

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

Гуманитарно-педагогический институт

(наименование института полностью)

Кафедра «Дошкольная педагогика, прикладная психология»

(наименование кафедры)

37.03.01 Психология

(код и наименование направления подготовки, специальности)

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему **ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ВЫРАЖЕННОСТИ
ОСОБЕННОСТЕЙ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ
ВОЕННОСЛУЖАЩИХ НА ЭТАПЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
РАЗВИТИЯ**

Студент

А.Г. Давыдов

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

И.В. Костакова

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Допустить к защите

Заведующий кафедрой д.п.н., профессор, О.В. Дыбина

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

(личная подпись)

« _____ » _____ 2018г.

Тольятти 2018

Аннотация

Бакалаврская работа рассматривает актуальную проблему изучения эмоционального выгорания у военнослужащих на этапе профессионального развития.

Выбор темы обусловлен проблемой изучения эмоционального выгорания у военнослужащих и отсутствием рекомендаций по организации психологического сопровождения военнослужащих на этапе профессионального развития.

Целью работы является изучение и проведение психологического анализа выраженности эмоционального выгорания военнослужащих контрактной службы на этапе профессионального развития.

Бакалаврская работа основана на гипотезе, согласно которой проявление эмоционального выгорания будет более выражено у военнослужащих с большим сроком службы.

В ходе работы решаются задачи: проанализировать современные психологические подходы к проблеме эмоционального выгорания в трудах отечественных и зарубежных авторов; провести эмпирическое исследование выраженности эмоционального выгорания у военнослужащих с разным сроком контрактной службы; проанализировать результаты исследования и сделать выводы; определить рекомендации по профилактике синдрома эмоционального выгорания у военнослужащих.

Бакалаврская работа имеет новизну, теоретическую и практическую значимость; состоит из введения, двух глав, заключения, списка используемой литературы (56 наименований). Текст проиллюстрирован 1 таблицей и 10 рисунками. Объем работы – 63 страницы.

Оглавление

Введение.....	4
Глава 1. Отечественные и зарубежные подходы к исследованию эмоционального выгорания в психологической науке	8
1.1 Понятие «эмоциональное выгорание» в отечественных и зарубежных исследованиях	8
1.2 Профессиональное развитие военнослужащих	23
1.3 Проявления эмоционального выгорания у военнослужащих.....	32
Выводы по первой главе.....	35
Глава 2. Эмпирическое исследование эмоционального выгорания военнослужащих на стадии профессионального развития.....	37
2.1 Организация и методы исследования.....	37
2.2 Анализ и интерпретация результатов исследования психологических особенностей эмоционального выгорания военнослужащих на этапе профессионального развития	39
Выводы по второй главе.....	53
Заключение.....	55
Список используемой литературы	58

Введение

Актуальность исследования. Синдром эмоционального выгорания представляет собой сложное явление, характеризующееся разнородностью интерпретации его причин и проявлений, которые требуют поиска исследовательских стратегий и создания соответствующего психологического инструментария.

Проблема синдрома эмоционального выгорания на сегодняшний день остается все еще недостаточно изученной как в отечественной психологии, так и в зарубежной. В связи с этим данная тема остается открытой и требует должного рассмотрения.

Многие исследователи все больше обращают внимание на изменения, происходящие в обществе, которые характеризуются нестабильностью социальных процессов, оказывающих заметное влияние, как на жизнь современного человека, так и на будущие поколения. Таким образом, данные изменения говорят об актуальности и необходимости изучения социально-психологических проблем в различных аспектах.

Эмоциональное выгорание затрагивает все аспекты жизни каждого отдельного человека, а также всего общества в целом. Это находит свое отражение в негативном воздействии на жизнь и судьбу отдельного сотрудника, служащего, выгорание наносит не только ощутимый ущерб организации, фирме, предприятию, коллективу, снижая эффективность их деятельности, но и косвенно влияет на развитие всего общества. В стремлении достичь самоуважения и доказать свою значимость, люди с синдромом эмоционального выгорания с ещё большим усердием пытаются найти подтверждение смысла своей жизни и самоактуализироваться в работе. Но это приводит к еще большим потерям в виде эмоционального истощения, деперсонализации и других нарушений.

Проблема эмоционального выгорания как предмет исследования неоднократно встречается в работах достаточно большого количества

исследователей в таких областях психологии как: общая, педагогическая, инженерная, социальная. В ряде работ В.В. Бойко, В.Е. Орел, Н.Е. Водопьянова, Т.В. Форманюк и другие, анализируется синдром эмоционального выгорания, его причины и последствия, методы психодиагностики, а также способы помощи при возникновении данного синдрома.

Ведущим проявлением активной личности является профессиональная деятельность человека. Данная деятельность обуславливает профессиональное развитие работника, а также формирование профессионального типа личности работника.

Необходимо отметить, что профессия оказывает большое влияние на личностные особенности человека, чья работа связана непосредственно с другими людьми. Профессиональная деформация личности, ее крайняя форма, характеризуется формальным, только функциональным отношением к другим людям. Это, в свою очередь, заметно ухудшает развитие самой личности, неблагоприятно сказывается на социально-психологическом климате коллектива. И как результат, представляет собой основу для возникновения психологических барьеров.

Военнослужащие и их профессиональная деятельность представляют собой группу профессий, которой присуща повышенная моральная ответственность за здоровье и жизнь людей, населения, а также общества в целом.

Профессиональная деятельность военнослужащих относится к деятельности в системе «человек – человек». По специфике деятельности военнослужащие находятся в длительном напряженном общении с другими людьми и им свойственен синдром «эмоционального выгорания». Характерными признаками эмоционального выгорания являются: состояние физического, психического истощения, которое возникает в процессе интенсивного межличностного взаимодействия в ходе работы с другими

людьми. Такое взаимодействие зачастую характеризуется когнитивной сложностью и эмоциональной насыщенностью.

Для изучения и проведения психологического анализа эмоционального выгорания военнослужащих контрактной службы было проведено исследование на базе воинской части Самарской области.

Выборку составили военнослужащие контрактной службы со сроком службы от 1 до 10 лет (35 человек). Возраст обследуемых составил 23-40 лет.

Цель исследования: изучить и провести психологический анализ выраженности эмоционального выгорания военнослужащих контрактной службы на этапе профессионального развития.

Объект исследования: эмоциональное выгорание военнослужащих.

Предмет исследования: выраженность эмоционального выгорания у военнослужащих контрактной службы на этапах профессионального развития.

Гипотеза исследования: проявление эмоционального выгорания будет более выражено у военнослужащих с большим сроком службы.

Задачи исследования:

1. Проанализировать современные психологические подходы к проблеме эмоционального выгорания в трудах отечественных и зарубежных авторов.
2. Провести эмпирическое исследование выраженности эмоционального выгорания у военнослужащих с разным сроком контрактной службы.
3. Проанализировать результаты исследования и сделать выводы.
4. Определить рекомендации по профилактике синдрома эмоционального выгорания у военнослужащих.

Научно-исследовательская работа проводилась на базе воинской части Самарской области в период с сентября 2017 года по декабрь 2017. Выборку исследования составили военнослужащие контрактной службы.

Практическая значимость исследования состоит в применении полученных результатов психологического исследования для профилактики, коррекции, а также прогнозирования синдрома эмоционального выгорания у военнослужащих в процессе их профессионального развития.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, выводов, заключения и списка используемой литературы.

Глава 1. Отечественные и зарубежные подходы к исследованию эмоционального выгорания в психологической науке

1.1 Понятие «эмоциональное выгорание» в отечественных и зарубежных исследованиях

На сегодняшний день существует достаточно большое количество определений СЭВ (синдром эмоционального выгорания). В нашей работе мы рассмотрим основные понятия.

Первым, кто описал «синдром эмоционального выгорания» был Г. Фрейденбергер. Он считал, что синдром эмоционального выгорания характеризуется истощением энергии у специалистов, особенно в сфере социальной помощи. Перегруженность проблемами других людей ведет к снижению их эффективности в целях и деятельности.

По мнению К. Маслач, синдром эмоционального выгорания – это «...потеря интереса и осторожности в процессе работы». По мере изучения данного синдрома она трактует это понятие как: «...синдром физического и эмоционального истощения, которое включает в себя развитие негативной самооценки, а также отрицательное отношение к работе. Наблюдается утрата понимания к клиентам и сочувствия к ним» [40].

Понятие «эмоциональное выгорание» трактуется следующим образом - это системное явление, характеризующееся истощением, деперсонализацией и понижением профессиональной самооценки.

По мнению различных исследователей, психическое выгорание связано не только с межличностными взаимоотношениями в коллективе, а рассматривается как профессиональный кризис, который связан целиком с работой. Такой подход к пониманию значительно изменило основные компоненты, такие как: цинизм, профессиональная эффективность, эмоциональное истощение. С этой точки зрения деперсонализация получила

более широкое значение и стала характеризоваться отрицательным отношением к труду и в целом к его предмету.

В отечественной психологии первым, кто начал изучать проблему выгорания, был В.В. Бойко [9]. Он говорил о том, что в процессе жизнедеятельности человека приобретает эмоциональное выгорание. И именно этим оно отличается от других форм эмоциональной ригидности. Эмоциональная ригидность в своей основе имеет органические причины, а именно свойства нервной системы, психосоматические нарушения, степень подвижности эмоций.

По мнению Г.В. Залевского, который говорил о том, что «ригидность» может выступать как одна из характеристик синдрома эмоционального выгорания и имеет динамико-содержательную природу. Таким образом, можно говорить, что ригидность указывает на трудности, которые испытывает самоактуализирующаяся личность. А также о том, что не срабатывают психологические механизмы.

В.В. Бойко считал, что: «...эмоциональное выгорание – это, прежде всего, механизм психологической защиты, вырабатываемый самой личностью. При наличии психотравмирующих воздействий, данный механизм запускается и характеризуется частичным или полным исключением эмоций». В.В. Бойко говорил о том, что выгорание характеризуется приобретенным стереотипом эмоционального поведения, но зачастую – профессионального. Данный стереотип позволяет человеку дозированно расходовать свои энергетические ресурсы, включать «экономный режим». По мнению В.В. Бойко, выгорание конструктивно. Следствия выгорания являются дисфункциональными и влекут за собой отрицательное исполнение профессиональной деятельности, а также нарушают взаимоотношения с партнерами и клиентами. Безусловно, что эмоциональное выгорание является причиной деформации личности в профессиональном плане [9].

Исследования в отечественной психологии проблемы выгорания ведутся с 1980 года. Такие термины как «эмоциональное выгорание», «психическое выгорание», «профессиональное выгорание» используются равноправно, не делаются различия. Т.В. Форманюк первоначально было введено понятие «эмоциональное сгорание» [55]. По ее мнению, самым первым является симптом эмоционального истощения в этом синдроме. В дальнейшем, именно эмоциональным истощением запускаются другие симптомы. Многие исследователи говорят о том, что «профессиональное выгорание» проявляется именно в профессиональной сфере. И по большей части, связано с отношением человека к работе.

На сегодняшний день самый распространенный термин – это «психическое выгорание», так как указывает на то, что выгорание затрагивает сферу психического и всю личность в целом. Многие авторы отмечают, что больше всего популярным считается термин «психическое выгорание», но более точным является термин «эмоциональное выгорание».

Для отечественной психологии характерным является исследование синдрома «выгорания» в точки зрения профессиональной деятельности. Особенно много исследований выгорания у учителей. Н.В. Мальцева так характеризует изучаемое нами понятие: «Синдром психического выгорания представляет собой сложное структурно-динамическое образование, которое формируется в процессе педагогической деятельности и является негативным эффектом профессионализации» [37]. О.Н. Гнездилова, также изучала проблему выгорания школьных учителей и предлагает следующее. Фактором предупреждения эмоционального выгорания учителей может являться инновационная психологическая деятельность. О.Н. Гнездилова считает, что активизация творческого потенциала учителя является достаточно эффективным средством личностного развития учителя [16].

Как считает В.Е. Орел, на сегодняшний день до сих пор не определено место выгорания среди таких классических психологических понятий как: личность, деятельность, психические свойства, психические процессы [40].

Также исследователь обращает внимание на тот факт, что нет единой концепции, которая бы объяснила синдром эмоционального выгорания. В ходе теоретического и эмпирического исследования В.Е. Орел говорит о том, что влияя на личность профессионала, выгорание способствует проявлению некоторых функциональных закономерностей. Данные закономерности обладают «сквозным» характером и проявляются на всех уровнях организации личности. А для некоторых сфер личности являются специфическими [40]. Таким образом, мы считаем важным вывод В.Е. Орла о том, что выгорание проявляется во всех сферах личности, таких как: когнитивная, мотивационная, сфера отношения личности к профессиональной деятельности. А также о существовании связи между выгоранием, снижением и уплощением в этих сферах.

