деятельности профилактики выгорания у специалистов с различными хронотипическими особенностями, рекомендуется осуществление систематических упражнений в течение рабочего дня для снижения психопрофессионального напряжения и отреагирования негативных эмоций.

Для активизировать в начале рабочего дня лицам с вечерним хронотипом рекомендуется использовать упражнения «Эмоциональная гимнастика», позволяющая достаточно быстро активизировать себя на работу и прийти в тонус. Также наибольшую эффективность будет показывать также упражнения для мышечного напряжения и расслабления. Для оптимизации профессионального состояния лицам с утренним хронотипом рекомендуется использовать упражнения для снятия тревожности, а также упражнения по типу «мусорная корзина». Также подчеркивается значимость обучения упражнения, направленного на регуляцию профессионального состояния и предупреждения профессионального напряжения посредством бучения дыхательным техникам.

Таким образом, чтобы избежать негативных последствий профессионального стресса и предупредить выгорание должны изредка, но обязательно оценивать свою жизнь вообще — живет ли он так, как ему хочется. Только должным образом заботясь о качестве своей жизни, можно остаться эффективным специалистом.

Выводы по главе 2

1. Установлено, что инженерно-технические работники характеризуются достоверно более высоким уровнем проявления тревоги и депрессии ($p=0,02$), а также характеризуются более высокими значениями

проявления напряжения как фазы профессионального выгорания ($p=0,05$).

2. Для инженерно-технических работников характерным является достоверно более высокий уровень проявления редукции персональных достижений по сравнению с рабочими ($p=0,05$).
3. Существуют выраженные различия, достигающие статистически значимого уровня по показателям биоритмологического типа ($p=0,04$). Можно говорить о том, что в группе инженерно-технических работников в целом представлено лиц, которые могут быть отнесены к «вечернему типу».
4. В ходе корреляционного анализа было установлено, что для различных категорий работников характерным является различное соотношение показателей выгорания и хронотипических особенностей.

Гипотеза исследования подтверждается полностью.

Заключение

В ходе решения первой задачи исследования, было установлено, что выгорание в современной науке рассматривается как достаточно сложный в психологическом плане феномен. Факторами выгорания могут выступать условия труда, повышенный уровень ответственности, высокий уровень эмоциональной вовлеченности в процесс деятельности. Профессиональное выгорание формируется на фоне интенсивного профессионального общения и длительного стрессового воздействия. Профессиональное выгорание оказывает тотальное влияние на жизнь и деятельность человека, постепенно приводя к истощению творческих, энергетических, а также эмоциональных возможностей человека. Синдром выгорания, таким образом, можно рассматривать как одно из наиболее опасных в профессиональном плане вариантов деформации личности специалистов, осуществляющих деятельность, связанную с постоянным и интенсивным взаимодействием, общением с другими людьми.

В ходе выполнения второй задачи исследования было определено, что профессиональная деятельность может рассматриваться как деятельность человека по своей профессиональной специальности в определенной сфере и отрасли производства. Важной характеристикой профессиональной деятельности можно рассматривать ее успешность. Профессиональную успешность можно рассматривать как характеристику профессиональной деятельности человека, которая включает оценку результата как непосредственно процесса профессиональной деятельности, так и оценку степени удовлетворенности специалиста процессом профессиональной деятельности. Феномен профессиональной успешности в психологии рассматривается как сложный и комплексный и предполагает наличие множества факторов – как внешних, так и внутренних, определяющих процесс профессионального становления и развития.

В ходе решения третьей задачи исследования было определено, что хронотипические особенности можно рассматривать как индивидуальные особенности суточных ритмов организма человека. Хронотип оказывает модулирующее влияние на психофизиологические функции человека, на его состояния и процессы. В настоящее время установлена связь хронотипов с нейрогуморальной регуляцией человека. В современной науке принято выделять три основных хронотипа: утренний, дневной и ночной.

Для решения четвертой задачи было спланировано и осуществлено эмпирическое исследование. В исследовании приняло участие 60 мужчин, в возрасте от 28 до 45 лет, осуществляющих профессиональную деятельность не менее пяти лет. Выборку исследования составляли две группы – первую группу составляли работники рабочих специальностей (группа «рабочие»), вторую группу составляли инженерно-технические работники (группа «ИТР»).

В ходе эмпирического исследования были получены следующие результаты:

1. Показано, что для инженерно-технических работников характерным является более высокий уровень проявления тревоги и депрессии, более высокий уровень редукции персональных достижений по сравнению с рабочими. Также можно говорить о том, что в группе инженерно-технических работников диагностируются более высокие значения по показателю биоритмологического типа, что указывает на большую представленность в данной группе лиц, которые относятся к вечернему хронотипу «сова».
2. Процедура корреляционного анализа позволила говорить о том, что для различных категорий работников характерным является различное соотношение показателей выгорания и хронотипических особенностей. В целом, полученные данные позволяют принять гипотезу исследования, то есть существуют особенности профессионального

(профессионального) выгорания у представителей различных профессиональных групп с различными хронотипами:

- для инженерно-технических работников характерным является более высокий уровень проявления тревоги и депрессии, более высокий уровень редукации персональных достижений по сравнению с рабочими;
- для представителей рабочих профессий характерным является взаимосвязь утреннего хронотипа и выраженностью фазы резистенции психического выгорания;
- для представителей группы инженерно-технических работников характерным является взаимосвязь вечернего хронотипа и симптомов тревоги и депрессии, проявления психосоматических и психовегетативных нарушений, профессионального истощения, редукации персональных достижений и сформированности фаз напряжения и истощения психического выгорания.

