

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

Гуманитарно-педагогический институт

(наименование института полностью)

Кафедра «Дошкольная педагогика, прикладная психология»

(наименование)

37.04.01 Психология

(код и наименование направления подготовки)

Психология здоровья

(направленность (профиль))

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ)

на тему Исследование влияния профессионального стресса на эмоциональную сферу
сотрудников судебно-медицинской экспертизы

Обучающийся

Д.С. Самушкина

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Научный

руководитель

к.псих.н. С.С. Белоусова

(ученая степень (при наличии), ученое звание (при наличии), Инициалы Фамилия)

Тольятти 2022

Оглавление

Введение.....	3
Глава 1 Теоретическое обоснование проблемы исследования влияния профессионального стресса на эмоциональную сферу сотрудников судебно-медицинской экспертизы	8
1.1 Профессиональный стресс и особенности его проявлений у сотрудников судебно-медицинской экспертизы	8
1.2 Основные теоретические и эмпирические подходы к изучению эмоциональной сферы в аспекте профессиональной деятельности сотрудников судебно-медицинской экспертизы	17
Глава 2 Эмпирическое исследование влияния профессионального стресса на эмоциональную сферу сотрудников судебно-медицинской экспертизы	25
2.1 Организация и методы исследования	25
2.2 Результаты исследования проявлений профессионального стресса и особенности эмоциональной сферы у сотрудников судебно-медицинской экспертизы	31
2.3 Рекомендации и программа психологической профилактики профессионального стресса у сотрудников судебно-медицинской экспертизы	45
Заключение.....	64
Список используемой литературы.....	66

Введение

Актуальность исследования. На современном этапе развития человеческого общества наибольшую ценность приобретает здоровье человека и подходы, позволяющие минимизировать риск его разрушения вследствие профессиональных деформаций и различных негативных факторов.

В настоящее время наибольшее значение приобретает проблема противостояния неблагоприятным организационным и профессиональным факторам, напрямую влияющим на эмоциональное, физическое, психологическое и другие сферы жизнедеятельности человека, занимающегося профессиональной деятельностью с высокими психоэмоциональными нагрузками.

Наиболее острой проблемой в современной науке можно назвать проблему профилактики стрессовых состояний, возникающих на фоне реализации профессиональной деятельности у сотрудников, много лет выполняющего работу, связанную с огромным психологическим, моральным давлением на собственную личность вследствие высокой степени значимости её результатов для судеб других людей. Одной из таких профессиональных сфер деятельности является работа служащих судебно-медицинской экспертизы. Прикладной и научный аспекты проблемы профилактики профессионального стресса требует систематического и глубокого анализа, проведения научных исследований на соответствующих выборках, выявления закономерностей и факторов, способствующих укреплению психоэмоционального состояния работников этой сферы профессиональной деятельности, обоснования диагностического инструментария и разработки коррекционно-развивающих и психопрофилактических программ.

Объект исследования: профессиональный стресс.

Предмет исследования: исследование влияния профессионального стресса на эмоциональную сферу сотрудников судебно-медицинской экспертизы.

Цель исследования: исследование влияния профессионального стресса на эмоциональную сферу сотрудников судмедэкспертизы, а также разработка психопрофилактической программы, направленной на снижение профессионального стресса.

Гипотеза исследования: предполагаем, что профессиональный стресс оказывает влияние на эмоциональную сферу сотрудников судебно-медицинской экспертизы и проявляется в виде высокой ситуативной тревожности, сниженными показателями самооценки самочувствия и настроения.

Задачи исследования:

- проанализировать научные положения и современные исследования профессионального стресса и эмоциональной сферы сотрудников в условиях выполнения судебно-медицинской экспертной деятельности;
- подобрать психодиагностические методики, направленные на изучение влияния профессионального стресса и эмоциональной сферы сотрудников судебно-медицинской экспертизы;
- провести эмпирическое исследование для определения особенностей влияния профессионального стресса на эмоциональную сферу сотрудников судебно-медицинской экспертизы;
- разработать психопрофилактическую программу по снижению рисков профессионального стресса и оптимизации эмоциональной сферы у специалистов судебно-медицинской экспертизы;
- определить обоснованные выводы.

Теоретико-методологической основой исследования являются работы В.А. Бодрова и Н.В. Самоукиной, посвященные проблемам профессионального стресса. А.М. Прихожан, Г.С. Никифоров, Л.В. Куликов,

О.В. Хухлаева, Ф.Р. Филатов занимались разработкой основ и критериев здоровья человека.

Методы исследования:

- теоретический анализ литературы по проблеме исследования;
- эмпирические методы: шкала ситуационной и личностной тревожности (Ч. Д. Спилбергер, в адаптации Л. Ханина); опросник «Самочувствие, активность, настроение» В.А Доскин, Н.А. Лаврентьева, В.Б. Шарай, М.П. Мирошников; методика диагностики «Оценка профессионального стресса» Вайсмана;
- методы математико-статистической обработки данных: анализ первичных данных; корреляционный анализ; сравнительный анализ данных.

Опытно-экспериментальная база исследования и выборка. В исследовании приняло участие 40 обследуемых в возрасте от 22 до 40 лет судмедэксперты одного из подразделений г.о. Тольятти. Стаж работы – от 0,5 года до 18 лет. Средний возраст представителей выборки – 32,4 года. Средний показатель стажа работы в выборке – 8,8 лет. Гендерная сторона выборки представлена 25% женщин и 75% мужчин.

Новизна исследования заключается в том, что было выявлено влияние степени выраженности профессионального стресса на эмоциональное состояние, а именно самочувствие, настроение и ситуативная тревожность в профессиональной группе сотрудников судебно-медицинской экспертизы. Для служащих как с низкой, умеренной, так и с высокой степенью выраженности профессионального стресса и состояния здоровья не стаж работы, не принадлежность к определенному гендерной группе не является определяющими факторами возникновения.

Теоретическая значимость исследования заключается в возможности использования полученных данных при разработке и чтении курсов Психология здоровья, Организационная психология, Психология профессиональной деятельности и т.п.

Практическая значимость исследования. Результаты исследования были заложены в основу разработки образовательной и психолого-просвещенческой программы и нашли практическое отражение в различных формах работы. Разработанная нами программа построена с учётом современных методов и технологий работы и может применяться как на этапе основной деятельности, так и профессиональной подготовки и обучения соответствующих профессиональных групп. Ее внедрение в практику деятельности образовательных и профессиональных учреждений будет способствовать здоровью и сбережению специалистов.

Научная достоверность выводов предполагается обеспечить следующими условиями: методологической обоснованностью научных теорий и подходов, соответствием и валидностью методов и методик поставленным целям и задачам исследования, репрезентативностью выборки, качественным и количественным анализом эмпирических данных.

Личное участие автора. Автор лично проводил сбор и анализ теоретических источников психологии, эмпирическое исследование, описательный, количественный и качественный анализ и интерпретацию результатов исследования

Также полученные результаты нашего исследования могут быть использованы при проведении комплексных диагностических и реабилитационных мероприятий по профилактике психологических нарушений и психических расстройств среди специалистов организаций.

Апробация результатов работы. Материалы магистерской диссертации были представлены и докладывались в рамках всероссийской и международных конференций.

Положения, выносимые на защиту:

– существует влияние выраженности профессионального стресса на показатели эмоциональной сферы сотрудников судебно-медицинской экспертизы, а именно такие его проявления, как самочувствие, настроение, ситуативная тревожность и личностная тревожность. Чем в

большей степени проявляется профессиональный стресс, тем сильнее напряженность в эмоциональной сфере (самочувствие, настроение и эмоциональное благополучие).

– в силу особенностей профессиональной деятельности сотрудники судебно-медицинской экспертизы находятся на стадии мобилизации стресса или активизируют свою деятельность за счет высокой профессиональной направленности и мотивации, в связи с этим нет выраженных различий в активности у сотрудников с разным уровнем профессионального стресса.

– различий в проявлениях профессионального стресса у представителей разных гендеров и с разным стажем профессиональной деятельности выявлено не было, что обусловлено равнозначным влиянием стрессовых факторов на мужчин и женщин с разным стажем профессиональной деятельности.

Структура магистерской диссертации построена в соответствии с логикой исследования и включает введение, две главы, заключение, список литературы из 52 источников. Объем основного текста составляет 70 страниц. Работа содержит 2 таблицы и 3 рисунка.

Глава 1 Теоретическое обоснование проблемы исследования влияния профессионального стресса на эмоциональную сферу сотрудников судебно-медицинской экспертизы

1.1 Профессиональный стресс и особенности его проявлений у сотрудников судебно-медицинской экспертизы

Т.Г. Бохан писал: «Стресс – это генетически закрепленный набор реакций, которые имеют адаптивное значение благодаря механизмам, активирующимся в преддверии стресса, подготавливая организм к определенному ответу еще до того, как он осознает стрессор» [10].

Состояние тревоги, эмоционального расстройства, конфликта, все это является эмоциональным стрессом, который возникает при столкновении человека с различными психологическими трудностями и которые воспринимаются человеком как неразрешимые.

В.А. Бодров определяет стресс, как наличие определенного функционального состояния организма и психического состояния, направленного на формирование биохимического, физиологического и психического состояния психогенной природы [9].

В переводе в английского языка профессиональный стресс означает: «...напряженное состояние человека, возникающее под влиянием экстремальных и негативных факторов, в процессе выполнения профессиональной деятельности, подчеркивая его негативное проявление как дистресс» [9]. По мнению В.А. Бодрова, который отмечает, что: «...профессиональный стресс возникает в силу несоответствия требований профессиональной среды индивидуальным ресурсам работника...в результате возникает угроза для эффективности трудовой деятельности, а также здоровья» [9]. Зарубежные исследования определяют профессиональный стресс как: «...психическое и физическое состояние, которое оказывает отрицательное влияние на эффективность,

производительность деятельности, а также на качество выполняемой работы и, непосредственно, на здоровье человека» [12]. Канадская Ассоциация психического здоровья обращает внимание на тот факт, что профессиональный стресс усиливают такие факторы как: страх увольнения, внеплановые сокращения работников, сверхурочная работа, а также перегруженность работой.

В отечественных исследованиях, посвященных профессиональному стрессу, наиболее популярны такие подходы как: регуляторный, экологический и транзактный.

Современные зарубежные исследования, посвященные профессиональному стрессу, представляют нам такие распространенные модели профессионального стресса как: теория профессиональных требований и ресурсов [5], теория характеристик труда, модель склонности к стрессу [6], теория соответствия человека окружающей среде [8].

Мы, в нашем исследовании изучая проблему развития стресса в профессиональной деятельности, будем опираться на анализ информационного аспекта организационного стресса. Данным аспектом занимались такие авторы как К.Е. Маркачев, В.А. Бодров, М.Г. Ковтунович, Н.А. Калиновская, Д.Ю. Устимов, В.Е. Орел. В психологической литературе данный аспект получил название «информационный стресс».