Зарубежные исследования проблемы выгорания обсуждаются более сорока лет и связываются, прежде всего, с именем американского психиатра Х. Дж. Фрейденбергера. В 1974 году им был введен термин «burnout». Автор охарактеризовал данный синдром, проявляющийся у людей альтруистических профессий, как: «...общая физическая утомленность и разочарованность» [40].

Исследования К. Маслач, С. Джексона добавили к этим симптомам: снижение общей работоспособности, эмоциональную истощенность, деперсонализацию [40].

В зарубежной литературе в 1982 году по эмоциональному выгоранию было опубликовано более тысячи статей. Но представленные исследования в этих статьях носили описательный характер. Ведущий специалист по исследованию эмоционального выгорания К. Маслач указывала на то, что профессиональная деятельность человека, относящаяся к системе «человек – человек», различна. Общим является то, что человек находится в непосредственном контакте с другими людьми, а продолжительное время поддерживать контакт достаточно трудно [40].

На сегодняшний день большое количество исследований синдрома профессионального выгорания сходятся в том, что: «...состояние эмоционального, психического и физического истощения, которое развивается как результат неразрешенного стресса на рабочем месте, и носит хронический характер» [40].

В период с 1974 по 1981 года было представлено достаточно много исследований, посвященных эмоциональному выгоранию. Но только в некоторых содержался статистический и эмпирический материал, в остальных, же исследованиях присутствовало только описание феномена.

С начала 80-х годов XX века начали появляться исследования, посвященные «выгоранию», которые носили экспериментальный характер и в которых использовались научные методы исследования. В этих исследованиях авторы пришли к единому определению термина «выгорание». Были разработаны стандартизированные инструменты измерения выгорания, что в дальнейшем позволило систематизировать знания о данном синдроме, а также планировать будущие исследования.

Такие термины как: «эмоциональное выгорание», «эмоциональное сгорание», «перегорание», «психическое выгорание», «профессиональное выгорание» использовались отечественными исследователями в ходе исследования феномена выгорания. В классификации Е.А. Климова [27] есть упоминание о выгорании у людей профессий системы «человек – человек». На сегодняшний день в отечественных исследованиях присутствуют разногласия в понимании данного феномена.

По мнению Л.А. Китаева-Смык, «выгорание» является результатом душевного переутомления. Он характеризует выгорание как:

- приглушение эмоций;
- отсутствие остроты чувств, переживаний;
- безразличие;
- конфликты с другими людьми по общению;
- потеря ценности жизни [40].

Т.В. Форманюк, В.Е. Орел, Н.Е. Водопьянова [11, 40, 55], представители отечественной психологии, при изучении проблемы «выгорания» обратили внимание на отрицательное влияние профессиональной деятельности на личность. Особенно в тех профессиях, которые связаны непосредственно с другими людьми (учителя, психологи, юристы, полицейские, тренеры, и др.).

По мнению К. Кондо, синдром «эмоционального выгорания» характеризуется дезадаптированностью к рабочему месту. Это происходит вследствие повышенной рабочей нагрузки на человека, а также неадекватными межличностными отношениями. Напряженная работа влечет за собой чрезмерную трату психической энергии, а это в свою очередь, ведет к эмоциональному истощению и усталости. Как результат, возникают: тревога, гнев, раздражение, снижается самооценка, возникают головные боли, повышается давление, нарушается сон, возникают проблемы в семье. Стрессогенные факторы вызывают синдром «эмоционального выгорания», охватывающий широкий круг профессий и расширяющий количество людей, подверженных данному синдрому [41].

Э. Морроу в 1981 году был предложен достаточно яркий эмоциональный образ, который отражал состояние работника подверженного профессиональному выгоранию: «запах горячей психологической проводки».

В 1982 году Р. Шваб в своем исследовании расширил группу профессионального риска. Если ранее в нее входили представители медицинских учреждений, то позже в нее были включены представители таких профессий как: учитель, политики, менеджеры, полицейские, тюремный персонал.

В своем исследовании С. Буриш определяет понятие «выгорание» как: «...психологический термин, который обозначает симптомокомплекс последствий длительного рабочего стресса и определенных видов профессионального кризиса» [40].

М. Кинг, исследуя «выгорание», выступал против термина «выгорание». Он указывал на неопределенность и частичное совпадение с родственными понятиями, такими как: депрессия, посттравматический синдром.

С.Е. Хобфол, Дж. Фриди устанавливали связи с уже существующими моделями, например, с теорией общего стресса. А. Адлер с психодинамикой беспомощности у представителей помогающих профессий. С.Т. Миер с выученной беспомощностью. А. Бандура с моделью самоэффективности, компетентности. Д.Х. Малан с компульсивным оказанием помощи при «синдроме помогающих профессий» [5].

К. Маслач и С.Е. Джексоном был разработан опросник «МВІ». В основе опросника лежит трехмерный конструкт, который включает в себя эмоциональное истощение, деперсонализацию, редуцирование личных достижений, которое характеризуется негативным оцениванием себя в профессиональной деятельности.

В свою очередь, японские исследователи говорят о том, что к трехфакторной модели К. Маслач необходимо добавить четвертый фактор «involvement», который обозначает «зависимость», «вовлеченность». Данный фактор характеризуется наличием следующих признаков: головные боли, нарушение сна, раздражительность, наличие химических зависимостей.

В.В. Бойко предложил структуру синдрома эмоционального выгорания, которая состоит из последовательных трех фаз:

1. Фаза напряжения. Характеризуется переживанием психотравмирующих обстоятельств, неудовлетворенностью собой, загнанностью в клетку, депрессией, тревогой.

2. Фаза резистенции. Характеризуется неадекватным избирательным эмоциональным реагированием, эмоционально-нравственной дезориентацией, расширением сферы экономии эмоций, а также редукцией профессиональных обязанностей.

3. Фаза истощения. Характеризуется эмоциональным дефицитом, эмоциональной отстраненностью, личностной отстраненностью (деперсонализацией), психосоматическими, психовегетативными нарушениями [9].

В свою очередь, Б. Пельман, Е. Хартман также изучая эмоциональное выгорание, выделили три основных компонента:

1. Эмоциональное истощение. Характеризуется ощущением эмоционального перенапряжения, чувством опустошенности, истощенностью своих ресурсов в эмоциональном плане.

2. Деперсонализация. Характеризуется равнодушным, негативным отношением к людям, которых обслуживают в процессе профессиональной деятельности. Наблюдается формальное, безличное отношение, на первых порах возможно имеющее скрытый характер. Но со временем сдерживаемое раздражение выходит наружу, что провоцирует конфликты.

3. Сниженная рабочая продуктивность. Характеризуется снижением самооценки в своей компетентности. Человек воспринимает себя негативно в профессиональном плане, недоволен собой, отношением к себе со стороны других людей [48].

По мнению Д. Дирендонка, Х. Сиксма, В. Шауфели чувство несправедливости, социальной незащищенности, зависимость от других людей, от руководства – все перечисленное выступает специфическими детерминантами эмоционального выгорания. Авторы, основываясь на своем исследовании синдрома эмоционального выгорания, выделили двухмерную конструкцию, в которую входят деперсонализация и эмоциональное истощение [48].

С другой стороны, Е. Аронсон, А. Пинес представляют синдром эмоционального выгорания в виде одномерной конструкции. По их мнению: «...Эмоциональное выгорание – это состояние физического и психического истощения, которое вызвано пребыванием в ситуациях, эмоционально перегруженных».

По мнению А. Чиромы, эмоциональное выгорание представляет собой комбинацию из нескольких составляющих, таких как: физическое, эмоциональное, когнитивное истощение или утомление. Эмоциональное истощение является основным фактором эмоционального выгорания [48].

П. Торнтон в своем исследовании выявлял связь между типом поведения преодоления и уровнем эмоционального выгорания. В ходе исследования им были выделены три стратегии поведения преодоления. Две активные стратегии, в основе которых лежит изменение собственного отношения к ситуации, а также преобразование ситуации и овладение ею. Одна пассивная стратегия, в основе которой лежит отказ от устранения трудностей в сложившейся ситуации.

Отечественные исследователи Н.Е. Водопьянова, А.Б. Серебрякова, Е.С. Старченкова изучали стили поведения в неблагоприятных ситуациях и личностные характеристики, и их влияние на выраженность синдрома психического выгорания.

Е. Махер, обобщив весь существующий перечень симптомов «эмоционального выгорания», характеризует его: истощением, усталостью, утомлением, психосоматическим недомоганием, бессонницей, отрицательным отношением к клиентам, негативным отношением к самой работе, злоупотреблением кофе, алкоголем, табаком, наркотиками, тревожностью, беспокойством, гневом, упадническими настроениями, переживанием чувства вины [40].

Отечественные и зарубежные исследователи, поняв сущность и главные признаки синдрома «эмоционального выгорания», пришли к мнению о том, что необходимо выявить и классифицировать факторы, которые бы тормозили развитие данного состояния или способствовали его развитию.

Например, П. Торнтон обращал внимание на такие показатели как: пол, возраст, стаж, уровень образования, семейное положение, социальное происхождение.

В свою очередь, А. Пайнс выявлял связь между мотивацией и выгоранием. Он изучал удовлетворенность зарплатой, продвижение по службе, чувство значимости человека на рабочем месте, контроль со стороны руководства [33].

Многие авторы пришли к убеждению, что личностные качества занимают центральное место в противодействии синдрому «выгорания», или же подвержены ему. Существует четыре мифа, которым верят, профессиональны, что значительно быстрее приводит к эмоциональному выгоранию: «Я не имею право на ошибку», «Необходимо быть сдержанным», «Нельзя быть предвзятым», «Я должен быть примером во всем» [5].

На сегодняшний день существует более ста симптомов, которые в разной степени связаны с «выгоранием». Такие исследователи как Б. Пелман, Е. Хартман проанализировав и обобщив существующие определения понятия «выгорание», пришли к выводу о том, что тремя основными компонентами являются:

1. Эмоциональное, физическое истощение.
2. Деперсонализация.
3. Низкая рабочая эффективность [48].

Деперсонализация характеризуется негативным отношением к другим людям, которых работник должен обсуживать в процессе своей профессиональной деятельности. При деперсонализации меняется самосознание и человек тяжело переживает отсутствие эмоциональной привязанности к работе, а также к близким [48]. Низкая рабочая эффективность проявляется в том, что человек неудовлетворен собой как профессионалом.

С одной стороны, часть исследователей считают, что эмоциональное выгорание это одна из форм стресса. С другой стороны, ученые считают, что эмоциональное выгорание возникает в результате воздействия стрессогенных факторов (К. Маслач, В.В. Бойко, А.Г. Абрумova).

Исследованиями реакций на стресс занималась А.Г. Абрумова. Она констатировала тот факт, что реакции и симптомы выгорания достаточно похожи и выделила пять типов:

1. Эмоциональный дисбаланс. Отмечается преобладание отрицательных эмоций, общее настроение снижено. Наблюдается постоянное чувство дискомфорта. Круг общения человека значительно сужен, общение носит формальный характер.

2. Ситуационная пессимистическая реакция. Весь мир для человека окрашен в темные, отрицательные тона, во всем наблюдается негативное отношение: к миру, к оценкам, к суждениям. Происходит перестройка и переформирование всей системы ценностей. Наблюдается понижение уровня оптимизма, а это в свою очередь, не дает возможность планировать свое будущее и свою деятельность. В результате происходит снижение самооценки, человек чувствует себя ничтожным, незначительным и не верит в собственные силы и возможности.

3. Реакция демобилизации. Данная реакция наблюдается в сфере контактов. Здесь происходят резкие изменения. Человек ограничивает свое общение с другими людьми, а впоследствии может совсем отказаться от привычных контактов. Это влечет за собой ощущение полного одиночества, беспомощности и безнадежности всего происходящего вокруг. Человек оказывается вне деятельности, он отказывается от нее. Остается деятельность, которая необходима и где человеку приходится действовать в рамках установленных обществом законом и порядков.

4. Реакция оппозиции. Данная реакция представлена агрессивностью, которая значительно повышается в ответ на негативные оценки со стороны окружающих людей.

5. Реакция дезорганизации. В основе данной реакции содержится тревожный компонент. В результате у человека наблюдаются соматовегетативные нарушения, например, нарушение сна, гипертонический, сосудисто-вегетативные кризы [2].