Также по результатам исследования была решена пятая задача исследования – были предложены рекомендации по результатам эмпирического исследования по профилактике профессионального выгорания с учетом хронотипических особенностей, а также был подобран комплект упражнений для снятия психопрофессионального напряжения и предупреждения профессионального выгорания.

Гипотеза исследования подтверждается полностью, цель исследования может считаться достигнутой, тогда как задачи исследования может считаться выполненными. В качестве перспектив дальнейшей деятельности может рассматриваться работа по оптимизации профессионального состояния работников различных категорий, а также деятельность профилактики и коррекции симптомов профессионального выгорания.

Список используемой литературы

1. Агаджанян, Н. А. Стресс и теория адаптации / Н. А. Агаджанян. Оренбург: ИПК ГОУ ОГУ, 2005. 190 с.
2. Агаджанян, Н. А. Экологическая физиология человека / Н. А. Агаджанян, А. Г. Марачев, Г. А. Бобков. М.: Издательская фирма «КРУК», 1998. 416 с.
3. Агаджанян, Н. А. Экология человека / Избранные лекции / Н. А. Агаджанян, Ю. Н. Гичей, В. И. Торшин. Новосибирск, 1997. – 256 с.
4. Арушанян, Э. Б. Хронобиология депрессии: роль супрахиазматических ядер гипоталамуса и часовых генов / Э. Б. Арушанян // Журнал неврологии и психиатрии им. С. С. Корсакова. 2011. Т. 111. – № 5. С. 96-103.
5. Асланян, Н. Л. Методика исследования биологических ритмов в клинике / Н. Л. Асланян, Р.А. Багдасарян / Методические рекомендации. Ереван, 1978. 20 с.
6. Баранов, А.А. Стресс –толерантность личности: теория и практика / А.А. Баранов. М.: АСТ; Ижевск: Изд–во УдГУ, 2017. 420 с.
7. Безносков, С.П. Профессиональная деформация личности / С.П. Безносков. СПб. : Речь, 2014. 326 с.
8. Бодалев, А.А. Личность и общение: монография / А.А. Бодалев. М.: Терра, 2015. 509 с.
9. Бойко В.В. Синдром «профессионального выгорания» в профессиональном общении / В.В. Бойко. СПб., 2011. 376 с.
10. Бокурадзе Д.С., Бурлина Е.Я., Иливицкая Л.Г. Хронотоп, хронотип и хронотопия // Аспирантский вестник Поволжья. 2015. № 3-4. С. 22-25.
11. Болотова, А.К. Прикладная психология: учебное пособие / А.К. Болотова. – М.: Аспект Пресс, 2016. –383 с.

12. Бурлина Е.Я., Иливицкая Л.Г. Хронотопия: хронотоп и хронотип // Контекст и рефлексия: философия о мире и человеке. 2015. № 3. С. 20-31.
13. Водопьянова, Н. Е. Психодиагностика стресса / Н.Е.Водопьянова СПб. : Питер, 2015. 224 с.
14. Водопьянова, Н. Е. Синдром выгорания / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. – 2– е изд., доп. и перераб. СПб.: Питер, 2011. 336 с.
15. Губин, Г. Д. Биоритмы и возраст / Г. Д. Губин, Д. Вайнерт // Успехи физиологических наук. 1991. Т. 22. № 1. С. 77-96.
16. Девличарова, Р. Ю., Засыпкина, Е.В. Фактор выгорания сестринского персонала в условиях рисков / Р.Ю. Девличарова, Е.В. Засыпкина // БМИК. 2015. №4. С.293– 295.
17. Джебраилова, Т. Д. Вегетативные корреляты индивидуальных различий временных параметров и результативности интеллектуальной деятельности человека / Т. Д. Джебраилова, И. И. Коробейникова, Е. Н. Дудник [и др.] // Физиология человека. 2013. Т. 39. № 1. С. 94-102.
18. Дикая, Л.Г. Личностный потенциал и Профессиональное выгорание / Л.Г. Дикая //Человек. Сообщество. Управление. 2012; 3: 75–88
19. Дмитриева, М.А. Профессиональное долголетие // Психологические основы профессиональной деятельности: хрестоматия / Под ред. В.А. Бодрова. М.: Логос, 2007. С. 416–422.
20. Доскин, В. А. Биологические ритмы растущего организма / В. А. Доскин, Н. Н. Куинджи. М.: Медицина, 1989. 224 с.
21. Ежов, С. Н. Основные концепции биоритмологии / С. Н. Ежов // Вестник ТГЭУ. 2008. № 2. С. 104-121.
22. Зеер, Э.Ф. Психология профессионального развития / Э.Ф. Зеер. М.: 2006. 320 с.