Не всякое воздействие вызывает стресс. Слабые воздействия не вызывают стресса. Стресс возникает только тогда, когда воздействие стрессового фактора превышает нормальную способность человека к адаптации. Стресс может возникнуть в следующих ситуациях

Личностные факторы эмоциональной дезадаптации, такие как перфекционизм и враждебность, были глубоко изучены за последние 15 лет. Например, Каннер и др. предполагают двойную связь между перфекционизмом и стрессом. С одной стороны, перфекционистское отношение может увеличить частоту и интенсивность стрессовых ситуаций.

В.А. Абабков утверждал: «Стоит отметить, что сила развивающейся адаптивной реакции зависит не от характеристик стрессора, а от личной значимости влияющих факторов [1, с.22].

Труд следует понимать как одно из средств самореализации личности, утверждения значимого для нее социального статуса, обретение возможности для творчества, развития и проявления интеллектуального потенциала, соответственно, труд – это категория, которая имеет определенные параметры, оптимальное сочетание которых способствует гармоничному полноценному существованию и развитию личности в современном социуме. В социологии труда к таким параметрам относят: характер труда, структуру и виды труда, содержание труда и удовлетворенность трудом [22].

В свою очередь, удовлетворенность трудом связана с научной методологией, теорией и практикой определения условий, критериев и особенностей удовлетворенности личности своим трудом.

Вопрос эффективной организации рабочих мест в различных сферах деятельности и в разных отраслях экономики, а также высокой эффективности и мотивированности сотрудников к своему труду невозможно решить без учета социального фактора восприятия со стороны личности критериев и особенностей своего труда. Базовый социологический показатель правильно организованного места работы – это удовлетворенность трудом со стороны каждого сотрудника, которую можно определить с помощью батареи тестов, и которая показывает эффективность подхода к организации труда на предприятии.

Понимание феноменологии удовлетворенности трудом в данный момент опирается на наработанную теоретико-практическую базу интерпретации трактовки самого термина удовлетворенности трудом.

Удовлетворенность трудом, с точки зрения О.В. Ромашова – это многоаспектное понятие, которые в первую очередь раскрывает разные аспекты отношения работника к различным параметрам своего рабочего места и процесса исполнения своих служебных обязанностей.

К таким факторам обычно относят: безопасность рабочего места, условия труда, оплату труда, статус и престиж рабочего места и положения в рамках карьерной лестницы организации, а также взаимоотношения с коллегами, подчиненными и руководством, применяемы руководством методы управления, политика организации по отношению к оценке результатами труда, система мотивации в организации, условия для личностного развития и карьерного роста, возможность самореализации, степень ответственности за свои действия и степень автономии в решениях и действиях [2].

Организация труда и условия психологического комфорта, в свою очередь, будут зависеть от графика работы, принципов рационального распределения труда и отдыха, условий для релаксации во время рабочего процесса, организационной структуры, материально-технической и организационной обеспеченности, социальных льгот и гарантий, мероприятий для формирования и поддержания корпоративной культуры и духа и т.д. – сочетание отношения личности к этим особенностям, адаптированность к ним и будет определять психологические особенности удовлетворенности трудом.

Источником мотивации сотрудников является профессиональная задача. Данное положение представляет собой основу теории характеристик труда. Согласно данной теории, достаточно сложная и трудоемкая работа повышает мотивацию работника. С другой стороны, однообразная и скучная работа не мотивирует работника на достижение успехов в профессиональном плане. В основе данной теории лежат пять характеристик труда, а именно, автономия, многообразие навыков, обратная связь, индивидуальность задачи, а также значимость задачи. В свою очередь, данные характеристики влияют на такие профессиональные результаты, как: прогулы и опоздания на работу, мотивация, результативность, удовлетворенность, путем трех состояний в психологическом плане, таких как: знания результатов, осмысленность труда, осознание своей ответственности [25].

Двухфакторная теория мотивации автора Герцберга, пирамида потребностей А. Маслоу, теория потребностей К. Альдерфера, теория Макклеланда, все эти теории можно отнести к данной группе.

По мнению последователей теории соответствия человека окружающей среде, существует четыре сферы, которые определяют эффективное функционирование человека в профессиональной сфере или, наоборот, возникновения у него симптомов стресса, которые связаны с работой [26].

Первая сфера – «соответствие человека человеку». Характерными особенностями данной сферы является сходство ценностей, умение разрешать конфликты членами коллектива, а также сходство взглядов на жизнь.

Вторая сфера – «соответствие человека и работы». Характерной особенностью данной сферы является соответствие индивидуальных свойств работника и требований, которые предъявляются непосредственно профессиональной деятельностью. Стресс в профессиональном плане возникает тогда, когда работник не может выполнить задачи, которые ставит перед ним работа в силу недостатка ресурсов.

Третья сфера – «соответствие человека и организации». Характерной особенностью является способность в удовлетворении потребностей друг друга (работника и организации). Это происходит на фоне высокого уровня корпоративной культуры сотрудников.

Четвертая сфера – «соответствие человека и группы». Характерной особенностью данной сферы является особенности социально-психологического климата в коллективе.

По мнению В.А. Бодрова, который говорил, что: «...личностными характеристиками, в данной теории, являются психологические и биологические потребности, цели, способности, ценности. Система вознаграждений, ценности организационного плана, требования, предъявляемые к реализации профессиональной роли, являются характеристиками окружающей среды работника» [9].

Анохин П.К. считает, что: «...модель склонности к стрессу есть психологическая теория, которая объясняет поведение из-за склонности к развитию стресса под влиянием различных жизненных условий. Предиспозиция, которая представляет собой детские переживания, генетические и биологические черты, взаимодействует с внешними воздействиями и способствует возникновению депрессии, неклинических расстройств, а также тревоги» [6]. Основными стресс-факторами, которые определили сторонники данной теории, являются: развод, бытовые стрессы, переезд. К долгосрочным стрессам относят – инвалидность, боль хронического характера. К краткосрочным стрессам относят – задание, сложное в профессиональном плане.

Вопрос эффективной организации рабочих мест в различных сферах деятельности и в разных отраслях экономики, а также высокой эффективности и мотивированности сотрудников к своему труду невозможно решить без учета социального фактора восприятия со стороны личности критериев и особенностей своего труда. Базовый социологический показатель правильно организованного места работы – это удовлетворенность трудом со стороны каждого сотрудника, которую можно определить с помощью батареи тестов, и которая показывает эффективность подхода к организации труда на предприятии [46].

По мнению Л.И. Вассермана и современных исследователей, которые опирались на данную теорию, профессиональный стресс базируется на пятифакторной модели личности [13]. Ключевыми чертами личности, согласно данной модели, являются:

- совестливость, то есть аккуратность, ответственность;
- нейротизм, то есть неуверенность, тревожность, пассивность;
- доброжелательность, то есть способность к сотрудничеству, конформизм;
- экстраверсия, то есть высокий уровень активности, болтливость, общительность;

– открытость опыту, то есть креативность, мышление самостоятельного плана [49].

Профессиональный стресс – психическое напряжение, которое связано с преодолением несовершенства организационных условий труда, с высокими нагрузками при выполнении профессиональных обязанностей на рабочем месте в определенной организационной структуре (в организации или в ее подразделении), а также с поиском новых неординарных решений при форс-мажорных обстоятельствах [3].

Основными причинами организационного стресса выступают слабости руководства и неудовлетворительный психологический климат. В последнем случае нарушается профессиональная взаимовыручка коллег. Поэтому возможность обсудить профессиональные проблемы, получить одобрение, поддержку и успокоения от понимания того, что коллеги переживают те же трудности, ограничена [35].

Существует достаточно много подходов к изучению профессионального стресса. Прежде всего, это транзактный подход, представленный Т. Коксом. Данная модель стресса представляет динамический процесс, возникающий при наличии у человека проблем и его попытках отреагировать на них [51].

М. Грабе пишет, что: «...транзактная модель дает определение наличия, что здесь присутствует обратная связь между всеми существующими компонентами системы, то есть рассматривается стресс не как линейная реакция, а как целостная замкнутая система» [19]. М. Грабе выделили пять стадий в данной системе. По мнению М. Грабе, который говорит о том, что: «...на третьей стадии происходит эмоциональное переживание стресса, то есть изменение физиологического состояния. Осуществляются когнитивные и поведенческие попытки уменьшить стрессовый характер поставленных перед человеком требований. Четвертая стадия – реакция противодействия стрессогенной ситуации всеми способами.

Пятая стадия – это своеобразная обратная связь, которая может влиять на все остальные стадии динамической системы стресса» [19].

Таким образом, сторонники транзактной модели обращают внимание на тот факт, что: «...особая роль принадлежит субъективному восприятию окружающей среды, а различия в способах преодоления стресса являются обусловленными копинг свойствами личности, локусом контроля» [19].

В дальнейшем, описанная выше модель была усовершенствована М. Грабе: «...ключевым в возникновении стресса определено осознание неконтролируемости окружения и отсутствие социальной поддержки» [19].

Авторы указывают на то, что: «...риски могут быть связаны с содержанием работы, например, неподходящими для компетенции человека задачами или значительной и неотложной нагрузкой. Некоторые рабочие места могут нести более высокий риск для личности (например, сотрудники гуманитарных организаций), которые могут влиять на психическое здоровье и быть причиной симптомов психических расстройств или приводить к вредному употреблению алкоголя или психоактивных веществ. Риск повышается в ситуациях, когда отсутствует сплоченность команды или социальная поддержка» [19].

В своих исследованиях С. Никифоров говорит о том, что: «...профессиональная деятельность под влиянием стрессоров различной природы может быть затруднена...на это влияют заработная плата, система организации и содержания профессионального сотрудничества внутри коллектива, взаимоотношения между сотрудниками, карьера, стрессовые источники, находящиеся вне организации, такие как здоровье, проблемы в финансовом плане, семья» [36].

По мнению А.Б. Леоновой, которая говорит о том, что: «...шесть источников стресса, выделенные мной в исследовании, не совпадают с требованиями и возможностями человека...такие как личностные, физические, социальные; а также особенности ролевого плана

(подчиненность или инициатива); структурные особенности (групповая или индивидуальная деятельность» [31].

В исследованиях Г.А. Макаровой подчеркивается, что: «...стрессовая реакция должна пониматься как результат того, что в каждой конкретной ситуации человек проявляет требовательность по отношению к себе, но необходимо задавать вопрос относительно того, а сможет ли он в конкретной ситуации справиться с субъективной угрозой, даже в том случае, когда сложившаяся ситуация не кажется ему такой» [33].