Однако, не следует считать, что эффекты выгорания и профессиональные стрессы это одно и то же, хотя и наблюдается некоторая схожесть. Можно говорить о том, что синдром эмоционального выгорания представляется как следствие влияния стрессовых факторов и не является какой-либо разновидностью стресса.

Рассмотрим синдром эмоционального выгорания с позиции гуманистической психологии.

По мнению К. Роджерса, «...помогающие отношения – это отношения, где одна сторона намеревается помочь другой стороне в личностном росте, развитии, в умении ладить с другими, развитии зрелости» [40]. Далее, в своих работах К. Роджерс подробно рассматривал, какие действия должен совершать помогающий человек, чтобы отношения достигли своей цели. Во-первых, это «принятие – демократичность», например, в межличностных отношениях детей и родителей. Во-вторых, это активное участие в отношениях «человек – человек», например отношения врачей и больных.

Свой анализ К. Роджерс строил, описывая результаты и эффекты помогающих отношений. В основе лежат изменения, которые наблюдаются у больных, у детей, у клиентов психоаналитиков.

Итак, откуда же берет свое начало синдром «эмоционального выгорания»? В основе данного синдрома лежит постоянное ежедневное напряжение и эмоциональное переутомление, которое испытывает человек. Эмоционально-мотивационное утомление является одним из состояний, при котором наблюдаются мотивационная неустойчивость, эмоциональная неустойчивость, а также субъективное переживание усталости.

Все это вызывает хроническое переутомление. В организме человека происходит ряд физиологических сдвигов, которые опосредованы непосредственно процессом труда. Понижается работоспособность и возникает конфликт, который заключается в противостоянии требованиям профессиональной деятельности и снизившимися возможностями человека. Для того, чтобы преодолеть этот конфликт организм должен мобилизовать

все внутренние ресурсы, а для этого он переходит на режим энергетического функционирования.

Многие исследователи говорят о том, что утомление выполняет функцию защиты. Оно представляет собой естественное состояние, которое в любом случае возникает в какой-то определенный момент профессиональной деятельности. Однако, со временем продолжительное утомление перерастает в хроническое утомление. Оно вызывает изменение психофизиологического состояния в худшую сторону, при котором не помогает компенсация отдыхом.

Достаточно длительное разрушительное воздействие факторов ведет к изменениям личности, которые становятся устойчивыми. При отрицательных переживаниях возникают адекватные формы реагирования. Ситуативные проявления негативных эмоций переходят в такие черты как: замкнутость, агрессивность, депрессивность, личностная тревожность и т.д.

Синдром эмоционального выгорания в профессиональной деятельности проявляется в виде психической напряженности, которая вызвана различными конфликтами, а также трудностями, возникающими при решении каких-либо проблем. Все это приводит к возникновению тревоги, фрустрации, ощущениям дискомфорта, а также появлению пессимистических настроений.

На сегодняшний день существует достаточно большое количество научных подходов к пониманию сущности и выделению видов психической напряженности. Выделяются два вида психической напряженности:

1. Напряжение, характеризующееся положительным, мобилизующим эффектом.
2. Напряженность, при которой наблюдается снижение устойчивости психических, двигательных функций, приводящую к дезинтеграции всей личности.

Интравертность, высокая тревожность, агрессивность, низкая самооценка, неврозы, урезание контактов с другими людьми – появлению

этих негативных черт способствует хроническая эмоциональная напряженность. У человека накапливаются нереализованные эмоции, неотреагированные воздействия, неразрешенные задачи, все это в результате способствует возникновению «выгорания».

В основе формирования нервного перенапряжения могут лежать личностные особенности человека, такие как:

- конфликт интимно-личностного характера;
- мотивационный конфликт;
- агрессивность;
- хроническая тревожность;
- внутреннее напряжение;
- конфликт между близкими людьми.

В основе нервного перенапряжения могут лежать факторы социально-производственной природы:

- жизненные трудности;
- социальные перемены;
- хроническая усталость;
- ощущение недостатка времени;
- снижение интереса к работе;
- отсутствие элементов творчества;
- экстремальные ситуации;
- снижение личного престижа и т.д.

Выгоранию способствует и другая группа проблем, связанная непосредственно с рабочей ситуацией. Перегрузки, в виде большого числа подопечных, переизбыток информации, большое количество требований. Увеличение перегрузок, по мнению зарубежных ученых, ведет к тому, что специалисты «помогающих» профессий неосознанно стремятся к уменьшению контакта. Наблюдается применение безличных методов работы, специалисты меньше лично заинтересованы, взаимоотношения с другими людьми носят формальный характер.

Также необходимо обратить внимание на следующий аспект, касающийся рабочей ситуации. Человеку необходимо влиять на процесс работы и принимать решения, которые касаются непосредственно самого работника. Вероятность развития профессионального «выгорания» развивается при наличии у человека чувства безысходности, осознания, что человек и его мнение не имеют какого-либо значения. В данном случае, именно ролевая неопределенность ведет к профессиональному выгоранию и профессиональному стрессу [8].

По мнению достаточно большого количества авторов, занимающихся изучением «выгорания», по большей части именно личностные особенности влияют на развитие профессионального «выгорания». Э. Морроу говорил о том, что: «...развитие выгорания более всего вероятно у людей с меньшей степенью зрелости и самодостаточности, более импульсивных и нетерпеливых, не имеющих семьи, но нуждающихся в тех, кто мог бы оказать им поддержку, одобрить, имеющих цели и притязания, не согласующиеся с реальностью» [40]. В продолжение этой мысли, необходимо обратить внимание, что выгоранию подвержены молодые люди, нежели люди зрелого возраста. Но, надо сказать, что подавляющее большинство исследователей полагают, что пол, стаж, возраст и другие социальные характеристики напрямую не связаны с выгоранием в профессиональном плане. Индивидуальный тип реагирования на стрессогенные ситуации имеет достаточно большое значение [8].

К. Маслач обращает внимание, что: «...если все знания относительно того, что ведет к выгоранию, и того, что может ему препятствовать, привести к единому знаменателю, то это будет слово – «баланс». Нарушение баланса в личной и профессиональной жизни приводит к разрушению» [53].

По мнению Т.В. Форманюк: «...активное трудовое поведение является одной из форм самореализации, поиском самореализации в сфере профессиональной деятельности» [55]. В первую очередь, это относится к «помогающим профессиям», которые характеризуются высокими идеалами

служения людям, с завышенными требованиями, предъявляемыми к представителям данных профессий [55].

Помогающие профессии представляют собой отличную возможность самоактуализации для человека, так как в процессе помощи человек сильно эмоционально вовлекается в деятельность. А деятельность представляет важный элемент самоактуализации. А. Маслоу утверждал, что: «...самоактуализирующиеся люди, без единого исключения, вовлечены в дело, выходящее за их пределы, во что-то вне них самих, что образует область их «метамотивации» - посвящения себя чему-то «вне себя»» [32].

По мнению Т.В. Форманюк: «...выгорание – это плата не за сочувствие людям, а за свои нереализованные ожидания» [55]. При исследовании выгорания у учителей разных возрастов и групп, было выявлено, что негативные переживания связаны в большей степени с работой, с отсутствием результата, с ощущением работы «вхолостую». Сильными факторами переживания учителей являлись обесценивание, бессмысленность действий, ощущение утраты смысла деятельности [55].

1.2 Профессиональное развитие военнослужащих

Большая роль в жизни человека принадлежит профессиональной деятельности. Она влияет на социальное формирование человека, его образ жизни и поведение. Однако, роль профессиональной деятельности носит не только позитивный, но и порой негативный и даже разрушительный характер по отношению к личности исполнителя.

Данная проблема в последние годы приобрела чрезвычайную актуальность. Наиболее фундаментальными исследованиями явились работы следующих авторов: Вилюнас В.К., Гордеевой Т.О., Макклелланд Д., Петровского А.В., Леонтьева Д.А., Хекхаузен Х. и др.

Сущностными признаками профессиональной деятельности военнослужащих являются: целостность мотивационных, интеллектуальных,

эмоционально-волевых, физических, практических компонентов в профессиональной деятельности.

Общее психическое развитие является основой для становления профессионала.

Рассмотрение личностно-профессионального становления (ЛПС) военнослужащих объясняется, тем, что большое влияние на выбор той или иной профессии, а также прохождение профессиональной адаптации оказывают индивидуальные характеристики человека, такие как: интересы, установки, потребности, особенности интеллекта, уровень притязаний и др. С одной стороны, индивидуальные характеристики человека оказывают положительное влияние и способствуют формированию профессионального мастерства, а также продуктивного подхода к трудовой деятельности. С другой стороны, они могут оказывать отрицательное воздействие и препятствовать профессиональному становлению, что приводит к деформации и значительно ускоряет профессиональное старение [23]. Надо отметить, что профессиональной деятельностью оказывается положительное или отрицательное влияние на личностный онтогенез. Например, в процессе формирования самоотношения и самооценки.

Общеизвестно и общепринято в психологии, что деятельность – это основание для развития личности. Так, в исследованиях развития личности важное место отводится профессионально-личностному становлению личности. Становление личности профессионала идет по следующей схеме: от субъекта профессиональной деятельности, субъекта профессионального общения непосредственно к личности как субъекту жизни. Необходимо сказать о том, что на профессиональную деятельность личность оказывает самостоятельное влияние. Таким образом, анализируя профессиональное развитие, необходимо учитывать, соответствует ли человек профессиональной деятельности. А также соответствует ли личности человека непосредственно сама работа, и каким образом работа влияет на становление личности.

В своей работе Л.Н. Корнеева ссылается на эксперименты, по выявлению динамики профессионально важных качеств личности в процессе всего профессионального пути человека. Л.Н. Корнеева выявила, что при становлении профессиональной деятельности в первую очередь, на начальном этапе профессиональной адаптации повышается тревожность. Со временем уровень снижается. При стаже работы от трех до пяти лет тревожность резко повышается, что ведет к повышению травматизма на данном этапе. Последующий этап характеризуется некоторым повышением тревожности и достигает уровня, являющегося оптимальным для каждой конкретной деятельности. И уже в предпенсионном возрасте можно наблюдать достаточно резкий подъем уровня тревожности [22]. Таким образом, необходимо отметить, что на каждом возрастном этапе содержание и динамика профессионального и личностного становления носит свой отличительный характер.

Личностный и профессиональный онтогенез у военнослужащих руководящего состава зрелого возраста, представлен тем, что продолжается развитие и формирование личностных качеств. Прослеживается наибольшая активность в профессиональной деятельности. Но, существующая рассогласованность между возможностями человека и профессиональными требованиями ведет к изменениям личности, а также снижает уровень профессионализма. Эмоциональное истощение, неудовлетворенность профессиональной деятельностью, наряду с этим одной из основных составляющих синдрома эмоционального выгорания называют обезличивание интерперсональных отношений [22].

В своем исследовании А.К. Маркова предлагает пути преодоления профессиональных изменений личности. Например, в процессе выполнения обучающих упражнений, которые в свою очередь помогают осознать отклонения в профессиональной деятельности, также помогают спрогнозировать возможные изменения, смоделировать изменение деятельности при новых условиях управленческого труда. Также упражнения

помогают при устранении стереотипов и штампов, при корректировке состава деятельности, при использовании приемов интеграции прошлого опыта и осмыслении перспектив профессионального развития в будущем.

А.К. Маркова говорит о том, что: «...выявлена неравномерность устранения негативных изменений в личностно-профессиональном становлении разных компонентов профессиональной деятельности, что необходимо учитывать в ходе их преодоления, показана роль руководителя и практического психолога в преодолении негативных изменений профессиональной деятельности». А.К. Маркова также указывает на то, что: «...профилактика отрицательных изменений в личностно-профессиональном становлении в ходе профессиональной деятельности военнослужащих, заключается в психологически обоснованном проектировании профессионального развития управленческих кадров» [32].

Такие авторы как С.Л. Рубинштейн, Б.М. Теплов, Е.И. Рогов, В.Д. Шадриков и другие, отмечали, что в раннем, дошкольном возрасте закладывается фундамент общих способностей, Например, способность к мышлению, к познанию, к общению, к начальным формам труда. Далее, в школьном возрасте, на основе этих способностей развиваются специальные способности, например, технические, гуманитарные и т.д. Юношеский возраст характеризуется общими профессиональными способностями. И наконец, зрелый возраст характеризуется специальными профессиональными способностями, по мере того, как человек специализируется в профессии [40].

По мнению С.Л. Рубинштейна: «...Личность человека оказывает положительное влияние на выбор профессии, на ход профессиональной адаптации, поддерживает профессиональное мастерство, стимулирует профессиональное творчество, побуждает к смене профессии, оберегает от профессионального старения и деформации» [41].