23. Кадырова, С.М., Степанов А.В. Опыт исследования и профилактики синдрома профессионального выгорания у медицинских сестер / С.М. Кадырова, А.В. Степанов// Главная медицинская сестра. 2004. №2. С. 97–101.
24. Карачарова, Ю.А. Психологический анализ профессиональной деятельности врача / Ю.А. Карачарова// Актуальные вопросы современной науки. 2009. № 7–2. С. 49 – 55.
25. Китаев-Смык, Л.А. Выгорание персонала. Выгорание личности. Выгорание души / Л.А. Китаев-Смык // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2008. № 2. С. 41 – 50.
26. Китаев-Смык, Л.А. Сознание и стресс: Творчество. Совладание. Выгорание. Невроз / Л.А. Китаев-Смык. – М.: Смысл, 2015. 768 с.
27. Климов, Е.А. Психология профессионала / Е.А. Климов. М., 2016. 211 с.
28. Комаров, Ф. И. Хрономедицина – достижения и задачи / Ф. И. Комаров, С. И. Рапопорт // Терапевтик. Архив: 1988. Т. 60. № 8. С. 12-17.
29. Кравчук, Н.Н. Профессиональное выгорание сотрудников: выявление и методы лечения / Н.Н. Кравчук // Наука и практика регионов. 2017. № 3 (8). С. 65–68.
30. Ларенцова, Л.И. Синдром профессионального выгорания у врачей различных специальностей: психологические аспекты / Л.И. Ларенцова. М.: Мед–книга, 2009. 142с.
31. Маркова, А. К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. 308 с.
32. Мелешко, И.К. Синдром профессионального выгорания: социально–психологический анализ проблемы / И.К. Мелешко// Наука и практика: партнерство в реализации стратегии Национального здравоохранения в регионе. 2015. С. 108–113.

33. Мерзлякова, Г.С. Синдром профессионального «выгорания» как профессиональный кризис педагога. Г.С. Мерзлякова// Материалы международной научной конференции. Саратов: Научная книга, 2007. 308 с.
34. Неруш, Т.Г. Основные этапы изучения феномена выгорания / Т.Г. Неруш // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Философия. Психология. Педагогика. 2017. № 4. С. 454–459
35. Неруш, Т.Г. Профессиональное выгорание как специфическая форма профессиональных деструкций / Т.Г. Неруш// Известия Саратовского Университета. Новая серия. Серия: Философия. Психология. Педагогика. 2012. № 3. С. 83 – 87.
36. Никифоров, Г.С. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности / Г.С. Никифоров// Психология. 2012. № 12. С. 34–98.
37. Новиков, В. С. Биоритмы, космос, труд / В. С. Новиков, Н. Р. Деряпа. СПб.: Наука, 1992. 256 с.
38. Носкова, О.Т. О соотношении понятий «профессионально– важные качества», «компетенции» и «компетентность» /О.Т. Носкова// Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики Под ред. В.А. Бодрова, АЛ. Журавлева. М.: Ин– т психол. РАН, 2009. –Вып. I. С. 141–152.
39. Овчинников, Б.В. Профессиональный стресс и здоровье / Б.В. Овчинников, А.И. Колчев. СПб.: Питер, 2010. С. 204–213.
40. Ожогова, Е.Г. Взаимосвязь синдрома «психического выгорания» и особенностей ценностно– смысловой сферы у педагогов общеобразовательных школ: Автореф. дисс. ...канд. психол. наук / Е.Г. Ожогова. Саратов, 2008. 32 с
41. Орел, В.Е. Исследование влияния содержания деятельности на удовлетворенность трудом / В.Е. Орел, И.С. Шемет. Ярославль: Книга и знание, 2011. 245 с.