В ряде когнитивных моделей стресса реализован данный подход. В исследованиях Маккея, Шьонпфлюнга, Кокса указывается на то, что: «...соотношение основных этапов развития стресса с блоками психологических операций, обеспечивающих построение образа имеющейся ситуации, ее когнитивную оценку с точки зрения мотивационно-нужных установок субъекта и формирование стратегий преодоления, выхода из сложной ситуации» [41].

Модель Шьонпфлюнга может быть представлена в качестве примера. Автор пишет о том, что: «...в данной модели рассматривается, как преобразовывается образ сложной ситуации в зависимости от различных стратегий преодоления стресса: эмоциональной (реагирование), когнитивной (переоценка ситуации) и деятельностной (воздействие на объективную ситуацию)» [41].

М. Грабе была использована подобная модель для анализа и изучения профессионального стресса. По мнению автора: «...она включает объективную ситуацию возникновения стресса на «входе». Однако эти источники стресса рассматриваются во взаимодействии с личностными установками профессионала; в оценке стресса присутствуют и мотивационные и эмоциональные компоненты (мотивы, тревога). Дисбаланс происходит в случае использования неадекватных средств решения проблемы» [19].

Автор считает, что: «...личностными характеристиками, теории соответствия человека, окружающей среде, являются биологические и психологические потребности, ценности, цели, способности. Сторонники психологической теории определяют такие важные стресс-факторы как: незначительные ежедневные бытовые стрессы, стрессовые события (смерть члена семьи, развод, переезд на другое место жительства и т.п.), краткосрочные стрессы (например, сложное профессиональное задание) и долгосрочные стрессы (хроническая боль или инвалидность)» [19].

Профессиональный стресс – психическое напряжение, которое связано с преодолением несовершенства организационных условий труда, с высокими нагрузками при выполнении профессиональных обязанностей на рабочем месте в определенной организационной структуре (в организации или в ее подразделении), а также с поиском новых неординарных решений при форс-мажорных обстоятельствах [3].

Главными поводами профессионального стресса выступают слабости руководства и неудовлетворительный психологический климат. В последнем случае нарушается профессиональная взаимовыручка коллег. Поэтому возможность обсудить профессиональные проблемы, получить одобрение, поддержку и успокоения от понимания того, что коллеги переживают те же трудности, ограничена.

1.2 Основные теоретические и эмпирические подходы к изучению эмоциональной сферы в аспекте профессиональной деятельности сотрудников судебно-медицинской экспертизы

На современном этапе развития человеческого общества наибольшую ценность приобретает здоровье человека и подходы, позволяющие минимизировать риск его разрушения вследствие профессиональных деформаций и различных негативных факторов.

В настоящее время наибольшее значение приобретает проблема противостояния неблагоприятным организационным и профессиональным факторам, напрямую влияющим на эмоциональное, физическое, психологическое и другие сферы жизнедеятельности человека, занимающегося профессиональной деятельностью с высокими психоэмоциональными нагрузками.

Наиболее острой проблемой в современной науке можно назвать проблему профилактики стрессовых состояний, возникающих на фоне реализации профессиональной деятельности у сотрудников, много лет выполняющего работу, связанную с огромным психологическим, моральным давлением на собственную личность вследствие высокой степени значимости её результатов для судеб других людей. Одной из таких профессиональных сфер деятельности является работа служащих судебно-медицинской экспертизы. Прикладной и научный аспекты проблемы профилактики профессионального стресса требует систематического и глубокого анализа, проведения научных исследований на соответствующих выборках, выявления закономерностей и факторов, способствующих укреплению психоэмоционального состояния работников этой сферы профессиональной деятельности, обоснования диагностического инструментария и разработки коррекционно-развивающих и психопрофилактических программ [50].

Профессиональная деятельность, как указывает Н.Е. Водопьянова – это своего рода арена развития и самореализации личности. Поэтому такие компоненты профессиональной направленности, как ценностные ориентации, склонности, способности, мотивы, цели, намерения, профессиональные интересы – это проявления общей направленности личности, ее особенностей, которые обуславливают выбор той или иной трудовой деятельности и особенности ее осуществления [15], [16], [17].

Формирование гармонично развитого и компетентного в необходимой степени специалиста с высокой степенью профессиональной мобильности

возможно только при формировании высокой степени мотивации и профессиональной направленности.

Внешним проявлением профессиональной направленности можно назвать собственно профессиональную деятельность, в процессе осуществления которой, собственно, происходит формирование, развитие, устойчивое становление и реализация профессиональных качеств личности, ее способностей, интересов, склонностей, совокупность которых будет обеспечивать устойчивость мотивационно-целевого блока, следовательно, влиять на устойчивость профессиональной направленности личности, в общем [43], [48].

Мы, в нашем исследовании изучая проблему развития стресса в профессиональной деятельности, будем опираться на анализ информационного аспекта организационного стресса. Данным аспектом занимались такие авторы как К.Е. Маркачев, В.А. Бодров, М.Г. Ковтунович, Н.А. Калиновская, Д.Ю. Устимов, В.Е. Орел. В психологической литературе данный аспект получил название «информационный стресс» [52].

Авторы считают, что: «...информационная составляющая стресса, являясь, по сути, производной рассмотренных выше разновидностей стресса, пронизывает, тем не менее, фактически все жизненные события человека, оказывая существенное психологическое и физиологическое влияние» [38].

Т.В. Форманюк считает, что: «...особенно ярко информационный стресс проявляется в деятельности людей тех профессий, которая является информационно насыщенной, содержащей большие потоки информации в совокупности с информацией иного плана, поступающей из внешней природной и социальной среды» [42].

В исследовании Т.В. Форманюк говорится о том, что: «...информационный стресс представляет собой состояние информационной перегрузки, когда субъект, являясь ответственным за результаты деятельности, сталкивается с временным дефицитом и не может своевременно принять верное решение» [42].

По мнению В.А. Бодрова, который отмечает, что: «...информационный стресс является ответной реакцией организма человека на воздействие больших информационных потоков, поступающих из различных источников, сила и широта которых имеет тенденцию к постоянному росту» [9].

Такие авторы как Д.Б. Казанцева, Е.А. Климов отмечают, что: «...источником данного вида стресса является внешняя информация, поступающая, с одной стороны, из внешней среды и содержащая угрозу реального или потенциально возможного воздействия неблагоприятных событий, а с другой – информация, находящаяся во «внутреннем поле» самого субъекта в форме прошлых представлений, извлекаемых из памяти негативных событий и их последствий» [24], [27], [28], [29].

А.Б. Леонова отмечает, что: «информационный стресс, возникающий у работников организации в их деятельности, является категорией, которая характеризуется влиянием ряда неблагоприятных факторов, воздействующих на личность. Данные факторы (стрессоры) могут поступать из внешней среды, находиться внутри функционального поля деятельности, а также могут носить сугубо личностный характер» [30].

Поэтому, по мнению В.А. Бодрова: «...рассмотрение информационного стресса необходимо осуществлять с учетом особенностей влияния различных жизненных ситуаций и событий, которые могут быть источником стресса» [9].

Ильясов Ф.Н. пишет о том, что: «...задача организации рабочего места в любой фирме, представляет собой создание такого рабочего места, которое будет полностью соответствовать ожиданиям сотрудника с точки зрения удовлетворенности трудом и его результатами» [23].

Далее Ф.Н. Ильясов утверждает, что: «...система ценностей и взглядов на мир определяет то, что для конкретного человека будет угрозой, а что нет. Вера в себя и свои ресурсы дает человеку основание для оценки того, насколько успешно он сможет справиться с этой проблемой» [23]. По мнению А. Лэнгле: «...ключевыми положениями когнитивной теории стресса

является то, что одно и то же событие может вызвать высокий уровень стресса у одного индивида и одновременно оказаться практически нейтральным для другого; один и тот же человек может в одном случае отнестись к тому, что происходит, как к стрессовому событию, а другой же отреагировать нейтрально, и эти различия непосредственно зависят от контекста ситуации, физического и психологического состояния личности» [32].

Бодров В.А. считает, что существует ряд причин, которые усиливают появление стрессов:

- обстановка в рабочем коллективе, которая является неблагоприятной;
- неблагоприятные особенности трудового процесса;
- небольшая нагрузка, вызывающая чувство беспомощности, недоверия, тревожности;
- наличие неблагоприятных физических условий;
- непонимание работником трудовых задач, которые ставит перед ним руководитель, как следствие, возникает тревожность, страх;
- высокий уровень ответственности, возлагаемый на работника;
- монотонная и неинтересная работа;
- конкуренция между работниками организации;
- конфликт ролей работников, который возникает при предъявлении к сотрудникам требований противоречивого характера;
- высокий риск профессиональных стрессов и эмоционального выгорания, связанный с выполнением профессиональной деятельности служащими судебно-медицинской экспертизы связан с выраженным психологическим давлением вследствие как самой процедуры, так и условий выполнения своих служебных обязанностей [9].

Работа и ее содержание в деятельности судебно-медицинского эксперта имеют свои особенности. Они объединяют подчинение нормам как медицинской этики, так и регламентацией и выполнением строгих норм законодательства. Судебный медик-эксперт постоянно взаимодействует как с

медицинскими работниками, так и с представителями правоохранительных органов. Деятельность судмедэкспертов напрямую связана с спецификой, не характерной для других врачей. Субъектами деятельности становятся люди, в силу различных обстоятельств ставшие жертвами экстремальных, противоправных, преступных, конфликтных или трагических жизненных ситуаций. Деятельность судебно-медицинских экспертов имеет ряд характерных особенностей. Среди них – профессиональные отношения с потерпевшими, обвиняемыми, подозреваемыми, а также с родственниками погибших (вследствие убийств, самоубийств) или скоропостижно умерших (внезапная смерть неясной этиологии, причинности). Также профессиональные отношения необходимо выстраивать с лечащим врачом, работниками правоохранительных органов в ходе проведения экспертизы, коллегами и руководством [45].

В некоторых обстоятельствах и профессиональных ситуациях деятельность судебно-медицинского эксперта определяется статьями уголовно-процессуального кодекса, который определяет права и обязанности судебно-медицинского эксперта, нормы его взаимоотношений с участниками дела. И что немаловажно, определяет и его этику поведения и деятельности служащих. По мнению Т.И. Ронгинской, которая говорит о том, что: «...при сомнении в правильности заключения судебно-медицинской экспертизы, может быть назначена повторная экспертиза, которая проводится со сменой работника-эксперта. В таком случае возникает напряженная ситуация, особое внимание уделяется правильности и точности в изучении первого заключения, обсуждаются с экспертом, его составившим, все сомнительные и неясные вопросы, берутся во внимание сугубо объективные данные и факты. Судебно-медицинские эксперты проявляют принципиальность при составлении выводов, определяют наиболее правильное логическое объяснение возможным противоречиям и этично и тактично разъясняют всё это следователю» [39]. Деятельность эксперта подчиняется экспертной этике сначала как при осмотре места происшествия, при исследовании трупа, затем

в суде. Сложными обстоятельствами являются условия производства экспертизы с живыми людьми, особенно акушерско-гинекологические дела, а также обследование при подозрении на членовредительство, симуляцию, самоповреждение. Профессиональная деятельность специалистов судебно-медицинской экспертизы осуществляется на основе оказания посмертной судебно-медицинской экспертизы в рамках юридически-правовой направленности, а также точной постановки причины смерти человека [47].