С другой стороны, личность может затруднять становление в человеке профессионала, например, если отсутствует трудолюбие, положительные

мотивы, общечеловеческие способности. Со временем, по мере того, как человек профессионально развивается, профессиональные качества начинают оказывать обратное влияние на личность. Это может быть как положительное, так и отрицательное влияние. Стимуляция личности происходит при наличии успехов в профессии. Угасающая личность – это, как правило, несостоявшийся профессионал [23].

На современном этапе, когда в обществе происходят различные изменения, для становления личности профессионала необходимы такие черты, как:

- индивидуальная, социальная, экономическая ответственность;
- соблюдение профессиональной этики;
- смыслотворчество (нахождение новых положительных смыслов в своей жизни и на работе);
- внутренний локус контроля (видение причин событий собственной жизни в себе);
- стрессоустойчивость;
- конкурентноспособность;
- оперативность;
- гибкость;
- адекватная самооценка [23].

При психологическом становлении профессионала появляются новые качества в психике человека. Эти новые качества, возможно, были в наличии у человека в видоизмененном состоянии, или отсутствовали вообще. Или же у человека возникают новые виды профессиональной деятельности, также профессионального общения, которые до этого не существовали.

Личностно-профессиональное становление можно охарактеризовать тремя линиями:

- мотивационная;
- эмоциональная;
- творческая.

Остановимся подробнее на характеристике каждой линии.

Осознанная профессиональная мотивация, устойчивая мотивация, мотивация самоактуализации, мотивация профессиональных достижений – все эти показатели являются показателями мотивационного критерия предупреждения отрицательных проявлений личностно-профессионального становления военнослужащих.

Осознанная, устойчивая, высокая и качественная общая жизнеспособность, мобильность жизненных целей и планов, адекватная способность постановки усложняющихся задач своего личного развития, построение и реализация личной стратегии планомерного развития – все это является показателями творческого критерия, который предупреждает негативные проявления личностно-профессионального становления военнослужащих.

Эмоциональный критерий при предупреждении негативных проявлений личностно-профессионального становления военнослужащих характеризуется:

- осознанной, постоянной системой саморегуляции личности военнослужащих;
- адекватным знанием о собственном личном «поле» при возникновении негативных изменений в личностно-профессиональной сфере и у руководителей, и профессионалов.

Негативные изменения в сфере личностно-профессионального становления военнослужащих представлены деструктивными изменениями в таких сферах как психическая структура, качества личности руководителя под влиянием выполнения своих профессиональных обязанностей. Становлению военнослужащих в личностно-профессиональной сфере препятствуют такие факторы как:

- продолжительная психическая напряженность;
- сложные условия труда;
- кризисы в профессиональном развитии;

- неожиданные нештатные ситуации;
- монотония;
- возрастные изменения;
- профессиональная усталость;
- профессиональная деформация [6].

На личностно-профессиональное становление военнослужащих значительное влияние оказывают ряд психологических факторов, которые предупреждают негативные проявления. Такие психологические факторы как: личностно-субъектный, социально-средовой, организационно - деятельностный.

Дадим характеристику личностно-субъектному фактору:

1. Данный фактор характеризуется учетом личного опыта человека. Это и его чувства, и мотивы, и установки, и ожидания. Учитывается как положительный, так и отрицательный опыт с использованием приемов интеграции предшествующего опыта.

2. Данный фактор характеризуется тем, что человек знает свои индивидуально-личностные особенности, в их числе жесткость, мягкость, уровень самоуважения, «трудоголизм», возраст, самооценка, эмпатия, реакция на стресс.

3. Фактор характеризуется самоактуализацией, то есть человек совершает действия и работает над собой по преодолению недовольства личностным ростом, а также профессиональным.

4. Данный фактор характеризуется проектированием дальнейшего развития в профессиональном плане.

5. Фактор характеризуется наличием у человека чувства собственной значимости и нужности, наличием одобрения и уважения со стороны других людей. Способностью человека преодолевать разочарование и зависть к более успешным коллегам по работе.

Дадим характеристику социально-средовому фактору.

1. Данный фактор характеризуется тем, что человек не ощущает социальной поддержки, преодолевает чувство социальной незащищенности, негативные переживания, неуверен в социально-экономической стабильности.

2. Человек знает управленческие, административные, коммуникативные особенности той организации, в которой работает.

3. Человек знает статусно-ролевые и индивидуальные характеристики специалистов.

4. Человек знает ролевые стереотипы, при которых учитываются ролевые конфликты, ролевые поведенческие стереотипы, несоответствие поставленных задач и полномочиями руководителя.

5. Осознается характер взаимоотношений в профессиональном плане.

Дадим характеристику организационно - деятельностному фактору.

1. Данный фактор отвечает за осознание отклонений, которые имеют место быть в профессиональной деятельности, также за предвидение негативных изменений в будущем. При быстроменяющихся условиях в плане управленческого труда моделирование изменений деятельности.

2. Ответственность за организацию рабочего времени военнослужащих и его учет.

3. Данный фактор отвечает за содержательную сторону деятельности, ее планирование. Данная функция заключается в выборе эффективных форм, методов и содержания деятельности военнослужащих. Также отвечает за самообразование, за исключение монотонности в своей работе.

4. Ответственность за организацию управления и поддержание достаточно высокого уровня эффективности управления. В данную функцию входит распределение полномочий подчиненным и делегирование полномочий.

5. Ответственность за выработку оптимального уровня профессионализма военнослужащих. В данную функцию входит: организация профессиональной деятельности, эффективный стиль

руководства, достаточно высокий уровень ответственности, объема деятельности.

6. Создание условий для отдыха и восстановления физических, психических сил военнослужащих.

7. При необходимости осознать возможность смены работы, должности, квалификации военнослужащих.

Основой оптимизации процесса личностно-профессионального становления военнослужащих являются знание руководителем основных негативных изменений личностно-профессионального становления и своих личностных особенностей профессиональной деятельности, теоретических основ становления профессионализма, особенностей развития самосознания военнослужащих руководящего состава; применение в профессиональной практике психологической технологии, обеспечивающей личностно-профессиональное становление военнослужащих [22].

Нам представляется необходимым рассмотреть в работе не только субъективные условия, которые, в свою очередь, оказывают влияние на мотивацию, интеллектуальные, управленческие возможности личности военнослужащих, но и эмоционально-волевые качества. В рамках изучения заявленной проблемы волевым процессам придается достаточно большое значение.

У военнослужащих суть волевого поведения заключается в способности подчинять свое поведение поставленным целям и делать это сознательно, а не поддаваться импульсивным побуждениям. На сегодняшний у военнослужащего должно быть сформировано стратегическое мышление, он должен обладать высокой культурой и эрудицией.

Итак, мы можем сказать, что для становления и развития профессионала необходимо, чтобы все линии его развития представляли собой симбиоз и некое «приращение» к психике человека. Достаточно часто в профессиональной деятельности человека происходит регресс. То есть, происходит нивелирование старых качеств или их деформация, могут

появляться новые отрицательные признаки, распад, перерыв или же прерывание профессиональной деятельности. Все это говорит о том, что с одной стороны, в психике человека происходят негативные изменения, а с другой стороны, что происходят качественные изменения.

При условии, что человек обладает зрелой личностью, противостоит различным отрицательным процессам, находит в себе какие-то новые стратегии, говорит о том, что он движется вперед, продвигает вперед свое психическое развитие.

1.3 Проявления эмоционального выгорания у военнослужащих

Для воинской деятельности в целом, и для боевой обстановки в частности, необходимы такие личностные проявления как: темперамент, характер, авторитет, задатки, способности, лидерство, воля, храбрость, мужество, героизм.

В психологии наряду с такими понятиями как «личность», «коллектив» и другими, понятие «деятельность» занимает одно из главных мест в психологической науке. Именно деятельность способствует тому, что личность проявляет себя и развивается.

Человек в процессе жизни участвует в различных видах деятельности. Воинская деятельность является общественно значимой и необходимой, так как в современном мире необходима вооруженная защита от агрессии. Воинская деятельность характеризуется тем, что это: «...глубоко осознанный процесс выполнения военнослужащими задач по обеспечению вооруженной защиты от агрессии» [35].

В основе воинской деятельности лежит определенная специфика, заключающаяся в определенной направленности – защита, которая осуществляется при помощи военной техники и оружия. Данные средства защиты наделены достаточно большой разрушительной силой и мощностью. Люди, посвятившие себя воинской деятельности, с психологической точки

зрения затрачивают огромное количество духовных и физических сил. Военская деятельность характеризуется сложными условиями деятельности, а это, в свою очередь, затрудняет достижение поставленных целей. Также необходимо обратить внимание, что данная деятельность носит коллективный характер, и поставленная цель может быть достигнута только совместно. Так как низкая активность и квалификация одного солдата может привести к невыполнению боевой задачи всего подразделения. У военнослужащих, посвятивших свою жизнь данной деятельности, должна быть сформирована одна определенная цель – это служение Родине, обеспечение свободы, независимости и безопасности Родины.

Во время воинской службы личность военнослужащего может подвергаться изменениям, происходит деформация личности и меняется мотивация. Мотивация может изменяться как в сторону повышения, так и в сторону понижения. Способы мобилизации различны и прежде всего, зависят от организационных, управленческих умений руководителя. Также способы мобилизации зависят от средств и времени.

Коллективный характер воинской деятельности предполагает следующие специфические особенности социально-психологических механизмов воздействия:

1. Неосознанное или осознанное следование образцу, эталону, идеалу – то есть, подражание. Данный механизм характеризуется тем, что позволяет более быстро овладеть воинской специальностью, дает возможность следовать примеру товарищей по службе, командиру, а также литературных образов.

2. Воздействие на эмоциональную, бессознательную сферу психики воинов – внушение. Оно применяется с целью управления воинами, их поведением в различных сложных обстановках. Наиболее сильное внушающее воздействие оказывают личности волевые, авторитетные, харизматичные.

3. Взаимное заражение настроем. Мгновенно распространяются в коллективе как положительные настроения, такие как бодрость, оптимизм, деловитость, доброжелательность, так и негативные. При преобладании положительных настроений. В коллективе усиливается активность воинов в различных видах деятельности (труд, учеба, бой).

4. Механизм воздействия сотрудничество. Он характеризуется проявлениями взаимной помощи, согласовании усилий всего коллектива воинов, готовностью прийти на помощь, а также обменом собственного опыта.

5. Соревнование, соперничество. Оно развивается в процессе службы. Соперничество может быть по отношению, как к сослуживцам, так и по отношению к реальному или воображаемому противнику. Данный механизм направлен на то, чтобы воин достигал более высоких результатов, чем другие.

Профессиональная деятельность военнослужащих обладает некоторыми особенностями, которые позволяют отнести ее к группе риска при возникновении и развитии синдрома выгорания. Характерными являются следующие признаки:

- высокий уровень динамизма;
- рабочие перегрузки;
- нехватка времени;
- социальная оценка;
- трудность рабочих ситуаций;
- интенсивность контактов;
- взаимодействие с социальными группами.

Эмоциональное выгорание оказывает достаточно большое отрицательное воздействие, как на психосоматическое здоровье, так и на эффективность деятельности военнослужащего. У военнослужащих по мере службы проявляются такие психосоматические нарушения как: хроническая усталость, повышение уровня тревожности, склонность к употреблению

алкогольных напитков, в дальнейшем это может приводить к асоциальному поведению.

Выводы по первой главе

Проанализировав отечественные и зарубежные источники по проблеме эмоционального выгорания, мы пришли к выводу, что данная проблема на сегодняшний день достаточно актуальна и привлекает большое внимание и отечественных, и зарубежных исследователей.

На сегодняшний день существует большое количество взглядов на проблему эмоционального выгорания, которой занимались и продолжают заниматься как отечественные, так и зарубежные авторы. В зарубежной психологии данной проблемой занимались такие авторы как: Х. Дж. Фрейденбергер, Э. Морроу, Р. Шваб, М. Буриш, А.М. Ричардсен, М. Кинг, Дж. Фриди, С.Т. Миер, К. Маслач, А. Чиром, Е. Хартман, Х. Сиксма и другие.

Х. Дж. Фрейденбергер говорит о синдроме эмоционального выгорания: «...истощение энергии у профессионалов в сфере социальной помощи, когда они чувствуют себя перегруженными проблемами других людей, вследствие чего снижается их эффективность в целях и действиях».

Так, К. Маслач определяет синдром эмоционального выгорания как «...синдром физического и эмоционального истощения, который включает развитие отрицательной самооценки, отрицательного отношения к работе и утрату понимания и сочувствия по отношению к клиентам».