42. Орел, В.Е. Синдром психического выгорания личности / В.Е. Орел– М.: Изд– во «Институт психологии РАН», 2017. 448 с.
43. Орел, В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии /В.Е. Орел. – СПб: Прайм–ЕВРОЗНАК, 2006. 221 с.
44. Осипова, А.А. Общая психокоррекция / А.А. Осипова. М.: Сфера, 2010. 510 с.
45. Петрушин, В.И. Проблемы профессионального выгорания лиц гуманистических профессий /В.И. Петрушин // Современные наукоемкие технологии. 2012. № 8. С. 57–62.
46. Полуэктов М.Г., Хаджиева П.М. Нарушения биологических ритмов при депрессии // Медицинский алфавит. 2019. Т. 2. № 19 (394). С. 5-10.
47. Попов, Ю.А. Синдром "профессионального выгорания" как актуальная проблема офисных работников /Ю.А. Попов // Дневник науки. 2020. № 5 (41). С. 64.
48. Психология профессионального здоровья. Учебное пособие / Под ред. проф. Г.С. Никифорова. – СПб: Речь, 2011. – 480 с. – [Электронный ресурс]. – URL: <http://znanium.com>.
49. Пучкова, И.М. Матвеева И.В. К проблеме формирования профессиональной компетентности специалиста / И.М. Пучкова, И.В. Матвеева// Бехтеревские психологические традиции в Казанском университете: к 125– летию открытия первой в России психологической лаборатории Под. ред. Л.М. Попова. –Казань: Отечество, 2010. С. 198– 215.
50. Рогинская, Т.И. Синдром выгорания в социальных профессиях / Т.И. Рогинская // Психологический журнал. 2002. № 3. С. 85– 95.
51. Рудницкий, В.А., Бараева, Е.И., Шлыкова Т.Ю., Демьянчик Е.А. Профессиональное выгорание как фактор снижения творческой активности в деятельности инженеров– программистов компаний IT / В.А. Рудницкий, Е.И.

Бараева, Т.Ю. Шлыкова, Е.А. Демьянчик //Научные труды Республиканского института высшей школы. 2015. № 15– 2. С. 183– 192.

52. Рыбаков, В. П. Биологические ритмы ребенка / В. П. Рыбаков, Н. И. Орлова, Т. С. Пронина / Физиология развития ребенка: теоретические и прикладные аспекты. - М.: Образование от А до Я, 2000. 295 с.

53. Самоукина, Н.В. Психология профессиональной деятельности / Н.В. Самоукина. СПб.: Питер, 2017. 224 с.

54. Самоукина, Н.В. Синдром профессионального выгорания / Н.В. Самоукина. – [Электронный ресурс] // URL: http://www.elitarium.ru/sindrom_professionalnogo_vygoraniija/

55. Сидоров, П. И. Синдром профессионального выгорания / П. И. Сидоров // Медицинская газета. 2005. № 43. С. 42–46.

56. Тест Хорна – Остберга для определения жаворонков и сов / Время-деньги. М.: Изд-во Эксмо, 2004. 352 с.

57. Уварова, А.А. Управление стрессом и профилактика выгорания // Служба кадров и персонал. 2015. № 8. С. 45–49.

58. Филаретов, В.А., Данилов, О.В., Головченко, Н.И. Профилактика синдрома профессионального выгорания / В.А. Филаретов, О.В. Данилов, Н.И. Головченко // Вестник НЦБЖД. 2014. №1(19). С. 63–66.

59. Форманюк, Т.В. Синдром «профессионального сгорания» как показатель профессиональной дезадаптации личности / Т.В. Форманюк // Вопросы психологии. 2018. № 6. С. 7 –9.

60. Хухлаева, О. Давайте учиться не «гореть» / О. Хухлаева // Школьный психолог. 2016. № 4. С. 20–23.

61. Чудновский, В.Э. Становление личности и проблема смысла жизни: избранные труды / В.Э. Чудновский. М.: Изд-во Московского психолого-социального института, 2016. 768 с.

62. Шмелева, Д.С. Профессиональное выгорание врача [Электронный ресурс] / Д.С. Шмелев. — Электрон. текстовые дан. — Москва, 2014. — URL: <https://psyhelp-shmeleva.com/professionalnoe-vygoranie-vracha/>

63. Юрьева Л. Н. Профессиональное выгорание у медицинских работников: формирование, профилактика, коррекция / Л. Н. Юрьева. Киев: Сфера, 2004.— 271 с.

64. Maslach, C. Burned-out [Электронный ресурс] / С. Maslach // URL: https://www.jstage.jst.go.jp/article/jsre1993/3/1/3_1_1/_article/references.

65. Maslach C., Leiter M. The Truth About Burnout [Электронный ресурс] / С. Maslach // URL: <http://www.amazon.co.uk/The-Truth-About-Burnout-Organizations/dp/1118692136>.

66. Wittmann, M. Social jetlag: Misalignment of biological and social time / M. Wittmann, J. Dinich, M. Merrow [et al.] // Chronobiol. Int. — 2006. — Vol. 23. — Is. 1-2. — P. 497-509.

67. Yadav, A. Relationship of chronotype to sleep pattern in a cohort of college students during work days and vacation days / A. Yadav, S. Singh // Indian. J. Exp. Biol. — 2014. — Vol. 52. — Is. 5. — P. 569-574

68. Young, M. W. Time zones: a comparative genetics of circadian clocks / M. W. Young, S. A. Kay // Nat. Rev. Genet. — 2001. — Vol. 2. — № 9. — P. 702-715.