Профессиональная этика в системе государственных организаций и государственной службы судмедэксперта немыслима без специфических норм профессиональной этики и проверки со стороны соответствующих инстанций и должностных лиц, обеспечивающих их контроль и соблюдение. Отсюда требования к высокому уровню и сформированности морально-нравственной устойчивости и качеств служащих. Профессиональная этика как максимально конкретизированная система принципов и норм поведения, характеризует этические правила работников определенных специальностей и профессий и включает в себя свод правил поведения специалиста с учетом особенностей его профессиональной деятельности и конкретной ситуации.

Основным утверждением теории профессиональных требований и ресурсов, по мнению Л.Н. Аксеновской является то, что: «...в любой профессиональной деятельности имеются собственные специфические факторы для развития профессионально обусловленного стресса, однако общим для всех является фактор несоответствия профессиональных требований профессиональным ресурсам человека» [4].

Выводы по первой главе

Главными поводами профессионального стресса выступают слабости руководства и неудовлетворительный психологический климат. В последнем случае нарушается профессиональная взаимовыручка коллег. Поэтому возможность обсудить профессиональные проблемы, получить одобрение,

поддержку и успокоения от понимания того, что коллеги переживают те же трудности, ограничена.

Работа и ее содержание в деятельности судебно-медицинского эксперта имеют свои особенности. Они объединяют подчинение нормам как медицинской этики, так и регламентацией и выполнением строгих норм законодательства. Судебный медик-эксперт постоянно взаимодействует как с медицинскими работниками, так и с представителями правоохранительных органов. Деятельность судмедэкспертов напрямую связана с спецификой, не характерной для других врачей. Субъектами деятельности становятся люди, в силу различных обстоятельств ставшие жертвами экстремальных, противоправных, преступных, конфликтных или трагических жизненных ситуаций. Деятельность судебно-медицинских экспертов имеет ряд характерных особенностей. Среди них – профессиональные отношения с потерпевшими, обвиняемыми, подозреваемыми, а также с родственниками погибших (вследствие убийств, самоубийств) или скоропостижно умерших (внезапная смерть неясной этиологии, причинности). Сложными обстоятельствами являются условия производства экспертизы с живыми людьми, особенно акушерско-гинекологические дела, а также обследование при подозрении на членовредительство, симуляцию, самоповреждение.

Глава 2 Эмпирическое исследование влияния профессионального стресса на эмоциональную сферу сотрудников судебно-медицинской экспертизы

2.1 Организация и методы исследования

Проведение эмпирического исследования влияния профессионального стресса на эмоциональную сферу сотрудников судебно-медицинской экспертизы осуществлялось в несколько этапов:

- подготовительный (подбор соответствующих научному аппарату, гипотезе, задачам исследования методов и методик исследования, обоснование выбора психодиагностического инструментария исследования);
- организационно-практический (проведение психодиагностического обследования служащих судебно-медицинской экспертизы, сбор и первичный анализ данных);
- аналитический (качественный и количественный анализ результатов исследования профессионального стресса и его влияния на эмоциональную сферу служащих судебно-медицинской экспертизы, интерпретация полученных данных, формулирование выводов проведенного исследования, разработка методических рекомендаций).

Мы предположили, что профессиональный стресс оказывает влияние на эмоциональную сферу сотрудников судебно-медицинской экспертизы, и проявляется в виде высокой ситуативной тревожности, сниженных показателей самооценки самочувствия и настроения.

Исследование психологических особенностей проявления профессионального стресса и проводилось в одном из подразделений г. Тольятти Самарской области в период с января по март 2022 года. Основным содержанием деятельности служащих судебно-медицинской экспертизы является и связан со следующими особенностями.

Высокий риск профессиональных стрессов и эмоционального выгорания, связанный с выполнением профессиональной деятельности служащими судебно-медицинской экспертизы связан с выраженным психологическим давлением вследствие как самой процедуры, так и условий выполнения своих служебных обязанностей.

Работа и ее содержание в деятельности судебно-медицинского эксперта имеют свои особенности. Они объединяют подчинение нормам как медицинской этики, так и регламентацией и выполнением строгих норм законодательства. Судебный медик-эксперт постоянно взаимодействует как с медицинскими работниками, так и с представителями правоохранительных органов. Деятельность судмедэкспертов напрямую связана с спецификой, не характерной для других врачей. Субъектами деятельности становятся люди, в силу различных обстоятельств ставшие жертвами экстремальных, противоправных, преступных, конфликтных или трагических жизненных ситуаций. Деятельность судебно-медицинских экспертов имеет ряд характерных особенностей. Среди них – профессиональные отношения с потерпевшими, обвиняемыми, подозреваемыми, а также с родственниками погибших (вследствие убийств, самоубийств) или скоропостижно умерших (внезапная смерть неясной этиологии, причинности). Также профессиональные отношения необходимо выстраивать с лечащим врачом, работниками правоохранительных органов в ходе проведения экспертизы, коллегами и руководством.

В некоторых обстоятельствах и профессиональных ситуациях деятельность судебно-медицинского эксперта определяется статьями уголовно-процессуального кодекса, который определяет права и обязанности судебно-медицинского эксперта, нормы его взаимоотношений с участниками дела. И что немаловажно, определяет и его этику поведения и деятельности служащих. Так, например, при сомнении в правильности заключения судебно-медицинской экспертизы, может быть назначена повторная экспертиза, которая проводится со сменой работника-эксперта. В таком

случае возникает напряженная ситуация, особое внимание уделяется правильности и точности в изучении первого заключения, обсуждаются с экспертом, его составившим, все сомнительные и неясные вопросы, берутся во внимание сугубо объективные данные и факты. Судебно-медицинские эксперты проявляют принципиальность при составлении выводов, определяют наиболее правильное логическое объяснение возможным противоречиям и этично и тактично разъясняют всё это следователю. Деятельность эксперта подчиняется экспертной этике сначала как при осмотре места происшествия, при исследовании трупа, затем в суде. Сложными обстоятельствами являются условия производства экспертизы с живыми людьми, особенно акушерско-гинекологические дела, а также обследование при подозрении на членовредительство, симуляцию, самоповреждение. Профессиональная деятельность специалистов судебно-медицинской экспертизы осуществляется на основе оказания посмертной судебно-медицинской экспертизы в рамках юридически-правовой направленности, а также точной постановки причины смерти человека.

Профессиональная этика в системе государственных организаций и государственной службы судмедэксперта немыслима без специфических норм профессиональной этики и проверки со стороны соответствующих инстанций и должностных лиц, обеспечивающих их контроль и соблюдение. Отсюда требования к высокому уровню и сформированности морально-нравственной устойчивости и качеств служащих. Профессиональная этика как максимально конкретизированная система принципов и норм поведения, характеризует этические правила работников определенных специальностей и профессий и включает в себя свод правил поведения специалиста с учетом особенностей его профессиональной деятельности и конкретной ситуации.

Количественный, возрастной и гендерный состав. В подразделении можно насчитать 40 служащих, возраст сотрудников от 22 до 40 лет. При анализе гендерного состава необходимо отметить наличие 10 женщин и 30 мужчин. Стаж работы служащих составляет от 6 месяцев до 18 лет.

Эмпирическая выборка испытуемых была определена в соответствии с численностью подразделения. Тем не менее, выборка респондентов, участвующих в исследовании, является репрезентативной, поскольку включает испытуемых с разными возрастными, гендерными и должностными параметрами.

В исследовании приняло участие 40 обследуемых в возрасте от 22 до 40 лет. Стаж работы – от 0,5 года до 18 лет.

Средний возраст представителей выборки – 32,4 года. Средний показатель стажа работы в выборке – 8,8 лет. Гендерная сторона выборки представлена 25% женщин и 75% мужчин, что связано с содержанием профессиональной деятельности в обозначенных подразделениях.

Эмпирическое исследование проводилось с учетом всех норм профессиональной этики условий при проведении психологического исследования и психодиагностического обследования личности респондентов выборки. В соответствии с принципом конфиденциальности не разглашается местоположение конкретного подразделения и участников исследования, применялось числовое кодирование обследуемых выборки исследования.

В таблице 1 представлена выборка исследования (n=40).

Таблица 1 – Представители выборки исследования (n=40)

Код	Пол	Возраст	Стаж работы (лет)
1	ж	26	2
2	ж	33	6
3	ж	36	10
4	ж	29	4
5	ж	40	16
6	ж	33	9
7	ж	39	12
8	ж	34	6
9	ж	28	5
10	ж	37	14
11	м	22	0,5 (6 месяцев)
12	м	23	1
13	м	24	1

Продолжение таблицы 1

Код	Пол	Возраст	Стаж работы (лет)
14	м	24	2
15	м	25	2
16	м	26	3
17	м	26	1
18	м	27	4
19	м	28	5
20	м	28	4
21	м	29	4
22	м	31	8
23	м	32	7
24	м	32	9
25	м	33	10
26	м	34	11
27	м	34	9
28	м	35	12
29	м	34	11
30	м	35	11
31	м	36	14
32	м	36	13
33	м	36	13
34	м	37	15
35	м	37	15
36	м	38	16
37	м	39	15
38	м	40	18
39	м	40	17
40	м	40	16

Для проведения эмпирического исследования, получения и анализа результатов, направленных на проверку гипотезы исследования, применялись методики, валидные исследуемым и заявленным психологическим свойствам.

Методика диагностики «Оценка профессионального стресса» Вайсмана была выбрана в качестве измерения степени выраженности профессионального стресса у специалистов судебно-медицинской экспертизы. Количественные показатели этой методики представляют возможность определить степень развития профессионального стресса у представителей выборки – высокую (повышенную), среднюю (умеренную) и

низкую (пониженную). Оценка количественных показателей выраженности профессионального стресса следующая:

- 15 баллов – минимальное значение.
- 75 баллов – максимальное значение.

Опросник «САН» (самочувствие, активность, настроение), авторы – сотрудники Первого Московского медицинского института имени И.М. Сеченова В.А. Доскин, Н.А. Лаврентьева, М.П. Мирошников, В.Б. Шарай. Опросник применялся для выявления актуального состояния как оперативной оценки самочувствия, активности и настроения, основных показателей самооценки здоровья человека.