К. Кондо дает следующее определение понятию: «...дезадаптированность к рабочему месту из-за чрезмерной рабочей нагрузки и неадекватных межличностных отношений».

М. Буриш определяет выгорание как: «...психологический термин, который обозначает симптомокомплекс последствий длительного рабочего стресса и определенных видов профессионального кризиса».

Представителями отечественной психологии, которые занимались данной проблемой, являются, Т.В. Форманюк, Н.В. Мальцева, В.В. Бойко, О.Н. Гнездилова, В.Е. Орел, Н.Е. Водопьянова, А.Б. Серебрякова, Е.С. Старченкова и другие.

По мнению В.В. Бойко, эмоциональное выгорание – это не что иное как: «...выработанный личностью механизм психологической защиты, который проявляется в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на психотравмирующие воздействия».

Проанализировав исследования различных авторов, мы можем сделать вывод о том, что для отечественной психологии типичным является рассмотрение синдрома «выгорания» в русле профессионализации.

Одни авторы рассматривают «синдром эмоционального выгорания» как разновидность стресса, а другие – как результат влияния различных стрессогенных факторов.

Однако, большинство авторов признает, что для определения наличия и степени «выгорания» необходимо учитывать три составляющие. По мнению В.В. Бойко структура синдрома эмоционального выгорания представляет собой последовательность трех фаз: напряжение, резистенция, истощение. По мнению Б. Пельман, Е. Хартман в структуре эмоционального выгорания можно выделить три главных компонента: эмоциональное истощение, деперсонализацию, сниженную рабочую продуктивность. В то же время А. Пинес, Е. Аронсон изучают эмоциональное выгорание как одномерную конструкцию.

Таким образом, необходимо обратить внимание на то, что, несмотря на достаточно большое количество теоретических и эмпирических исследований, не выработан единый подход к пониманию сущности «выгорания», механизмов его развития и психотерапии.

Глава 2. Эмпирическое исследование эмоционального выгорания военнослужащих на стадии профессионального развития

2.1 Организация и методы исследования

Целью нашего исследования является изучение и проведение психологического анализа выраженности эмоционального выгорания военнослужащих контрактной службы на этапе профессионального развития.

Наше исследование проводилось на базе воинской части Самарской области. В качестве испытуемых в исследовании принимали участие военнослужащие контрактной службы в количестве 35 человек со сроком службы от 1 до 10 лет. Возрастной диапазон испытуемых составил от 23 до 40 лет.

Для решения поставленных задач нашего исследования, нами были отобраны следующие психодиагностические методики.

1. Методика Бойко В.В., которая предназначена для диагностики синдрома профессионального выгорания. В данной методике автором предлагается классифицировать синдром эмоционального выгорания по стадиям. Каждая стадия характеризуется различными симптомами. Характеризуя профессиональное выгорание, необходимо обратить внимание, что это достаточно устойчивое состояние, к симптомам которого относятся:

- снижение мотивации к работе;
- высокий уровень конфликтности;
- повышающееся недовольство от работы, которую человек выполняет;
- скука;
- хроническая усталость;
- нервозность;
- раздражительность;
- эмоциональное истощение.

У разных людей индивидуальная реакция на стрессовые ситуации различна, также и симптомы синдрома эмоционального выгорания тоже различны. Их отличает одна особенность. Они не проявляются все одновременно, а представляют собой различные индивидуальные вариации. Определенная комбинация профессиональных, организационных, личностных факторов стресса дает толчок к развитию синдрома. Динамика развития синдрома будет зависеть от преобладания какой-либо составляющей процесса.

В.В. Бойко, основываясь на исследованиях Г. Селье, рассматривает профессиональное выгорание с позиции общего адаптационного синдрома. В основе методики лежит три стадии развития выгорания, и каждая стадия проявляется в виде следующих четырех симптомов:

1. Фаза напряжения. Характеризуется тем, что является предвестником развития синдрома выгорания и представляет собой механизм формирования синдрома. Тревожное напряжение характеризуется такими симптомами как: тревога, депрессия, переживание психотравмирующих обстоятельств, неудовлетворенность собой, чувство безысходности.

2. Фаза резистентности. Характеризуется тем, что человек, при наличии тревожного напряжения стремиться избегать эмоционального реагирования.

3. Фаза истощения. Характеризуется снижением энергетического тонуса и ослаблением нервной системы в виде эмоционального дефицита, личностной отстраненностью, эмоциональной отстраненностью, психосоматическими и вегетативными проявлениями.

Необходимо обратить внимание, на то, что внутренние и внешние факторы играют большую роль в развитии синдрома эмоционального выгорания. Внешние факторы характеризуются условиями материальной среды, содержанием работы, социально-психологическими условиями деятельности. Основную роль в развитии синдрома эмоционального выгорания играют:

- отсутствие четкой структуры при организации и планировании труда;

- недостаток оборудования;
- недостаточно четкая информация;
- перфекционизм при выполнении деятельности;
- негативная психологическая атмосфера в коллективе.

2. Методика САН. Используется для оценки психоэмоционального состояния взрослого человека на момент обследования. САН представляет собой карту (таблицу), которая содержит 30 пар противоположных характеристик, отражающих исследуемые особенности психоэмоционального состояния (самочувствие, активность, настроение). Каждое состояние представлено 10 парами слов. На бланке обследования между полярными характеристиками располагается рейтинговая шкала. Испытуемому предлагают соотнести свое состояние с определенной оценкой на шкале (отметить степень выраженности той или иной характеристики своего состояния). При обработке результатов обследования оценки пересчитываются в «сырые» баллы от 1 до 7. Количественный результат представляет собой сумму первичных баллов по отдельным категориям (или их среднее арифметическое).

2.2. Анализ и интерпретация результатов исследования психологических особенностей эмоционального выгорания военнослужащих на этапе профессионального развития

Для проведения эмпирической части исследования нами были отобраны и продиагностированы 35 человек, военнослужащих контрактной службы.

Таблица 1 - Списочный состав группы испытуемых

№ п/п	Имя испытуемого	Возраст	Срок службы (лет)
1	Владимир П.	23	2

2	Геннадий Б.	25	5
3	Павел З.	27	6
4	Дмитрий П.	26	4
5	Алексей Г.	23	2
6	Олег Н.	24	3
7	Сергей С.	29	8
8	Евгений О.	27	3
9	Андрей С.	26	5
10	Айрат В.	26	6
11	Станислав В.	27	7
12	Ильдар С.	37	10
13	Анатолий Г.	31	7
14	Михаил Ч.	39	10
15	Алексей Л.	40	10
16	Ренат А.	25	4
17	Виталий Ш.	34	8
18	Антон Р.	26	3
19	Отар Б.	27	6
20	Владислав Б.	24	3
21	Герман М.	36	10
22	Анатолий Ф.	35	10
23	Зураб Е.	26	5
24	Денис Д.	23	1
25	Амир И.	23	1
26	Николай О.	33	9
27	Виктор Б.	31	6
28	Олег С.	31	7
29	Виталий М.	34	8
30	Николай К.	40	10

31	Максим Е.	39	2
32	Юрий С.	32	7
33	Виталий Г.	34	8
34	Марат Х.	39	5
35	Григорий Ф.	38	10

Для удобства проведения анализа полученных данных, мы разбили нашу выборку на две подгруппы: первая представляет собой группу военнослужащих, стаж воинской службы которых составляет от 1 до 5 лет (15 человек); вторая группа – это военнослужащие со стажем от 6 до 10 лет (20 человека).

Далее, поэтапно мы рассмотрим результаты нашего исследования по каждой из методик для каждой из подгруппы.

Подсчитав результаты, полученные при обработке данных с использованием методики В.В. Бойко, мы перевели их в проценты и представили в виде диаграммы.

Для военнослужащих со сроком службы от 1 года до 5 лет мы можем наблюдать следующие результаты. Фаза напряжения сформировалась у 70% (11 человек) испытуемых. Возможно, это связано с процессом адаптации к новым жизненным условиям, новым требованиям в профессиональной сфере, мобилизацией своих внутренних ресурсов. Можно предположить, что процесс адаптации к новым должностным обязанностям и коллективу, и вызывает состояния напряжения. У 50% (8 человек) респондентов стадия резистенции находится в процессе формирования, что может свидетельствовать о личностной мобилизации с целью максимального сохранения внутренних ресурсов, некоторой эмоционально-нравственной дезорганизации. Происходит начало этапа экономии эмоциональных ресурсов с целью сохранения внутренней целостности. Фаза истощения не сформирована ни у одного испытуемого из данной подгруппы. У 65% (10

человек) фаза истощения не сформировалась, в то время как 70% устойчиво сформировалась фаза напряжения, что, вероятно, является предпосылкой к возможному формированию эмоционального выгорания. Данные результаты отражены на рисунке 1.

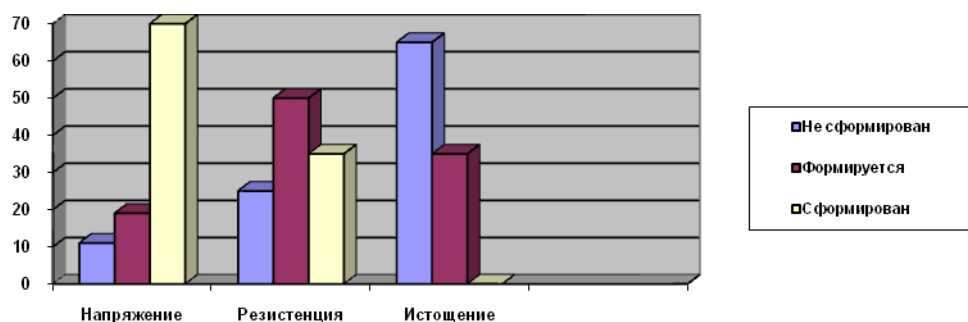


Рисунок 1 - Результаты по трём фазам формирования «выгорания» у военнослужащих со сроком службы от 1 года до 5 лет по методике «Методика диагностики уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко (%)

Далее рассмотрим процесс формирования «выгорания» по каждой из трех фаз у группы военнослужащих со сроком службы от 6 до 10 лет и представим полученные данные в процентных соотношениях на рисунке 2. Результаты показали, что фаза напряжения сформирована у 18 % (4 человека) испытуемых, что говорит об общем тревожном состоянии военнослужащих, что может являться следствием постоянно действующих на них психотравмирующих факторов, которые, скорее всего, постоянно усиливаются. У 46% (9 человек) испытуемых наблюдается сформированность фазы резистенции, что говорит о мобилизации всех внутренних ресурсов и применении внутренних механизмов защиты. В отличие от предыдущей подгруппы, где данная фаза находится в процессе формирования, в этой подгруппе почти у половины человек эта фаза уже сформировалась и может служить предпосылкой формирования эмоционального «выгорания» в дальнейшем. Фаза истощения находится в процессе формирования у 50% (10 человек) респондентов, что увеличивает вероятность развития «выгорания» у военнослужащих с большим сроком службы и 25% (5 человек) испытуемых уже имеют сформированность фазы

истощения. В то время как у предыдущей группы фаза истощения формируется у 35% (5 человек) испытуемых.

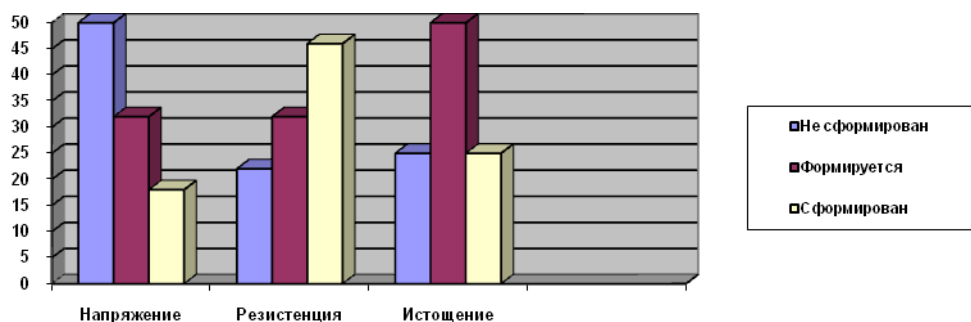


Рисунок 2 - Результаты по трем фазам формирования «выгорания» у военнослужащих со сроком службы от 6 года до 10 лет по методике «Методика диагностики уровня эмоционального выгорания»
В.В. Бойко (%)

Итак, полученные нами данные могут свидетельствовать о том, что у военнослужащих с меньшим сроком службы наблюдается сформированность фазы напряжения, а фаза резистенции находится в активной стадии формирования у половины выборки. Возможно, это связано с тем, что респонденты испытывают адаптационный стресс, что и заставляет их активизировать весь свой внутренний личностный и профессиональный потенциал. Любая адаптация – это, своего рода, переживание психотравмирующего обстоятельства, что связано с приспособлением к новым условиям труда, особенностями армейских будней и стилем руководства начальства. Происходит «притирание» с сослуживцами. Все это и способствует росту напряжения, а также активизации фазы резистенции (современем). Могут наблюдаться эмоциональные срывы, некоторая дезориентация и редукция своих обязанностей в попытки максимально упростить все контакты и свой функционал. Наряду с этим, фазы истощения на данном этапе профессионального становления военнослужащих не наблюдается.