Приложение А

Таблица 11 - Результаты психодиагностического исследования особенностей профессионального выгорания (В.В. Бойко) в группе рабочих

№	возраст	Переживание психотравмирующих обстоятельств	Неудовлетворенность собой	«Загнанность в клетку»	Тревога и депрессия	Неадекватность избирательного профессионального реагирования	Эмоционально-нравственная дезориентация	Расширение сферы экономии эмоций	Редукция профессиональных обязанностей	Эмоциональный дефицит	Эмоциональная отстраненность	Личностная отстраненность	Психосоматические и психовегетативные нарушения	Напряжение	Резистенция	Истощение
1	33	5	15	10	9	14	13	14	5	10	5	8	13	39	46	36
2	33	10	13	9	13	5	6	5	10	14	8	7	15	45	26	44
3	40	10	14	13	15	10	14	12	5	15	12	9	11	52	41	47
4	32	12	10	12	12	8	7	11	11	7	13	14	5	46	37	39
5	38	7	7	5	13	8	13	14	13	7	10	15	12	32	48	44
6	43	9	11	5	6	13	8	13	15	13	12	10	11	31	49	46
7	29	8	15	8	8	5	6	12	13	13	6	11	15	39	36	45
8	41	15	14	6	14	14	13	13	8	11	9	5	15	49	48	40
9	42	6	11	6	9	5	12	14	10	12	6	5	15	32	41	38
10	34	11	12	15	13	12	11	11	15	13	5	6	12	51	49	36
11	31	5	9	9	7	6	15	6	14	6	12	8	8	30	41	34
12	32	14	9	7	12	6	8	8	5	8	11	15	15	42	27	49
13	28	11	9	10	8	15	14	9	12	9	11	5	7	38	50	32
14	36	10	7	11	15	9	14	9	6	9	6	13	15	43	38	43
15	28	6	8	13	8	8	8	13	14	12	14	8	10	35	43	44
16	29	14	7	12	5	14	5	15	9	13	12	15	12	38	43	52
17	33	13	6	8	9	5	8	5	11	7	13	11	10	36	29	41
18	42	13	15	5	7	6	12	14	12	13	12	12	13	40	44	50
19	35	6	8	13	14	14	14	6	14	9	11	9	11	41	48	40
20	30	8	13	5	7	11	8	6	7	15	6	12	12	33	32	45
21	29	14	13	9	6	11	14	12	6	6	8	12	14	42	43	40
22	38	9	15	10	5	10	12	11	9	10	8	7	8	39	42	33
23	38	14	8	12	8	15	10	10	9	10	11	11	8	42	44	40
24	30	10	5	7	10	6	10	9	14	7	6	9	8	32	39	30
25	28	11	11	8	6	14	11	11	8	12	13	14	8	36	44	47
26	32	9	6	15	8	10	5	5	11	13	8	9	15	38	31	45
27	45	10	14	13	7	6	12	6	7	12	5	10	13	44	31	40
28	28	13	13	9	7	11	5	14	7	9	5	12	15	42	37	41
29	43	8	5	7	17	6	7	5	5	7	15	15	10	37	23	47
30	35	15	12	9	6	7	8	10	8	5	15	6	14	42	33	40

Приложение Б

Таблица 12 -Результаты психодиагностического исследования особенностей профессионального выгорания (В.В. Бойко) в группе инженерно-технических работников

№	возраст	Переживание психотравмирующих обстоятельств	Неудовлетворенность собой	«Загнанность в клетку»	Тревога и депрессия	Неадекватность избирательного профессионального реагирования	Эмоционально-нравственная дезориентация	Расширение сферы экономики эмоций	Редукция профессиональных обязанностей	Эмоциональный дефицит	Эмоциональная отстраненность	Личностная отстраненность	Психосоматические и психовегетативные нарушения	Напряжение	Резистенция	Истощение
1	28	9	5	9	13	9	13	12	13	8	9	6	10	36	47	33
2	40	6	8	14	10	9	15	7	7	14	11	14	13	38	38	52
3	33	10	14	6	5	11	13	13	7	11	10	14	6	35	44	41
4	41	5	12	10	13	6	11	6	15	14	5	14	8	40	38	41
5	39	13	8	15	5	15	8	15	14	6	11	14	5	41	52	36
6	45	13	10	6	12	8	13	9	13	6	5	14	9	41	43	34
7	42	14	11	13	13	14	13	15	13	8	15	7	10	51	55	40
8	38	5	11	13	9	10	14	14	9	15	15	10	10	38	47	50
9	44	6	13	10	8	9	9	6	13	11	6	12	8	37	37	37
10	43	13	15	7	8	6	10	6	14	11	5	13	11	43	36	40
11	36	14	13	11	11	9	13	12	15	9	15	8	10	49	49	42
12	37	10	7	15	7	11	12	9	12	8	5	9	15	39	44	37
13	34	8	14	8	9	10	10	12	15	10	15	13	7	39	47	45
14	42	10	7	15	14	8	11	9	5	9	13	6	10	46	33	38
15	42	6	10	7	12	5	5	14	7	5	8	6	14	35	31	33
16	37	14	8	10	8	15	5	7	7	15	14	15	14	40	34	58
17	32	12	9	5	11	13	14	10	6	9	8	12	10	37	43	39
18	30	13	12	7	15	5	12	14	5	13	13	13	6	47	36	45
19	34	6	13	13	12	5	13	15	8	12	8	8	12	44	41	40
20	45	6	14	12	17	15	11	8	13	14	9	13	11	49	47	47
21	41	8	12	6	11	6	12	12	15	8	9	14	16	37	45	47
22	43	9	10	6	14	8	7	13	13	14	11	12	12	39	41	49
23	42	10	15	12	11	5	9	10	7	10	5	15	16	48	31	46
24	36	8	14	13	16	11	14	11	9	11	15	15	14	51	45	55
25	37	15	12	14	11	10	5	12	12	17	12	11	12	52	39	52
26	37	9	18	14	12	15	6	14	6	17	14	10	14	53	41	55
27	39	13	14	13	14	9	14	8	9	10	9	13	12	54	40	44
28	29	10	10	10	11	12	10	14	12	15	11	13	14	41	48	53
29	44	8	9	10	16	11	14	11	10	11	7	8	14	43	46	40
30	42	9	13	9	17	8	7	13	13	9	15	13	15	48	41	52