В соответствии с количественными показателями, выявляется уровень и специфика каждого из показателей самочувствия, активности и настроения:

- диапазон от 0 до 29 баллов – низкая оценка;
- диапазон от 30 до 50 баллов – средняя или умеренная оценка показателей;
- диапазон от 51 балл и выше – высокая оценка.

Методика «Шкала оценки реактивной и личностной тревожности», авторы Ч.Д. Спилбергер STAI (1970), в адаптации Ю.Л. Ханина (1978) определяет возможность изучения тревожности и её видов: личностной и ситуативной (реактивной). В нашем случае – тревожность выступает показателем психологического благополучия и здоровья. Методика является информативным опросником для изучения тревожности как состояния в конкретный (данный) момент времени, а также устойчивой характеристики – личностной тревожности как индивидуально-психологического свойства или диспозиции свойства. Данные формируются посредством самооценки в ответах на 40 утверждений – по 20 ответов на каждую шкалу (реактивную и личностную).

В ходе количественной обработки результатов, подсчитываются баллы по каждой шкале: личностной и реактивной (ситуативной) тревожности:

- диапазон от 0 до 30 баллов – низкий уровень развития измеряемого свойства;
- диапазон от 31 до 45 баллов – средний или умеренный уровень развития свойства;
- диапазон от 46 баллов и выше – высокий уровень развития свойства.

Для анализа полученных результатов с целью их дальнейшей интерпретации использовался метод вычисления среднего значения, определения процентного количества от общей численности изучаемой выборки, метод корреляционного анализа и интерпретации полученных данных (при помощи коэффициента корреляции Спирмена), метод сравнительного анализа Манна-Уитни [20].

2.2 Результаты исследования проявлений профессионального стресса и особенности эмоциональной сферы у сотрудников судебно-медицинской экспертизы

В этой части исследовательской работы мы представим основные результаты исследования влияния профессионального стресса на эмоциональную сферу у сотрудников судебно-медицинской экспертизы, затем проведём количественный, качественный анализ, сопоставительный анализ и интерпретацию результатов.

На первом этапе этого параграфа был проведён анализ результатов изучения и дана характеристика особенностей и степени выраженности профессионального стресса представителей выборки с помощью методики диагностики «Оценка профессионального стресса» Вайсмана.

Полученные показатели позволили распределить представителей нашей выборки (n=40) в три группы с высокой, низкой и средней степенью проявления профессионального стресса. Результаты представлены в обобщенном варианте в процентном соотношении в круговой диаграмме на рисунке 1.

В группу с низкой выраженностью проявлений профессионального стресса, что составляет 25% испытуемых выборки (n=10), вошли представители эмпирической выборки разного гендерного состава и специалисты с разным стажем работы.

Они эмоционально и профессионально устойчивы. Внештатные ситуации не способствуют возникновению дистрессовых реакций таких служащих. Такие представители выборки не проявляют признаков профессионального стресса, демонстрируют уверенное поведения и спокойное отношение в любых ситуациях профессиональной деятельности. При решении разных по сложности должностных вопросов и задач как правило, концентрируются на её содержании, умело выстраивая здоровые психологические защиты. Такие служащие могут быть настолько заинтересованы и увлечены содержанием самой профессиональной деятельности, захвачены исследовательским мотивом выяснения причин произошедшего, что не замечают или не поддаются эмоциональной сложности ситуации, не попадая под психологическое давление в работе с потерпевшими или погибшими (умершими). Для судмедэкспертов этой группы не характерны состояния чрезмерного психологического напряжения и негативных переживаний в служебных ситуациях выполнения должностных обязанностей. Они принимают свою ответственность в ситуации, понимают собственную роль эксперта в судьбе других, причастных к производству дел, людей. Так и могут запросить помощь руководства или сотрудников, как более компетентных в силу опыта и знаний. Способны делегировать возложенные задачи, разделять ответственность в коллективе и коллегиально обсуждать ряд сложных вопросов в выполнении экспертизы. Также как причина высокой устойчивости к стрессу и стрессовым ситуациям может быть названы индивидуально-психологические особенности кадрового состава: сильный тип высшей нервной деятельности и соответствующие социально-психологические свойства их личности. А также в поведении таких

служащих закрепляются и нарабатываются опытным путём копинги поведения, когда тип реагирования в сложной ситуации зависит от умений дифференцировать эмоциональную и рациональную части в своём отношении к профессиональным ситуациям. Однако, возможен и следующий вариант их мотивов в выполнении профессиональной экспертизы – работники могут откладывать наиболее сложные задачи и предполагать, что ситуация делопроизводства решится сама собой, проявлять отстранённость и временно откладывать принятие решения в виде заключения экспертизы.

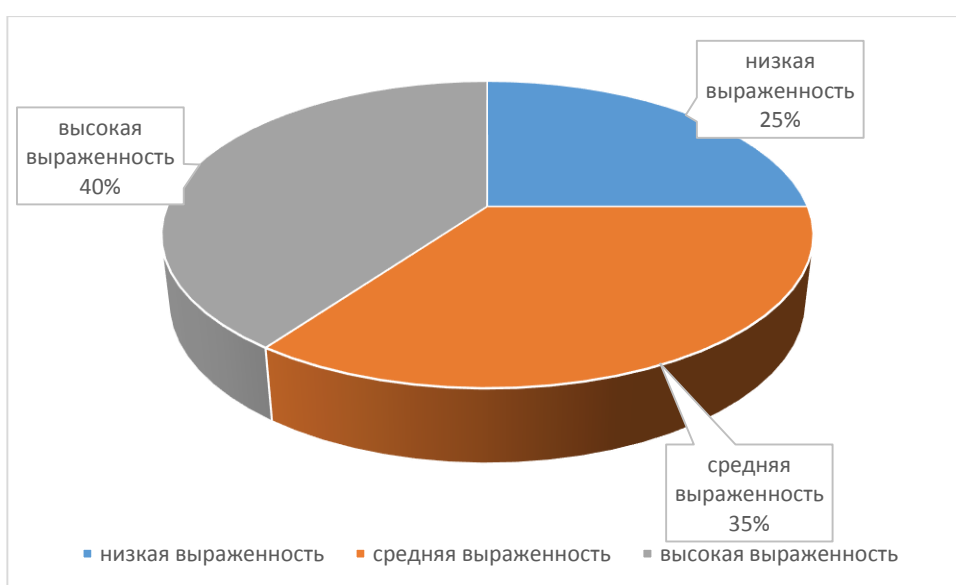


Рисунок 1 – Процентное соотношение распределения выборки по показателям выраженности профессионального стресса у служащих

Группа с высокой степенью выраженности профессионального стресса оказалась самой многочисленной ($n=16$). Это составило ровно 40% от общей численности выборки. Профессиональная деятельность и поведение служащих этой группы отличаются высоким психоэмоциональным напряжением и возможно реактивностью, импульсивностью в решении самых разных организационных и профессиональных задач. Это часто ведёт к эмоциональному выгоранию, дестабилизации и дезорганизации, как личности служащего, влияющей на выполнение собственной деятельности,

так и способствующей снижению результативности общих целей и результатов работы других подразделений в целом. Проанализировав фактическую информацию, мы обратили внимание, что в эту группу вошли с одной стороны, представители с самым небольшим стажем работы, а с другой – служащие с максимальными показателями стажа работы. Поэтому, с одной стороны, высокое напряжение и профессиональный стресс может быть связан как с недостатком опыта и формированием профессиональных стратегий поведения и здоровых психологических защит в условиях постоянного стресса. С другой же – профессиональным выгоранием вследствие приближения профессионального завершения деятельности и накоплением профессиональной усталости перед заработанной многими годами пенсией. При этом нельзя исключать индивидуальных врожденных предпосылок, говоря об особенностях слабого типа высшей нервной деятельности. В этом случае служащих будет постоянно сопровождать слабый тип реагирования в ситуации психологического давления. Выполнение экспертизы в неоднозначной ситуации, вынесение выводов заключения и сама процедурная сложность будут обременяться также моральным давлением в ситуации окончательного решения в заключении эксперта.

В группу со средне-нормативными показателями выраженности профессионального стресса ($n=14$), вошло 35% служащих судебно-медицинской экспертизы от общего числа выборки. Численный состав по гендерной специфике и стажу профессиональной деятельности представлен самыми разнообразными показателями, нам не удалось выявить каких бы то ни было тенденций.

Можно считать, что средняя степень выраженности профессионального стресса оптимальна в направленности на решение профессиональных задач судебно-медицинского эксперта и позволяет проявлять мобилизацию всех сил и саму мобильность в решении самых нестандартных ситуаций профессиональной деятельности. Для таких служащих характерной является

активная позиция во влиянии на решение неоднозначных и неясных обстоятельств экспертизы. Они остаются эмоционально-устойчивыми и максимально объективно анализируют как сами обстоятельства ситуаций потерпевших или пострадавших, так и разные подходы к их объяснению, принимая в расчёт человеческий и объективные факторы обстоятельств дела. Такие эксперты активно и незамедлительно определяются варианты и причины ситуаций дела, при необходимости совещаются и обмениваются решениями с компетентными коллегами, выверяют общие мнения и позиции в оперативных вопросах. Они без избыточного и лишнего эмоционального настроя и реагирования, без фиксации на переживаниях, реализуют оперативные действия и выдают наиболее результативные, точные, верные и быстрые заключения и выводы в экспертизах.

Интерес для нас представляет показатели средних значений проявления профессионального стресса у служащих судмедэкспертов всей выборки в группах разным уровнем выраженности. Эти данные мы представили в гистограмме на рисунке 2.

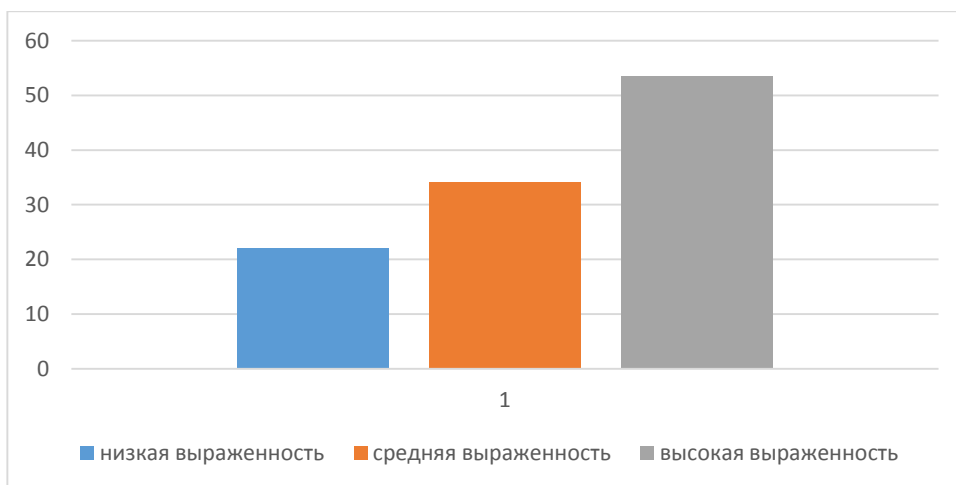


Рисунок 2 – Средние значения показателей выраженности профессионального стресса в группах с низким, средним и высоким уровнями профессионального стресса

Далее с помощью методик Опросник «САН» (самочувствие, активность, настроение) авторов – сотрудников Первого Московского

медицинского института имени И.М. Сеченова – В.А. Доскина, Н.А. Лаврентьевой, М.П. Мирошникова, В.Б. Шарай; методики «Шкала оценки реактивной и личностной тревожности», авторов Ч.Д. Спилбергера STAI (1970), в адаптации Ю.Л. Ханина (1978) мы выявили и охарактеризовали актуальное состояние эмоциональной сферы представителей выборки как оперативную оценку самочувствия, активности и настроения. А также определить уровень выраженности тревожности и её видов: личностной и ситуативной (реактивной), как показателей эмоциональной сферы и благополучия судмедэкспертов.