Несколько иная картина предстает перед нами при анализе данных, полученных в результате исследования с помощью методики В.В. Бойко у военнослужащих со сроком службы более 6 лет. Здесь мы наблюдаем сформированность фазы напряжения у 18% испытуемых, в то время как у 46% испытуемых, что составляет почти половину, фаза резистенции уже сформировалась, а также и сформировалась фаза истощения у четверти данной подгруппы. В данном случае можно говорить, о максимальном применении военнослужащими психологических защит, чтобы снизить общую напряженность. Может наблюдаться некоторая эмоциональная отстраненность, уменьшение спектра эмоционального реагирования. Возможны проявления психосоматических и психовегетативных нарушений, что выражается в обострении хронических заболеваний, проявлении различных сосудистых нарушений, нейродермитов. Наблюдается некоторая личностная отстраненность от общих дел коллектива в целом и собственных в частности. Вероятно, это связано с высоким уровнем ответственности данной профессиональной сферы, отсутствием нормированного рабочего дня, особенностями руководства, необходимостью постоянных командировок и, как следствие, трудностями в личной сфере. Так как все эти психотравмирующие обстоятельства действуют на военнослужащих данной подгруппы дольше, чем на предыдущих, то, вероятнее всего, это и способствует получению подобных данных.

Перейдем к анализу данных, полученных в результате исследования с помощью методики САН. Данный опросник предназначен для оперативной оценки, то есть здесь и сейчас, самочувствия, активности и настроения.

Анализируя данные, полученные нами в результате оперативной оценки самочувствия, активности и настроения у военнослужащих с меньшим сроком службы, мы видим, что низкой активности не наблюдается ни у одного из респондентов. Средняя активность – у 25% (4 человек) испытуемых, высокий уровень активности наблюдается у 75% (11 человек) испытуемых. Вероятно, это связано с процессом адаптации к новым

условиям работы, к новой среде и новому коллективу. Человек старается максимально проявить все свои профессиональные и личностные качества, установить благоприятные контакты. Наряду с этим низкое самочувствие наблюдается у 10% данной выборки (2 человека), возможно, это ситуативные, временные трудности со здоровьем или самочувствием в целом, не связанные с работой. Средний и высокий уровень самочувствия наблюдается у 35% (5 человек) и 55 (8 человек) соответственно. Это может говорить о довольно хорошем самочувствии в целом. Настроение также находится на среднем уровне – 47% (7), высокий показатель по данной шкале у 43% (6 человек). В целом, это говорит об общем среднем уровне настроения. 10% (2 человека) испытуемых продемонстрировали низкий уровень настроения, что может быть ситуативным явлением и быть результатом какой-либо неудачной ситуации в личной сфере или же в профессиональной.

Обобщая данные, полученные в результате проведения исследования с опросником САН на выборке военнослужащих со сроком службы от 1 года до 5 лет, можно сделать выводы о благоприятном состоянии всех испытуемых. Люди прибывают в достаточно комфортном состоянии, отдохнувшие и лишь у некоторых наблюдается низкий уровень самочувствия и настроения, что может являться ситуативным следствием каких-либо сугубо личностных трудностей. Эти результаты представлены в рисунке 3.

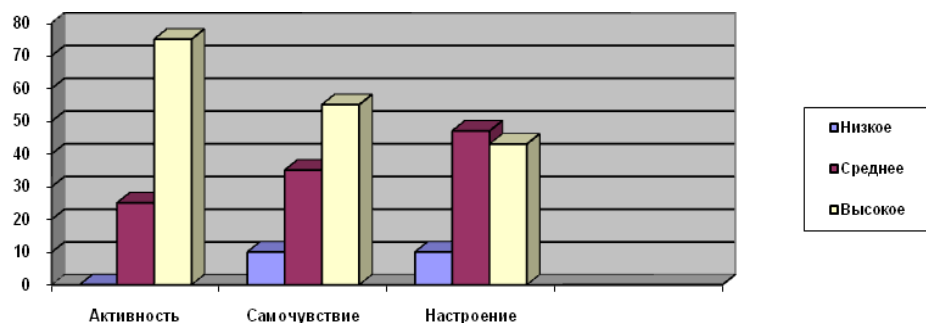


Рисунок 3 - Результаты опросника «Самочувствие, активность, настроение» у военнослужащих со сроком службы от 1 года до 5 лет (%)

Далее перейдем к анализу результатов по методике САН второй подгруппы испытуемых, а именно военнослужащих со сроком службы от 6 до 10 лет. Результаты исследования представлены на рисунке 4. Здесь мы можем видеть относительно равные значения по всем трем характеристикам психоэмоционального состояния. Но особенность заключается в проявлении низкой активности у 10% (2 человека) испытуемых, а средний и высокий уровни по этому параметру свойственны 45% (5 человек) испытуемых по каждому из них. Это может говорить о достаточно среднем уровне активности, со склонностью к ее снижению.

Самочувствие у 17% (3 человека) находится в данный момент на низком уровне, вероятно, это связано с некоторым снижением адаптационного механизма, снижением общей активности и удовлетворенности, возможно обострились какие-либо хронические заболевания на фоне общего утомления. У 43% (9 человек) испытуемых и у 40% (8 человек) испытуемых самочувствие среднее и высокое соответственно. Вероятно, это связано с тем, что у большинства респондентов данной выборки уже сформировались свои приемы психологической защиты от внешних психотравмирующих факторов, адаптация как таковая уже прошла. Военнослужащие адаптировались к особенностям воинской службы, ее особому характеру, наработали собственные приемы психологической защиты и саморегуляции.

Настроение у 15% (3 человека) военнослужащих данной выборки находится на низком уровне. Мы предполагаем, что это связано с некоторой неудовлетворенностью той социальной ситуацией, в которой они находятся. Невозможность изменить что-либо в своей карьере, поменять условия труда, отношения внутри коллектива, могут приводить к низкому уровню настроения. Хотя в целом наблюдается достаточно средний уровень настроения с преобладанием высоко у 45 % (9 человек) испытуемых.

В целом, результаты по методике САН у данной выборки можно охарактеризовать как следующим образом. Активность средняя с некоторой

склонностью к ее снижению, что связано с некоторой апатией и желанием изменить что-либо в своей жизни, работе. Самочувствие также находится на среднем уровне и также имеется тенденция к его снижению, потому что из-за специфики профессиональной деятельности военнослужащих могут обостряться хронические заболевания или появляться различные профессиональные заболевания. Это также может быть связано с общей неудовлетворенностью испытуемых характером и условиями их службы. По параметру настроение наблюдается некоторый спад, хотя в целом эта характеристика находится на среднем уровне.

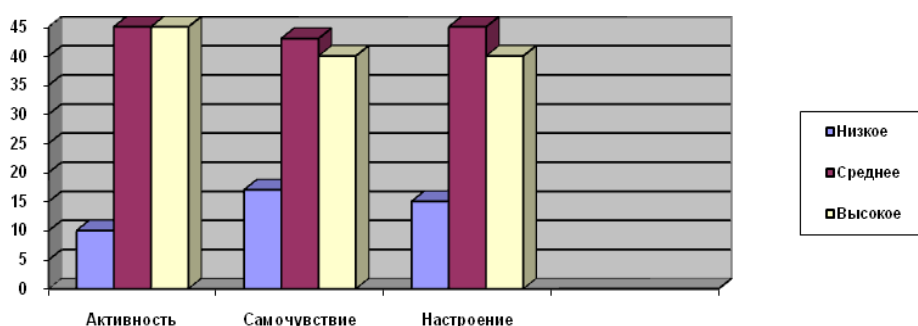


Рисунок 4 - Результаты опросника «Самочувствие, активность, настроение» у военнослужащих со сроком службы от 6 года до 10 лет (%)

Результаты, полученные по двум выборкам испытуемых, могут говорить о достаточном благоприятном психоэмоциональном состоянии военнослужащих с разным сроком службы. Но есть ряд особенностей, на которые стоит обратить внимание. Во-первых, это отсутствие низкой активности у первой выборки 0% и наличие низкой активности у второй – 10%. Показатели по параметру самочувствие также различаются – 10% и 17% низкого самочувствия соответственно, что свидетельствует о некотором ухудшении здоровья у военнослужащих, которые прослужили дольше. Настроение также у второй подгруппы несколько ниже, чем у первой. Но, а в целом, можно говорить о достаточно благоприятном психоэмоциональном состоянии военнослужащих обеих выборок. Вероятно, испытуемые с

меньшим сроком службы меньше подвергались психотравмирующим факторам профессиональной армейской среды, в то время как военнослужащие с большим опытом службы в вооруженных силах успели наработать свою систему защитных механизмов и прошли стадию адаптации.

Далее необходимо провести анализ результатов обеих выборок по обеим методикам.

Для удобства мы сравнили и проанализировали данные по каждой из фаз формирования «выгорания» методики В.В. Бойко для каждой выборки. В результате мы видим, что фаза напряжения четко сформирована у 70% военнослужащих со сроком службы от 1 года до 5 лет, в то время как у более опытных сослуживцев эта стадия не сформирована – 50% испытуемых. Видимо, это связано с их успешным прохождением адаптации к армейским условиям, коллективу и руководству. Это отражено на рисунке 5.

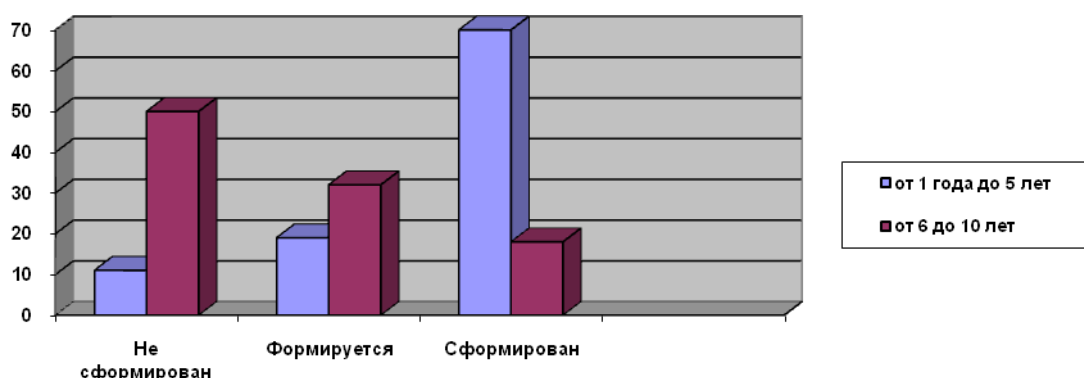


Рисунок 5 - Результаты по фазе «напряженность» у военнослужащих с разным сроком службы по методике «Методика диагностики уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко (%)

Сформированность фазы резистенции мы можем наблюдать у второй выборке 46%, в то время как у военнослужащих с меньшим сроком службы данные фаза находится в стадии формирования, что может говорить о постепенном нарастании усталости и неудовлетворенности собственной социальной ситуации, наблюдается тенденция к появлению «выгорания» у второй подгруппы. Во второй подгруппе активнее идет процесс мобилизации

своих внутренних ресурсов и защитных механизмов. Это связано с большим сроком воздействия на личность психотравмирующих обстоятельств, что отражено на рисунке 6.