Приложение В

Таблица 13 - Результаты исследования с применением методики диагностики профессионального выгорания (К. Маслач) в группе рабочих

№	возраст	Профессиональное истощение	Деперсонализация	Редукция персональных достижений	№	возраст	Профессиональное истощение	Деперсонализация	Редукция персональных достижений
1	33	14	5	37	16	29	18	7	38
2	33	13	6	35	17	33	12	10	36
3	40	19	9	40	18	42	14	3	37
4	32	21	5	35	19	35	14	7	35
5	38	20	9	38	20	30	19	6	36
6	43	19	7	40	21	29	11	5	37
7	29	16	3	35	22	38	14	10	40
8	41	20	6	40	23	38	11	9	37
9	42	18	6	35	24	30	20	5	39
10	34	20	3	36	25	28	17	5	38
11	31	21	5	38	26	32	19	8	38
12	32	12	6	36	27	45	16	6	36
13	28	16	4	37	28	28	19	8	35
14	36	22	8	40	29	43	15	6	40
15	28	11	6	39	30	35	15	7	37

Приложение Г

Таблица 14 - Результаты исследования с применением методики диагностики профессионального выгорания (К. Маслач) в группе инженерно-технических работников

№	возраст	Профессиональное истощение	Деперсонализация	Редукция персональных достижений	№	возраст	Профессиональное истощение	Деперсонализация	Редукция персональных достижений
1	28	12	10	37	16	37	11	5	39
2	40	11	9	35	17	32	16	10	37
3	33	22	7	40	18	30	11	3	35
4	41	17	6	39	19	34	26	10	29
5	39	20	5	39	20	45	22	3	27
6	45	12	8	36	21	41	25	4	30
7	42	21	10	35	22	43	22	8	36
8	38	13	10	39	23	42	19	4	28
9	44	18	8	35	24	36	21	6	40
10	43	13	7	40	25	37	17	7	25
11	36	13	8	36	26	37	18	9	26
12	37	20	5	38	27	39	15	5	32
13	34	20	5	36	28	29	21	5	32
14	42	17	6	38	29	44	21	5	26
15	42	14	6	35	30	42	21	4	40

Приложение Д

Таблица 15 - Результаты психодиагностического исследования с применением теста А. А. Путилова для определения биоритмологического типа («сова» или «жаворонок»?) в группе рабочих

№	возраст	Биоритмологический тип	№	возраст	Биоритмологический тип
1	33	13	16	29	22
2	33	14	17	33	24
3	40	17	18	42	25
4	32	17	19	35	23
5	38	13	20	30	27
6	43	13	21	29	26
7	29	13	22	38	24
8	41	15	23	38	21
9	42	20	24	30	24
10	34	14	25	28	24
11	31	16	26	32	23
12	32	16	27	45	22
13	28	15	28	28	35
14	36	25	29	43	30
15	28	22	30	35	33

Приложение Е

Таблица 16 - Результаты психодиагностического исследования с применением теста А. А. Путилова для определения биоритмологического типа («сова» или «жаворонок»?) в группе инженерно-технических работников

№	возраст	Биоритмологический тип	№	возраст	Биоритмологический тип
1	28	17	16	37	23
2	40	11	17	32	24
3	33	17	18	30	21
4	41	13	19	34	28
5	39	10	20	45	30
6	45	19	21	41	30
7	42	13	22	43	33
8	38	18	23	42	28
9	44	26	24	36	28
10	43	23	25	37	37
11	36	26	26	37	30
12	37	26	27	39	29
13	34	25	28	29	29
14	42	25	29	44	33
15	42	21	30	42	33

Приложение Ж

Таблица 17 - Результаты психодиагностического исследования с применением анкеты на исследование хронотипов и биоритмов работоспособности человека по О. Н. Московченко в группе рабочих