Мы рассмотрели и проанализировали показатели эмоциональной сферы экспертов выборки исследования, состояние и специфику психологического и физического благополучия у служащих в группах соответственно с низкой, средней и высокой выраженностью показателей профессионального стресса.

Рассматривая полученные результаты и анализируя средние арифметические значения показателей самочувствия, активности и настроения в группах с низкой, средней и высокой степенью выраженности профессионального стресса, отметим, что все служащие демонстрируют в самооценке актуального состояния сочетанное соединение разных по модальности проявлений: активности, настроения и самочувствия. Средние показатели выраженности этих свойств представлены в таблице 2, а также в виде гистограммы на рисунке 3.

И как можно наблюдать на рисунке 3, прослеживается тенденция роста психологического неблагополучия и ухудшения самочувствия, снижения настроения и незначительное изменение активности в соответствии со степенью выраженности профессионального стресса согласно показателям по методике Вайсмана.

Одновременно мы видим тенденцию к увеличению ситуативной и личностной тревожности в сопоставлении средних показателей этих проявлений в группах с разной выраженностью профессионального стресса.

Однако, в группах с разной степенью выраженности профессионального стресса, наблюдаются определенные особенности и своеобразие в проявлениях показателей триады самочувствия, активности и настроения (САН), вместе с тем, и ситуативной и личностной тревожности. Далее мы остановимся на их количественной и качественной характеристике подробнее и сделаем интерпретацию сложившейся картины.

Таблица 2 – Сводная таблица средних значений самочувствия, активности, настроения и тревожности в группах с разной выраженностью профессионального стресса

Компоненты здоровья	Группа с низкой выраженностью профессионального стресса	Группа со средней выраженностью профессионального стресса	Группа с высокой выраженностью профессионального стресса
Самочувствие	52	42	24
Активность	48	39	33
Настроение	51	34	22
Ситуативная тревожность	24	38	49
Личностная тревожность	16	32	50

Итак, актуальное состояние представителей группы с низкой степенью выраженности профессионального стресса (n=10) отличается хорошим самочувствием (52) и настроением (51) и умеренно выраженным, при этом ближе к высоким показателями активности (48). Это свидетельствует о оптимальном состоянии физического и эмоционального здоровья служащих группы, оптимально высокими являются физические и физиологическое самочувствия у служащих группы, отсутствуют симптомы нервно-психического напряжения. Это может объясняться таким типом поведения и реакций на стресс, как продуктивные копинг-стратегии планирования решения проблем и направленности поведения на снижение эмоциональной перегруженности и сверхзначимости профессиональной ситуации, или обесценивание эмоционального значения стрессовой ситуации в профессиональной сфере. Другим способом поведения в стрессе может

выступать изоляцией от переживания, направленная на решение трудных производственных вопросов, или пассивное соглашательство, перекладывание ответственности и части своих обязанностей, выжидание в сложных или нестандартных ситуациях. Такие служащие могут как делегировать, так и уклоняться от своей ответственности за процесс и результат деятельности, сохранить себя и своё здоровье от «излишней» профессиональной включенности в поиск решения производственных дел. Также, менее всего такие служащие склонны к неуверенности и сомнениям в своей правоте. Они, как правило, показывают самоуверенность в себе всегда и по любому вопросу, до последнего не признают свои ошибки или промахи. Это, с одной стороны, может являться признаком профессиональной зрелости, или личностной и эмоциональной устойчивости судмедэксперта группы. А с другой стороны, возможно, этот тип поведения является сформированным способом профессионального и личного опыта, здоровой психологической защитой от избыточной тревоги, вызванной ситуацией повышенной сложности и неопределённости. Ниже средних показателей выявлены в их эмоциональном репертуаре проявления как личностной (16), так и ситуативной тревожности (24). В своём поведении служащие отличаются стабильностью настроения и эмоциональных реакций. Однако, энергетическая функция ситуативной тревожности как эмоционального реагирования на ситуацию всё же может замедлять и снижать жизненный тонус, но в силу отсутствия личностной тревожности при относительном прояснении стрессовой ситуации или с течением времени, ослабевать до пониженных показателей. В общем, у служащих зафиксирован чуть ниже средний показатель активности (48) в среднем диапазоне выражения. Что подтверждает отчасти наше предположение, что не всегда они обладают активной профессиональной позицией и иногда склонны перекладывать работу на других сослуживцев.

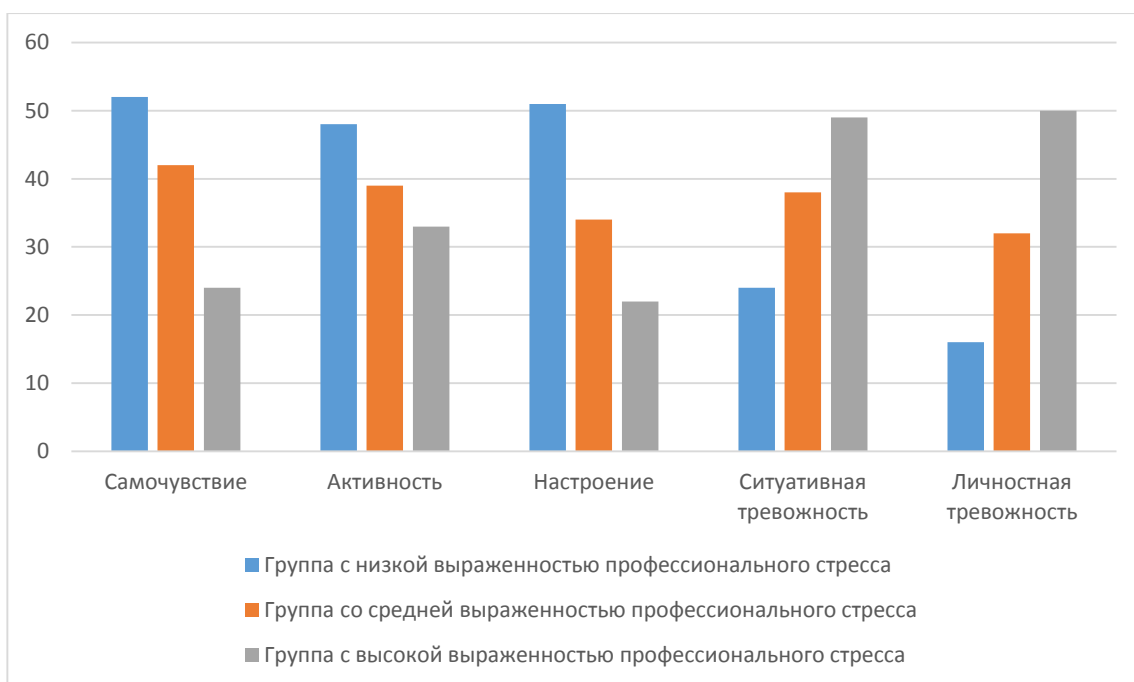


Рисунок 3 – Средние количественные показатели эмоциональной сферы у судмедэкспертов в группах с низкой, средней и высокой выраженностью профессионального стресса

В группе со средней степенью выраженности профессионального стресса наблюдаются следующие эмоциональные тенденции и симптомов психического напряжения (n=14). Преобладающей, с высокой частотой и распространённостью среди членов группы выборки, является достаточно умеренное с тенденцией к хорошему самочувствию (42) и активность (38), умеренное настроение (34), что проявляется в виде умеренной работоспособности, отсутствия усталости, оптимизма и эмоциональной устойчивости экспертов выборки. Можно предположить непродолжительный период напряжения в ситуации профессионального стресса, когда все симптомы физического и психического дискомфорта быстро проходят, отсутствует формирование генерализованных признаков нервно-психического напряжения, их уровень остаётся умеренно выраженным. Профессиональная деятельность в ситуации стресса и профессиональной неопределенности у таких служащих направлена на всесторонний анализ ситуации экспертизы, логическое построение правильной и верной версии

случившегося, анализ и ясное определение собственного экспертного мнения и заключения экспертизы. Присутствует направленность на сотрудничество с коллегами-экспертами и стратегия согласовывания действий и мнений, активное содействие сотрудникам. Всё это говорит о том, что работники группы со средней степенью выраженности профессионального стресса не блокируют себя излишней тревожностью, как личностной (32), так и ситуативной (38) направленности. Они анализируют и быстро адаптируются к новым данным ежедневной стрессовой ситуации, в рамках общего дела и сотрудничества могут применять гибкие способы переживания и поведения. Это делает их более продуктивными и уверенными. Они могут вдумчиво и спокойно выслушать другую точку зрения коллег, отказаться от своего первоначального мнения. Респонденты этой группы отличаются умеренной активностью противостояния влиянию стресса и в устранении причин стрессовых ситуаций в своей профессиональной деятельности.

Анализируя количественные и качественные показатели тревожности как показателя психического напряжения у обследуемых служащих группы с высокой степенью проявления профессионального стресса (n=16), мы обнаружили следующие тенденции. Все показатели эмоциональной сферы имели пониженный уровень, ведущей направленностью негативной тенденции были плохое самочувствие (24) и неудовлетворенность своим настроением (22). Именно неудовлетворительное самочувствие и реакции в нарушениях работы функциональных систем организма и снижение физического тонуса выходят на первый план в переживании ими актуального состояния и, как следствие, профессиональных стрессовых ситуаций. Главным способом их поведения в ситуации профессиональной направленности является умеренно-пониженная активность, которая поддерживает выполнение профессиональных обязанностей.