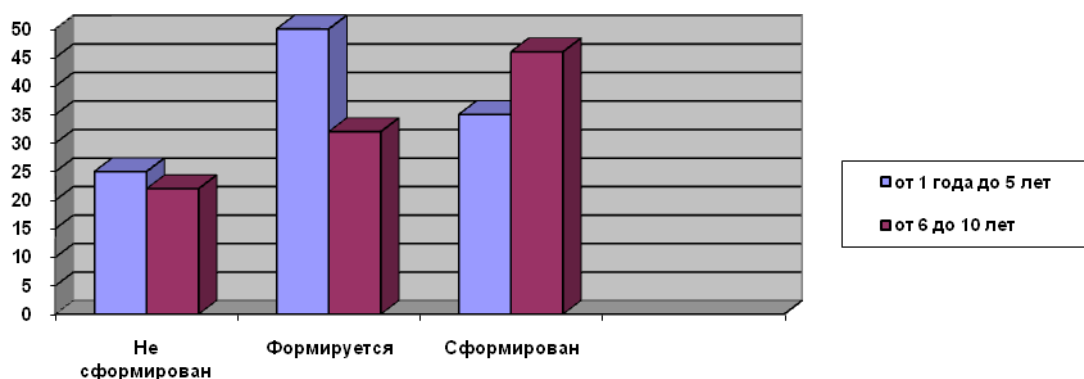


Рисунок 6 - Результаты по фазе «резистенция» у военнослужащих с разным сроком службы по методике «Методика диагностики уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко (%)

Фаза истощения в первой подгруппе не сформировалась совсем, в то время как у военнослужащих со сроком службы от 6 до 10 лет эта фаза сформировалась у 25% испытуемых, что говорит о большей вероятности развития у них эмоционального «выгорания». Эти результаты представлены на рисунке 7.

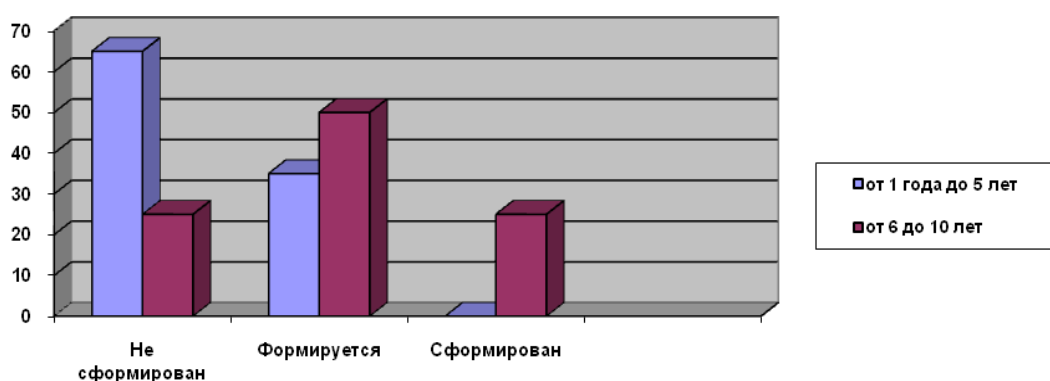


Рисунок 7 - Результаты по фазе «истощение» у военнослужащих с разным сроком службы по методике «Методика диагностики уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко (%)

Если сравнивать результаты, полученные с помощью опросника, предназначенного для оперативной оценки самочувствия, активности и настроения, то можно предположить следующее.

Испытуемые со сроком службы от 1 года до 5 лет более активны, нежели их коллеги с большим сроком службы. Низкая активность у них не наблюдается, в то время у 10% второй группы этот показатель выражен. В целом активность обеих выборок достаточно высока, что мы видим на рисунке 8.

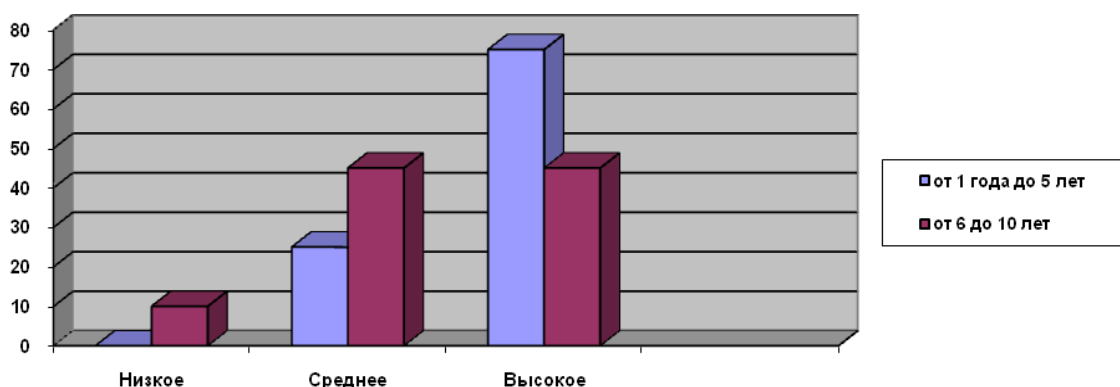


Рисунок 8 - Результаты опросника «Самочувствие, активность, настроение» по шкале «активность» у военнослужащих с разным сроком службы (%)

Шкала самочувствия показывает средние результаты в целом и лишь незначительно больший показатель у второй подгруппы низкого самочувствия 10% против 17% соответственно. Это может являться результатом возрастания со временем неудовлетворенности собственной работой или окружающими социальными условиями, что приводит к различным заболеваниям и ухудшению здоровья. Данные результаты представлены на рисунке 9.



Рисунок 9 - Результаты опросника «Самочувствие, активность, настроение» по шкале «самочувствие» у военнослужащих с разным сроком службы (%)

Показатели по шкале настроения также практически равные и находятся на среднем уровне, низкое настроение у первой выборки наблюдается у 10% испытуемых и у 15% у второй выборки, что представлено на рисунке 10.

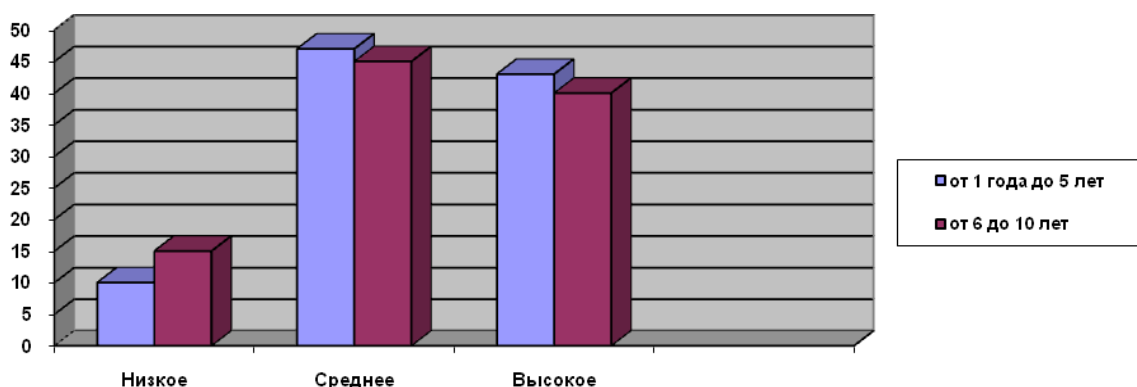


Рисунок 10 - Результаты опросника «Самочувствие, активность, настроение» по шкале «настроение» у военнослужащих с разным сроком службы (%)

В целом, можно говорить об общем ровном психоэмоциональном фоне всех военнослужащих, независимо от стажа их службы. Вероятно, это

связано с хорошей работой адаптационных механизмов и высокой саморегуляцией представителей этой профессии.

После проведенного исследования, мы можем определить рекомендации по профилактике синдрома эмоционального выгорания у военнослужащих.

1. Необходимо делать перерывы в процессе работы, так как они снижают уровень выгорания и положительно влияют на самочувствие.

2. Необходимо оптимизировать режим работы и отдыха, рационально распределять дневное время. Найти время после работы, чтобы заняться любимым делом.

3. Полезно уделять время именно себе (послушать музыку, посмотреть фильм, почитать книгу или встретиться с друзьями).

4. Необходимо овладеть приемами релаксации и саморегуляции психического состояния. Применение техник релаксации в течение дня также снижает уровень напряжения.

5. Занятия регулярными физическими упражнениями будут способствовать выведению из организма химических веществ, которые образуются в результате стресса.

6. Необходимо положительно настраиваться на целый день. Формировать позитивные установки и пожелания, развивать привычки позитивного самовнушения и мышления.

7. Необходимо определить и разделить краткосрочные и долгосрочные цели. Это позволяет рационально распределить силы, укрепить уверенность в себе.

8. Необходимо научиться переключаться с одного вида деятельности на другой.

9. Также положительный эффект принесет профессиональное развитие и самосовершенствование. Обмен профессиональной информацией между различными службами расширяет границы мира, который существует внутри

отдельного коллектива. Способы могут быть различными. Например, конференции, курсы повышения квалификации и другие.

10. Необходимо научиться уходить от ненужной конкуренции. Есть ситуации, которых нельзя избежать, но, чрезмерно стремясь к победе, у человека возникает тревога, делая его агрессивным.

Выводы по второй главе

Эмпирическое исследование психологических особенностей эмоционального выгорания военнослужащих на стадии профессионального развития проводилась на базе воинской части Самарской области. В качестве испытуемых в исследовании принимали участие военнослужащие контрактной службы в количестве 35 человек со сроком службы от 1 до 10 лет. Возрастной диапазон испытуемых составил от 23 до 40 лет.

С испытуемыми были проведены такие методики как: «Методика диагностики уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко и опросник для оперативной оценки самочувствия, активности и настроения (САН).

Результаты исследования показали, что у военнослужащих со сроком службы от 1 года до 5 лет достаточно явно сформировалась фаза напряжения, а фаза резистенции находится в процессе формирования. Истощение не наблюдается ни у одного из испытуемых. В то время как у военнослужащих со сроком службы от 6 до 10 лет, наоборот, наблюдается тенденция к развитию фазы истощения и уверенно сформированная фаза резистенции.

Общий психоэмоциональный фон у обеих подгрупп находится почти на одинаковом уровне, что свидетельствует о достаточно ровном и стабильном состоянии, есть тенденция к некоторой усталости у представителей выборки с большим сроком службы. Но, в целом, их активность, самочувствие и настроение находится в норме. Возможно, эти данные говорят о том, что военнослужащие с меньшим сроком службы меньше подвергались воздействию психотравмирующих условий, их общий

настрой и физическое здоровье более сохранны. У представителей военнослужащих с большим сроком службы уже намечается тенденция к эмоциональному «выгоранию», но у них хорошо развиты механизмы психологической защиты и адаптационные механизмы.

Заключение

Эмоциональное выгорание касается всех сторон жизни каждого человека и всего общества в целом. Это отражается в негативном воздействии на всю жизнь каждого отдельного сотрудника или служащего. Эмоциональное выгорание наносит достаточно ощутимый ущерб организации, фирме, целому предприятию и коллективу тем, что снижает эффективность деятельности, а также косвенно влияет на развитие всего общества.

Анализ отечественных и зарубежных источников по проблеме эмоционального выгорания, показал, что данная проблема на сегодняшний день достаточно актуальна и привлекает большое внимание и отечественных, и зарубежных исследователей.

На сегодняшний день существует большое количество взглядов на проблему эмоционального выгорания, которой занимались и продолжают заниматься как отечественные, так и зарубежные авторы. В зарубежной психологии данной проблемой занимались такие авторы как: Х. Дж. Фрейденбергер, Э. Морроу, Р. Шваб, М. Буриш, А.М. Ричардсен, М. Кинг, Дж. Фриди, С.Т. Миер, К. Маслач, А. Чиром, Е. Хартман, Х. Сиксма и другие.

Х. Дж. Фрейденбергер говорит о синдроме эмоционального выгорания: «...истощение энергии у профессионалов в сфере социальной помощи, когда они чувствуют себя перегруженными проблемами других людей, вследствие чего снижается их эффективность в целях и действиях».

Так, К. Маслач определяет синдром эмоционального выгорания как «...синдром физического и эмоционального истощения, который включает развитие отрицательной самооценки, отрицательного отношения к работе и утрату понимания и сочувствия по отношению к клиентам».

Представителями отечественной психологии, которые занимались данной проблемой, являются, Т.В. Форманюк, Н.В. Мальцева, В.В. Бойко,

О.Н. Гнездилова, В.Е. Орел, Н.Е. Водопьянова, А.Б. Серебрякова, Е.С. Старченкова и другие.

По мнению В.В. Бойко, эмоциональное выгорание – это не что иное как: «...выработанный личностью механизм психологической защиты, который проявляется в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на психотравмирующие воздействия».

В свою очередь, Н.В. Мальцева говорит о том, что: «Синдром психического выгорания представляет собой сложное структурно-динамическое образование, которое формируется в процессе профессиональной деятельности и является негативным эффектом профессионализации».

Проанализировав исследования различных авторов, мы можем сделать вывод о том, что для отечественной психологии типичным является рассмотрение синдрома «выгорания» в русле профессионализации.