№	возраст	Хронотип и биоритм работоспособности	№	возраст	Хронотип и биоритм работоспособности
1	33	6	16	29	13
2	33	2	17	33	12
3	40	3	18	42	10
4	32	3	19	35	10
5	38	7	20	30	12
6	43	0	21	29	9
7	29	5	22	38	13
8	41	6	23	38	13
9	42	2	24	30	11
10	34	7	25	28	12
11	31	2	26	32	11
12	32	1	27	45	11
13	28	1	28	28	17
14	36	10	29	43	17
15	28	11	30	35	17

Приложение 3

Таблица 18 - Результаты психодиагностического исследования с применением анкеты на исследование хронотипов и биоритмов работоспособности человека по О. Н. Московченко в группе инженерно-технических работников

№	возраст	Хронотип и биоритм работоспособности	№	возраст	Хронотип и биоритм работоспособности
1	28	0	16	37	8
2	40	6	17	32	11
3	33	6	18	30	10
4	41	1	19	34	16
5	39	6	20	45	17
6	45	3	21	41	15
7	42	0	22	43	16
8	38	6	23	42	14
9	44	9	24	36	21
10	43	8	25	37	18
11	36	11	26	37	16
12	37	9	27	39	20
13	34	8	28	29	19
14	42	8	29	44	18
15	42	10	30	42	18

Приложение И

Перечень методик для профилактики профессионального выгорания

Упражнение для снятия профессионального напряжения в течение дня.

Цель: снятие профессионального напряжения

Техника выполнения упражнения:

1. Сядьте удобно на стул, закройте глаза. Перенесите фокус внимания с Ваших мыслей на ритм дыхания. Сделайте 5 циклов "вдохвыдох". Выдох чуть длиннее вдоха.
2. Затем фокус внимания перенесите на ощущения в теле. Если Ваше внимание переместилось и Вы о чем-то задумались, осознайте отвлечение. Отвлекаться вполне естественно. Отпустите то, что Вас отвлекло, бережно, вернув фокус внимания на дыхание. На вдохе исследуйте напряжение в теле (стресс чаще всего проявляется телесным напряжением), а на выдохе расслабляйтесь. Изучайте напряжение в области спины, шеи, лица. Сделайте несколько циклов, пока не почувствуете, что мышцы не напряжены.
3. Снова делаете 5 дыхательных циклов. Выдох чуть длиннее вдоха.
4. В завершении упражнения откройте глаза, задайте себе вопрос: "Что сейчас важно для меня?". Может быть это будет что-то очень простое, например, попить воды.

Упражнение для снятия напряжения с лицевой мускулатуры

Цель: снятие напряжения с лицевой мускулатуры.

Инструкция: Сядьте удобно: руки свободно положите на колени, плечи и голова опущены, глаза закрыты. Мысленно представьте, что на ваше лицо

пытается сесть муха. Она садится то на нос, то на рот, то на лоб, то на глаза. Ваша задача, не открывая глаз, согнать назойливое насекомое.

Упражнения для управления мышечным напряжением и расслабления

Цель: управление состоянием мышечного напряжения и расслабления.

Инструкция: Сядьте удобно: руки свободно положите на колени (ладонями вверх), плечи и голова опущены, глаза закрыты. Мысленно представьте себе, что у вас в правой руке лежит лимон. Начинайте медленно его сжимать до тех пор, пока не почувствуете, что «выжали» весь сок. Расслабьтесь. Запомните свои ощущения. Теперь представьте себе, что лимон находится в левой руке.

Повторите упражнение. Вновь расслабьтесь и запомните свои ощущения.

Затем выполните упражнение одновременно двумя руками.

Расслабьтесь. Насладитесь состоянием покоя.

Инструкция: Встаньте, закройте глаза, руки поднимите вверх. Представьте, что вы — сосулька или мороженое. Напрягите все мышцы вашего тела. Запомните эти ощущения. Замрите в этой позе на 1 -2 минуты. Затем представьте, что под действием солнечного тепла вы начинаете медленно таять, расслабляя постепенно кисти рук, затем мышцы плеч, шеи, корпуса, ног и т. д. Запомните ощущения в состоянии расслабления. Выполняйте упражнение до достижения оптимального психопрофессионального состояния. Это упражнение можно выполнять, лежа на полу.

Инструкция: Встаньте, закройте глаза, руки поднимите вверх, наберите воздух. Представьте, что вы — большой воздушный шар, наполненный воздухом. Пойдите в такой позе 1 -2 минуты, напрягая все мышцы тела. Затем представьте себе, что в шаре появилось небольшое отверстие. Медленно начинайте выпускать воздух, одновременно расслабляя мышцы тела: кисти рук,

затем мышцы плеч, шеи, корпуса, ног и т. д. Запомните ощущения в состоянии расслабления. Выполняйте упражнение до достижения оптимального психопрофессионального состояния. И, наконец, при сильном нервно-психическом напряжении вы можете выполнить 20-30 приседаний либо 15-20 прыжков на месте.