Тем не менее, актуальный и высокий уровень профессионального стресса и повышенный уровень в первую очередь личностной тревожности

(50) как устойчивой диспозиции, вносит в переживание стресса способы фиксации на проблеме, затаенности восприятия ситуации, сложных внутренних переживаний, а не решение таких профессиональных ситуаций. Показатели ситуативной тревожности как актуального состояния также высоки (49). Вышеперечисленное оказывает негативное влияние и вредит протеканию профессиональных обязанностей, вносит в процесс выполнения судебно-медицинской экспертизы элементы напряжения, выгорания, эмоциональной перегрузки, приводит к затруднениям в профессионально-деловой коммуникации на всех уровнях отношений, как с коллегами, так и пострадавшими. Их поведение характеризуется ригидностью, им труднее даются поиск логических выводов и общих верных решений. В процессе деловой коммуникации с такими служащими у прочих коллег и причастных к экспертизе могут уходить значительные силы и ресурсы. Как правило, это – неопределённость, волнение и неуверенность в правильности выводов работы, продолжительное время принятия решений для заключения экспертизы, возможные ошибки и неточности – от фактических – до технических в судебной документации, значительные усилия по контролю и дополнительному выполнению работы непосредственных и вышестоящих руководителей таких служащих.

В целом отметим, что неблагоприятным фактором для подразделения в целом является то, что это самая многочисленная группа обследуемых (40% от общего числа выборки), что определяет остроту наличия проблемы и необходимость образовательных и коррекционно-профилактических мероприятий.

Для выявления значимых показателей влияния профессионального стресса на эмоциональную сферу служащих судебно-медицинской экспертизы, а именно – самочувствия, активности, настроения, личностной тревожности и ситуативной тревожности, был обоснованно выбран метод статистического анализа полученных данных – непараметрический метод, коэффициент корреляции Спирмена.

При выявлении влияния и тесноты взаимосвязи проявлений профессионального стресса и самочувствия как показателя эмоциональной сферы служащих, можем утверждать следующее.

Была выявлена обратная (отрицательная) статистически значимая взаимосвязь между показателями профессионального стресса и самочувствием ($r = -0,46$ при $p < 0,01$). Таким образом, в большей степени для судмедэкспертов выборки с удовлетворительными и высокими оценками самочувствия характерна умеренная и низкая степень проявления профессионального стресса. В свою очередь, обследуемые с низкими показателями самочувствия демонстрируют высокие и повышенные показатели профессионального стресса. Таким образом профессиональный стресс влияет на самооценку самочувствия судмедэкспертов.

Статистически значимые взаимосвязи между показателями профессионального стресса и активностью составили ($r = -0,28$).

Таким образом теснота взаимосвязи недостаточна, чтобы утверждать о влиянии профессионального стресса на активность судмедэкспертов. Можно предположить, что большинство представителей выборки находятся на стадии мобилизации стресса, что позволяет служащим поддерживать активность для удовлетворительного выполнения служебных обязанностей, не смотря на проявления профессионального стресса. Таким образом профессиональный стресс не влияет на проявление активности судмедэкспертов выборки. Активность и включенность в самые разные профессионально нестандартные ситуации, умение выполнять обязанности и профессиональные задачи, не связаны с выраженностью профессионального стресса.

При выявлении влияния профессионального стресса на настроение служащих, были получены следующие результаты. Полученный показатель ($r = -0,44$ при $p < 0,01$) свидетельствует, что чем выше уровень профессионального стресса, тем хуже показатели самооценки настроения представителей выборки. Таким образом, риски снижения настроения и

эмоционального благополучия зависят от уровня и выраженности профессионального стресса.

Анализируя влияние проявлений профессионального стресса на показатели личностной тревожности, можно утверждать, что коэффициент корреляции $r = 0,35$ при $p < 0,05$ обнаружил устойчивую прямую положительную связь между переменными. Это говорит о возникновении и поддержании высокой личностной тревожности и психологического напряжения при выраженном профессиональном стрессе у служащих судебно-медицинской экспертизы. Возможно, личностная тревожность является предрасполагающим индивидуально-психологическим фактором для развития профессионального стресса.

Влияние профессионального стресса на показатели ситуативной тревожности были зафиксировано на высоком уровне значимости. Полученный показатель $r = 0,41$ при $p < 0,01$ свидетельствует, что чем выше уровень профессионального стресса, тем выше показатели ситуативной тревожности и актуального состояния напряжения. Таким образом, риски возникновения и повышения профессионального стресса влияют напрямую на актуальное эмоциональное состояние, вызывая его нестабильность, беспокойство и психологическое неблагополучие.

В качестве дополнительной эмпирической информации для установления научных фактов нами были изучены на предмет значимых различий показатели профессионального стресса у служащих с разным гендерным составом и стажем профессиональной деятельности.

Для проведения сравнительного анализа в малочисленной выборке мы выбрали непараметрический коэффициент Манна-Уитни.

Различия в показателях степени выраженности профессионального стресса у мужчин и женщин служащих с помощью U-критерия Манна-Уитни говорят об эмпирическом значении $U_{\text{эмп}}(2,05)$, находящемся в зоне незначимости. Можно утверждать, что по гендерному составу показатели профессионального стресса у женщин и мужчин выборки исследования не

отличаются. Ни женщины, ни мужчины выборки не показали больше других предрасположенность к профессиональному стрессу.

Сравнив и изучив различия в показателях профессионального стресса у представителей выборки с разным стажем работы у служащих с помощью U-критерия Манна-Уитни, мы получили эмпирическое значение $U_{\text{эмп}}(1,75)$, которое находится в зоне незначимости. Выводом следует тот факт, что профессиональный стресс не показал достоверно значимых различий в своих значениях у судмедэкспертов с разным стажем профессиональной деятельности.

Таким образом, гипотеза исследования была подтверждена частично.

Существует влияние выраженности профессионального стресса на показатели здоровья человека, а именно такие его проявления, как самочувствие, настроение, ситуативная тревожность и личностная тревожность. Чем в большей степени проявляется профессиональный стресс, тем в меньшей степени человек сохраняет показатели здоровья: самочувствия, настроения и эмоционального благополучия.

Значимых показателей влияния профессионального стресса не было выявлено на активность служащих, и мы предположили, что в силу особенностей профессиональной деятельности служащие находятся на стадии мобилизации стресса или активизируют свою деятельность за счет высокой профессиональной направленности и мотивации.

Выполнив сравнительный анализ, мы не нашли различий в проявлениях профессионального стресса у представителей разных гендеров и с разным стажем профессиональной деятельности, что было процессуально предположено нами в ходе обработки количественных результатов и изучения научной психологической литературы.

Видятся необходимыми мероприятия, направленные на психологическое просвещение и снижение рисков возникновения профессионального стресса. Так как в нашей работе не стояло задачи апробации программы снижения профессионального стресса и повышения

способности к противостоянию психологическому давлению сотрудников нашей профессиональной группы, то мы в этой работе ограничились составлением рекомендаций и образовательной программы для служащих судебно-медицинской экспертизы. Нами предлагается унифицированный проект программы психологического просвещения служащих в качестве обучения и образования, для реализации задач повышения стрессоустойчивости, саморегуляции и формирования умений противостояния психологическому давлению в профессиональной деятельности судмедэкспертов.

Руководству целесообразно пересмотреть подходы и создать наиболее комфортные организационные условия, снижающие напряжение и психологическое давление, а значит и долю организационных, дополнительных рисков возникновения профессионального стресса служащих в аспектах условий труда для служащих-подчинённых в сфере судебно-медицинской экспертизы. А также планомерно внедрять мероприятия по предупреждению нервно-психического напряжения у сотрудников в подразделении, выявлять и оказывать своевременную психологическую поддержку отдельным сотрудникам.

2.3 Рекомендации и программа психологической профилактики профессионального стресса у сотрудников судебно-медицинской экспертизы

Полученные результаты эмпирического исследования были положены в основу использованы для составления программы психологического образования и просвещения для судмедэкспертов для снижения профессионального стресса и развитие способности преодоления психологического давления, повышения ресурсов стрессоустойчивости.

Ресурсы стрессоустойчивости понимаются нами, как индивидуально-психологические: индивидные или социально-психологические

динамические характеристики личности, которые способствуют конструктивному преодолению профессионального стресса и стрессовых ситуаций. В качестве таких динамических конструкторов мы отметим личностные особенности, копинг-стратегии и компетенции, которые человек способен актуализировать, осознанно направлять на противостояние психологическому давлению и развивать [7].

Так как стресс проявляется на всех уровнях функционирования человека: когнитивном, поведенческом, эмоциональном, мотивационном, то программа по актуализации личностных ресурсов стрессоустойчивости может реализовываться по этим аспектам. Таким образом, образовательная работа по оптимизации стрессоустойчивости и, соответственно, ресурсных сторон личности судмедэкспертов, может осуществляться по следующим сферам:

- когнитивная сфера (научные опорные знания, понятия и представления о здоровье человека, стресс-факторах в профессиональной деятельности и ресурсных состояниях личности);
- эмоциональная сфера (умения, направленные на развитие эмоциональной устойчивости и устойчивости в противостоянии психологическому давлению и стрессовым факторам профессиональной деятельности);
- поведенческая сфера (формирование поведенческого репертуара, содержащего приёмы и способы оптимизации и запуска ресурсных состояний, например, умения эффективных стратегий совладающего поведения, коммуникативные умения) [11].

С целью формирования качеств у судмедэкспертов, необходимых для преодоления профессиональных стрессовых ситуаций в профессиональной деятельности, была составлена образовательная программа развития личностных характеристик, способствующих повышению уровня стрессоустойчивости. Программа нацелена на работу с такими ресурсными состояниями, как тревога, личностная тревожность, эмоциональная

устойчивость, устойчивость нервной системы в стрессовых ситуациях, положительная профессиональная идентичность, навыки деловой коммуникации, обучение приемам самоорганизации и тайм-менеджмента [14], [18].

Цель программы: развитие (актуализация) индивидуальных ресурсов, способствующих конструктивному преодолению профессионального стресса служащих судебно-медицинской экспертизы.

Задачи программы:

- сформировать знания у судмедэкспертов в области понятий стресс, профессиональный стресс, закономерности развития и профессиональными стресс-факторами, имеющими место в профессиональной сфере.
- сформировать навыки совладающего поведения и конструктивных копинг-реакций, являющиеся наиболее эффективными в стрессовых и профессиональных ситуациях.
- обучить приемам саморегуляции, управлению эмоциональными состояниями в стрессовых ситуациях, обучить приемам релаксации, расслабления и эмоционально-психологического восстановления.

Практические направления программы:

- Восполнение знаний и представлений служащих о себе, о своих потенциальных возможностях в противостоянии профессиональным стрессам.
- Развитие позитивной профессиональной идентичности, повышение ценности и значимости своей профессиональной деятельности.

Для судмедэкспертов профессионально-значимыми качествами являются высокий уровень развития внимания и памяти, коммуникативные способности, эмоциональная выносливость. Эти качества являются ресурсами при столкновении с профессионально стрессовыми ситуациями. Одним из направлений нашей программы является опора на эти качества, так

как это считается наиболее продуктивным на данном этапе профессионального развития служащих [21], [34], [37].