Однако, большинство авторов признает, что для определения наличия и степени «выгорания» необходимо учитывать три составляющие. По мнению В.В. Бойко структура синдрома эмоционального выгорания представляет собой последовательность трех фаз: напряжение, резистенция, истощение. По мнению Б. Пельман, Е. Хартман в структуре эмоционального выгорания можно выделить три главных компонента: эмоциональное истощение, деперсонализацию, сниженную рабочую продуктивность. В то же время А. Пинес, Е. Аронсон изучают эмоциональное выгорание как одномерную конструкцию.

Таким образом, необходимо обратить внимание на то, что, несмотря на достаточно большое количество теоретических и эмпирических исследований, не выработан единый подход к пониманию сущности «выгорания», механизмов его развития и психотерапии.

Эмпирическое исследование психологических особенностей эмоционального выгорания военнослужащих на стадии профессионального развития проводилась на базе воинской части Самарской области. В качестве

испытуемых в исследовании принимали участие военнослужащие контрактной службы в количестве 35 человек со сроком службы от 1 до 10 лет. Возрастной диапазон испытуемых составил от 23 до 40 лет.

С испытуемыми были проведены такие методики как: «Методика диагностики уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко и опросник для оперативной оценки самочувствия, активности и настроения (САН).

Результаты исследования показали, что у военнослужащих со сроком службы от 1 года до 5 лет достаточно явно сформировалась фаза напряжения, а фаза резистенции находится в процессе формирования. Истощение не наблюдается ни у одного из испытуемых. В то время как у военнослужащих со сроком службы от 6 до 10 лет, наоборот, наблюдается тенденция к развитию фазы истощения и уверенно сформированная фаза резистенции.

Общий психоэмоциональный фон у обеих подгрупп находится почти на одинаковом уровне, что свидетельствует о достаточно ровном и стабильном состоянии, есть тенденция к некоторой усталости у представителей выборки с большим сроком службы. Но, в целом, их активность, самочувствие и настроение находится в норме. Возможно, эти данные говорят о том, что военнослужащие с меньшим сроком службы меньше подвергались воздействию психотравмирующих условий, их общий настрой и физическое здоровье более сохранны. У представителей военнослужащих с большим сроком службы уже намечается тенденция к эмоциональному «выгоранию», но у них хорошо развиты механизмы психологической защиты и адаптационные механизмы.

Таким образом, гипотеза нашего исследования, о том, что проявление эмоционального выгорания будет более выражено у военнослужащих с большим сроком службы, подтвердилась.

Список используемой литературы

1. Абабков, В. А., Перре, М. Адаптация к стрессу [Текст] / В.А. Абабков, М. Перре. – СПб.: Питер, 2004.
2. Абрумова, А. Г. Анализ состояний психологического кризиса и их динамика [Текст] / А.Г. Абрумова // Психологический журнал. – 1985. - № 6. – С. 107-115.
3. Аминов, А. Н. Российская энциклопедия социальной работы [Текст] / А.Н. Аминов // Синдром эмоционального сгорания: В 2-х т. – Т. 2. – М.: Просвещение, 1997.
4. Асмолов, А. Г. Личность как предмет психологического исследования [Текст] / А.Г. Асмолов. – М.: Просвещение, 1984.
5. Безносков, С. П. Профессиональная деформация личности [Текст] / С.П. Безносков. – СПб.: Питер, 2004.
6. Бойко, В. В. Диагностика эмоционального выгорания личности [Текст] / В.В. Бойко // Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М.: Изд-во Института Психотерапии, 2002.
7. Багрий, М. А., Качина, А. А. Особенности формирования синдромов стресса в разных видах профессиональной деятельности [Текст] / М.А. Багрий, А.А. Качина. – СПб.: Питер, 2001.
8. Барабанова, М. В. Изучение психологического содержания синдрома «эмоционального сгорания» [Текст] / М.В. Барабанова // Вестник МГУ. – Серия 14, Психология. – 1995. - № 1. – С. 54-58.
9. Бойко, В. В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении [Текст] / В.В. Бойко. – СПб.: Питер, 1999.
10. Бойко, В. В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других [Текст] / В.В. Бойко. – СПб.: Питер, 1998.
11. Водопьянова, Н. Е., Старченкова, Е. С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика [Текст] / Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова. – СПб.: Питер, 2005.

12. Водопьянова, Н. Е. Синдром психического выгорания в коммуникативных профессиях [Текст] / Н.Е. Водопьянова. – СПб.: СПбГУ, 2000.
13. Водопьянова, Н. Е. Психодиагностика стресса [Текст] / Н.Е. Водопьянова. – СПб.: Питер, 2009.
14. Волобаев, В. М. Эмоциональное выгорание: диагностика, профилактика, коррекция [Текст]: Монография / В.М. Волобаев. – Ульяновск: УИПКПРО, 2011.
15. Выгорание и профессионализация [Текст] / Сборник научных трудов // Под ред. В.В. Лукьянова, А.Б. Леоновой, А.А. Обознова, А.С. Чернышева, Н.Е. Водопьяновой. – Курск: Курский государственный университет, 2013.
16. Гнездилова, О. Н. Инновационная педагогическая деятельность как фактор предупреждения эмоционального выгорания учителя [Текст] / О.Н. Гнездилова / Автореф. дисс. канд. психол. наук. – М., 2005.
17. Гринберг, Дж. Управление стрессом [Текст] / Дж. Гринберг. – СПб.: Питер, 2002.
18. Губачев, Ю. М., Карвасарский, Б.Д. Эмоциональный стресс в условиях нормы и патологии человека [Текст] / Ю.М. Губачев, Б.Д. Карвасарский. – СПб.: Питер, 2007.
19. Елдышова, О. А. Проблема «выгорания» в профессиональной деятельности психолога и способы профилактики [Текст] / О.А. Елдышова. – М.: Сфера, 2012.
20. Ермакова, Е. В. Изучение синдрома эмоционального выгорания как нарушения ценностно-смысловой сферы личности [Текст] / Е.В. Ермакова // Культурно-историческая психология. – 2010. - № 1. – С. 27-39.
21. Ермакова, Е. В. Феномен выгорания с точки зрения экзистенциально-аналитической теории А. Лэнге [Текст] / Е.В. Ермакова // Третья Всероссийская научно-практическая конференция по экзистенциальной психологии. – М., 2007.

22. Зимницкая, Е. А. Синдром эмоционального выгорания у военнослужащих [Текст] / Е.А. Зимницкая // Социально-психологические проблемы современного общества и человека: пути решения / Материалы Международной научно-практической конференции / Под ред. А.П. Орлова. – Витебск: Витебский гос. университет им. П.М. Машерова, 2015. – С. 180-183.
23. Зеер, Э. Ф. Кризисы профессионального становления личности [Текст] / Э.Ф. Зеер // Психологический журнал. – 1997. - № 6. – С. 35-44.
24. Зинченко, В. П., Смирнов, С. Д. Методологические вопросы психологии [Текст] / В.П. Зинченко, С.Д. Смирнов. – М.: Просвещение, 1983.
25. Зеленова, М. Е. Индивидуальный стиль саморегуляции как внутренний ресурс стрессоустойчивости субъектов трудовой деятельности [Текст] / М.Е. Зеленова // Социальная психология и общество. Международный научный журнал. – 2013. - № 1. – С. 69-82.
26. Ильин, Е. П. Эмоции и чувства [Текст] / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2001.
27. Климов, Е. А. Психология профессионала [Текст] / Е.А. Климов. – М.: Изд-во «Институт практической психологии»; Воронеж: «МОДЭК», 2004.
28. Конопкин, О. А. Общая способность к саморегуляции как фактор субъективного развития [Текст] / О.А. Конопкин // Вопросы психологии. – 2004. - № 2. – С. 128-135.
29. Конопкин, О. А. Психическая саморегуляция произвольной активности человека [Текст] / О.А. Конопкин // Вопросы психологии. – 1995. - № 1. – С. 5-12.
30. Конопкин, О. А. Психологические механизмы регуляции деятельности [Текст] / О.А. Конопкин. – М.: Наука, 1980.
31. Кошелев, А. Н. Синдром «белого воротничка», или профилактика «профессионального выгорания» [Текст] / А.Н. Кошелев. – М.: ГроссМедиа, 2010.

32. Леонова, А. Б. Комплексная стратегия анализа профессионального стресса: от диагностики к профилактике и коррекции [Текст] / А.Б. Леонова // Психологический журнал. – 2004. – Том 25. - № 2. – С. 75-85.
33. Леонова, А. Б. Основные подходы к изучению профессионального стресса [Текст] / А.Б. Леонова // Вестник Московского университета. – Серия 14: Психология. – 2000. - № 3. – С. 4-21.
34. Лэнгле, А. Эмоциональное выгорание с позиций экзистенциального анализа [Текст] / А. Лэнгле // Вопросы психологии. – 2008. - № 2. – С. 3-16.
35. Маклаков, Г. А. Психология и педагогика. Военная психология [Текст] / Г.А. Маклаков. – СПб.: Питер, 2005. – 464 с.
36. Мачульская, И. А., Беляев, Р. В. Феномен эмоционального выгорания военнослужащих в процессе их профессиональной деятельности [Текст] / И.А. Мачульская, Р.В. Беляев, В.Н. Машин // Социс. – М.: Наука, 2009. - № 4. – С. 63.
37. Мальцева, Н. В. Проявление синдрома психического выгорания в процессе профессионализации учителя в зависимости от возраста и стажа работы [Текст] / Н.В. Мальцева / Автореф. дисс. канд. психол. наук. – М., 2005.
38. Моросанова, В. И. Индивидуальный стиль саморегуляции: феномен, структура и функции в произвольной активности человека [Текст] / В.И. Моросанова. – М.: Сфера, 2008.
39. Митева, И. Ю. Курс управления стрессом [Текст] / И.Ю. Митева. – М.: Логос, 2009.
40. Орел, В. Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования [Текст] / В.Е. Орел // Психологический журнал. – 2001. – Том 22. - № 1. – С. 90-101.
41. Орел, В. Е. Синдром психического выгорания личности [Текст] / В.Е. Орел. – М.: Институт психологии РАН, 2006.

42. Орел, В. Е. Структурно-функциональная организация и генезис психического выгорания [Текст] / В.Е. Орел // Дисс. ... д-ра психол. наук. – М., 2006.
43. Психология здоровья [Текст] / Под ред. Г.С. Никифорова. – СПб.: Питер, 2007.
44. Правдивцева, А. А. Синдром профессионального выгорания работников социальной сферы. Профилактика синдрома профессионального выгорания: Методические материалы [Текст] / А.А. Правдивцева. – Ставрополь: ГУ Центр психолого-педагогической помощи населению, 2009.
45. Прыгин, Г. С. Особенности саморегуляции и профессиональное самоопределение [Текст] / Г.С. Прыгин, В.И. Степанский // Вопросы психологии. – 1987. - № 4. – С. 44-51.
46. Реан, А. А. Психология адаптации личности. Анализ. Теория. Практика [Текст] / А.А. Реан, А.Р. Кудашев, А.А. Баранов. – СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2009.
47. Ронгинская, Т. И. Синдром выгорания в социальных профессиях [Текст] / Т.И. Ронгинская // Психологический журнал. – 2002. – Том 23. - № 3. – С. 85-95.
48. Салогуб, А. М. Структура и содержание синдрома эмоционального выгорания в исследованиях зарубежных и отечественных ученых [Текст] / А.М. Салогуб // Молодой ученый. – 2014. - № 5. – С. 459-461.
49. Селье, Г. Стресс без дистресса [Текст] / Г. Селье. – Рига, 1992.
50. Скугаревская, М. М. Синдром эмоционального выгорания [Текст] / М.М. Скугаревская // Медицинские новости. – 2002. - № 7.
51. Стрельцова, И. В. Эмоциональному выгоранию – stop! [Текст] / И.В. Стрельцова. Краснодар, 2006.
52. Трунов, Д. И. И снова о «профессиональной деформации...» [Текст] / Д.И. Трунов // Психологическая газета. 2004. - № 6. – С. 32-34.

53. Умняшкина, С. В. Синдром эмоционального выгорания как проблема самоактуализации личности (в сфере помогающих профессий) [Текст] / С.В. Умняшкина. – М.: РГБ, 2002.

54. Филина, С. О. О «синдроме профессионального выгорания» и технике безопасности [Текст] / С.О. Филина // Школьный психолог. – 2003. - № 7. – С. 24-29.

55. Форманюк, Т. В. Синдром «эмоционального сгорания» как показатель профессиональной дезадаптации учителя [Текст] / Т.В. Форманюк // Вопросы психологии. – 1994. - № 6. – С. 54-67.

56. Хухлаева, О. В. Давайте учиться не «гореть». Психологическая поддержка педагогов [Текст] / О.В. Хухлаева // Школьный психолог. – 2006. - № 4.