Это позволит избавиться от возникшего напряжения.

Упражнение для обучения дыхательной гимнастике.

Цель: научиться дыхательной гимнастике, упражнения помогут избавиться от внутреннего напряжения.

Инструкция: Встаньте и закройте глаза, сделайте глубокий вдох и представьте, что, вдыхая, вы взбираетесь вверх по радуге, а выдыхая – съезжаете с нее, как с горки. Упражнение повторяется 3 раза. Далее повторите данное упражнение 7 раз уже с открытыми глазами.

Упражнение «Волшебные слова»

Цель: научиться находить слова, которые помогут избавиться от чувства тревоги

Инструкция: вспомните ситуацию, когда было чувство волнения. Далее произнесите про себя волшебное слово, например: «покой», «тишина», «нежная прохлада» или др., главное, чтобы они помогли.

Упражнения для снижения тревожности.

Очень часто появление тревоги сопровождается сомнениями в своей компетентности и эффективности. Человек начинает излишне критиковать себя. Длительное обдумывание тревожных тем и фиксация на негативных аспектах вызывает спад активности и усталость.

Упражнение 1

Задайте себе ряд вопросов:

- Насколько это соответствует действительности?
- Насколько мне полезно сейчас об этом думать (может ли это мне чем-то помочь)?
- Стал(а) бы я говорить об этом близкому и родному человеку?

Как только вы заметили, что мысли на определенные темы повторяются, спросите себя: «Что нового я могу себе сказать?».

Ответы на эти вопросы позволят Вам более точно осознать реальность.

Упражнение 2.

Находясь в тревожной ситуации, задайте себе вопрос:

Как можно по-другому посмотреть на эту ситуацию? Как будет выглядеть эта ситуация с большей эмоциональной дистанции? Или посмотреть на ситуацию глазами другого человека? Как выглядела бы эта ситуация через некоторое время?

Проанализируйте свои ответы. Изменилось ли Ваше Профессиональное отношение к ситуации в конце выполнения задания?

Упражнение 3.

Эмоционально сложные ситуации способны выбить Вас из равновесия. Может появиться неуверенность в себе, становится сложно выражать свое мнение, возникает усталость. Поддержите себя, выполнив следующее упражнение.

Техника выполнения упражнения:

Упражнение можно выполнять сидя или лежа.

- Если Вы чувствуете, что тревога и страх выходят из-под контроля, спросите себя: "Что запускает стресс? Что повлияло на меня?". Таким образом Вы можете отследить момент возникновения тревоги, страха или гнева.

– Сядьте удобно на стул, закройте глаза. Перенесите фокус внимания с Ваших мыслей на ритм дыхания. Сделайте 5 циклов "вдохвыдох". Выдох чуть длиннее вдоха.

– Затем фокус внимания перенесите на ощущения в теле. Если Ваше внимание переместилось и Вы о чем-то задумались, осознайте отвлечение. Отвлекаться вполне естественно. Отпустите отвлечение, бережно вернув фокус внимания на тело, исследуя физическое проявление стресса. Стресс чаще всего проявляется напряжением в теле.

Изучайте напряжение в области спины, шеи, лица на вдохе, на выдохе расслабляйтесь.

– Снова переместите фокус внимания с тела на дыхание. Сделаете 5 дыхательных циклов. Выдох чуть длиннее вдоха.

– Вспомните ситуацию, которая взволновала Вас. Осознайте момент возникновения тревоги. Признайте то, что эта ситуация была эмоционально сложной для Вас. Подумайте, как бы Вы по-доброму поддержали в такой ситуации своего близкого человека? Родственника? Любимого человека? Что бы Вы ему сказали?

В конце упражнения повторите эти слова в отношении себя.

Поддержите себя, положив ладони на область сердца.

Упражнение «Эмоциональная гимнастика»

Цель упражнения: снятие психопрофессионального напряжения.

Предлагаем вам сделать «эмоциональную гимнастику»:

1) Постарайтесь ощутить то, что как будто вы только что проснулись, и вы выспались;

2) Расслабьтесь и постарайтесь почувствовать состояние, как будто вы сейчас начнете зевать. Поднимите брови и сморщите нос (мимика как при зевке). Зевайте с наслаждением;

3) Вспомните что-то необычайно приятное в вашей жизни и улыбнитесь.

Задержите улыбку на лице;

4) Представьте, что вы спортсмен, который одержал победу. Ликуйте;

5) А теперь: зевните, расслабьтесь, улыбнитесь и, опять ликуйте.

Упражнение «Мусорная корзина»

Цель: обучение способам снятия психопрофессионального напряжения.

Инструкция: изобразите на листке в виде рисунков, слов, знаков те отрицательные эмоции, от которых вы хотели бы избавиться; или кратко описать ситуации, которых вам хотелось бы избежать. Затем с силой смять этот листок, превратив его в маленький бумажный шарик, и выбросить его в мусорную корзину. После этого мусорная корзина убирается из помещения.