Задачами и целями программы определены методы работы. Программа включает психологические методы обучения аутогенному расслаблению, психологической медитации, быстрых способов релаксации и приёмов визуализации, групповой дискуссии и анализа, тренинг и анализа конкретных ситуаций, деловые и ролевые игры и упражнения.

Программа приблизительно рассчитана на 10 занятий по 1,5 часа с частотой 1-2 раза в неделю. Занятия проводятся на базе подразделения в отдельном помещении с оптимальной звукоизоляцией и минимальным оборудованием: стулья, столы, оборудование для презентации, канцтовары. В группе одновременно могут находиться от 10 до 12 человек.

К ведущему группы предъявляются следующие требования:

- обязательное наличие высшего психологического образования;
- ведущий должен иметь ведения групповой работы и управления групповой динамикой, демократическим стилем общения и ведения группы.

Необходимые требования к помещению, где будет реализовываться программа.

Помещение для реализации тренинговых занятий должно соответствовать определенным требованиям. Необходимо соблюдение санитарно-гигиенических норм, помещение должно быть комфортным, защищено от различных звуков, шумов, резких звуков. Необходимо создать в помещении благоприятную атмосферу доверительную и дружелюбную, не допускать конфликтные ситуации, предвидеть их.

Для создания таких условий необходимо соблюдать следующие требования:

- помещение должно быть проветриваемым, светлым, без сквозняков и с комфортной температурой;
- аудитория должна иметь хорошую освещенность;

- постоянство, на протяжении всего времени реализации программы, помещение должно быть постоянным, так как это создает дружелюбную и безопасную атмосферу;
- помещение должно быть оснащено комфортной тренинговой зоной для выполнения упражнений медитационного и релаксационного характера;
- помещение должно быть просторным и свободным, чтобы участники тренинга могли свободно передвигаться по нему, испытывая чувство защищенности.

Материалы и оборудование, необходимые для реализации программы.

Для реализации программы необходимы канцтовары в достаточном количестве. Далее, помещение должно быть оборудовано медиа сопровождением, в частности, нужны компьютер, ноутбук, музыкальный центр. Музыкальное сопровождение необходимо для проведения медитаций и релаксационных упражнений. Компьютер и ноутбук для проведения презентаций и показа слайдов.

Реализовывая программу, первоначально необходимо знакомство с участниками группа, а также участников группы между собой. Далее, необходимо познакомить участников группы с правилами. Которые необходимо соблюдать на протяжении всей программы. Правила являются обязательными для всех участников.

Итак, обязательные правила.

Первое правило – правило «Искренности и откровенности». Настраивает участников группы на проявление искренности и откровенности, тем самым давая понять, что лицемерие и ложь в группе не приветствуется. Участник группы, демонстрируя неискренность, нарушает работу группы, а также нарушает получение обратной связи, что особенно ценно в работе группы.

Второе правило – правило «Стоп». Данное правило сохраняет право участника группы в любой момент выйти и не делать упражнение. Это может

быть связано с тем, что в какой-то момент участник почувствовал дискомфорт, ему стало сложно продолжать упражнение или же по другим причинам.

Третье правило – правило «Здесь и теперь». Данное правило направлено на то, что участники группы при выполнении каких-либо упражнений, должны быть сконцентрированы на мыслях и чувствах, которые они испытывают в данный момент.

Четвертое правило – правило «Я». В данном случае участники группы должны быть сосредоточены на себе, то есть своих мыслях, чувствах, переживаниях. Свои фразы участники должны начинать со слов: «я чувствую...», «я думаю...» и так далее. В связи с тем, что программа предполагает активную позицию всех участников группы, в группе действует принцип «Активности». Каждый участник должен принимать активное участие в программе, оставляя за собой право на правило «Стоп» в любой момент. В работе группы также значим принцип конфиденциальности, который обеспечивает доверительную атмосферу.

Помимо тех правил, которые мы указали, в группе, по договоренности, могут соблюдаться и другие правила, которые устанавливаются по договоренности со всеми участниками группы. Например, каждый участник придумывает себе имя, или в группе все обращаются друг к другу на ты, несмотря на возраст. Дополнительные правила должны быть приняты и поняты всеми участниками.

Ведущий группы также должен соблюдать правила. Ведущий группы должен поддерживать комфортную атмосферу на протяжении всего времени проведения тренинга. Он обязан принимать, понимать, поддерживать каждого участника, соблюдая принцип гуманности. Ни в коем случае не давать негативную оценку, способствовать раскрытию и личностному росту участников группы.

Этапы программы:

– первый этап – введение понятий профессиональный стресс, стресс,

- стресс-факторы в профессиональной деятельности судмедэкспертов;
- второй этап – психоэмоциональное напряжение, оптимизация его уровня;
- третий этап – реагирование на стресс, получение навыков эмоционального реагирования.
- четвертый этап – восстановление и саморегуляция, обучение способам;
- пятый этап - тревожность, снижение ситуационной тревожности;
- шестой этап – совладающее поведение, развитие способов данного поведения;
- седьмой этап – самореализация, раскрытие способов самореализации;
- восьмой этап – приобретение навыков эмоциональной выносливости.

После проведения программы, необходимо оценить ее эффективность. оценка эффективности программы была осуществлена по следующим критериям.

- первый критерий – уровень тревоги, снижение уровня личностной и ситуационной тревоги.
- второй критерий – эмоциональное реагирование, овладение навыками конструктивного эмоционального реагирования в ситуации стресса.
- третий критерий – релаксация и расслабление, приобретение навыков релаксации, расслабления и саморегуляции.
- четвертый критерий – идентичность, развитие положительной профессиональной идентичности.

Ритуал приветствия и ритуал прощания, эти два правила являются обязательными для участников программы.

Первый этап программы включает в себя работу с когнитивной составляющей ресурсов. На данном этапе с участниками группы проводится семинар, на котором дается представление о стресс-факторах, которые присутствуют в профессиональной сфере участников. Данный этап включает в себя упражнения, с помощью которых участники знакомятся с правилами

группы, выстраивают деловую коммуникацию, учатся общаться друг с другом.

На втором и третьем этапе программы происходит работа с эмоциональной сферой. На данном этапе участники группы выполняют упражнения, направленные на изучение своих собственных эмоциональных состояний, а также упражнения на саморефлексию и самораскрытие. Упражнения направлены на снижение эмоционального напряжения, посредством релаксации. На данных этапах участник группы выполняют упражнения и прорабатывают негативные эмоции. Данные упражнения направлены на то, чтобы участники группы овладевали способами сброса негативных эмоций, тренировали бы выносливость, устойчивость в эмоциональной сфере.

Четвертый этап направлен на работу с эмоциональной устойчивостью, на ее тренировку. Для судмедэксперта особое значение имеет устойчивость эмоциональной сферы. Умение сохранять равновесие эмоций и собственное спокойствие необходимо в профессиональной деятельности судмедэксперта. Упражнения, представленные на данном этапе, направлены на сохранение спокойного эмоционального состояния, на рефлексию эмоций, на их осознание и способность удерживать равновесие при внешнем напряжении.

Пятый этап направлен на работу с поведенческой сферой. Здесь представлены упражнения, направленные на получение опыта эмоционального расслабления и на стабилизацию состояния.

Шестой и седьмой этапы направлены на работу с ситуационной тревожностью, в частности, на ее профилактику. В профессиональной деятельности судмедэксперта очень часто встречается ситуационная тревожность. Упражнения данного этапа помогают овладеть навыками самообладания, устойчивости, а также контроля чувств.

Восьмой этап направлен на развитие умений и навыков, которые для судмедэкспертов являются наиболее важными профессиональными качествами, такими как мышление, внимание, самооэффективность,

коммуникативные навыки. Упражнения, предлагаемые на данном этапе, способствуют их совершенствованию, актуализации и развитию. Данные упражнения направлены на получение обратной связи, закреплению полученного материала, а также выходу участников из тренинговой группы [40].

Приведем некоторые примеры упражнений, которые используются в программе.

Упражнение «Гора с плеч».

Данное упражнение выполняется стоя и направлено на развитие осанки. Участникам группы необходимо максимально резко поднять плечи, широко развести их назад и опустить.

Далее участникам группа дается следующая инструкция:

- «...устойтесь удобно, расслабьте все мышцы. Вам хочется отдохнуть, вы устали... Выдох удлиняется... После выдоха несколько секунд не дышите. Во время удлиненного выдоха тихая, медленная волна перекачивается внутри вас, освобождая от внутреннего напряжения...»;
- «...ваши мышцы расслаблены, веки опущены... Вам приятно находиться в состоянии покоя. Мозг отдыхает, нервы успокаиваются, силы восстанавливаются...»;
- «...ваше сознание, как мягкое облачко над лучезарным морем... Море красиво, волны катятся, бьются о берег... Солнечный луч радостно бежит по брызгам волн... Белая чайка в небе спокойно кружит... Пахнет свежестью и морем...»;
- «...вы — птица... Ваши крылья — это вера в себя, силу мозга, уверенность и жизнерадостность...» [44, 52].

«Мобилизация».

Цель: восстановление сил, общая готовность к продолжению ранее выполняемой работы.

Процедура:

Сделайте глубокий вдох — выдох. Повторите 5 раз. Мысленно повторите следующие словесные формулы:

«Я хорошо отдохнул...»

«Мои силы восстановились...»

«Во всем теле ощущаю прилив энергии...»

«Мысли четкие, ясные...»

«Мышцы наполняются жизненной силой...»

«Я готов действовать... Я словно принял освежительный душ...»

«По всему телу пробегает приятный озноб и прохлада...»

«Делаю глубокий вдох... Резкий выдох... Прохлада...»

«Поднимаю голову (или встаю)... Открываю глаза...»

«Концентрация на медитативном дыхании» (дыхательная техника).

Цель: расслабление, ритмизация дыхательного процесса, повышение внутренней стабильности, достижение гармонии эмоциональных реакций.

Необходимое время: 3-5 мин.

Процедура:

Примите удобную позу. Расслабьте тело. Внимание направьте на дыхание. Постарайтесь не менять естественный тип дыхания, а только следите за ним. Говорите себе: «Я чувствую свой вдох... чувствую выдох...»

После регулярных тренировок периоды рассеянности сокращаются, а периоды концентрации увеличиваются.

«Высокая энергия» (визуализация).

Цель: заряд краткосрочной энергии и ее оптимальное использование.

Необходимое время: 3 мин.

Процедура:

Представьте себе яркое ночное небо. Выберите себе самую яркую звезду. А теперь проглотите ее... Она взрывается в вас, наполняя весь организм энергией. Энергия проникает во все клетки вашего организма, наполняя его жаждой что-то сделать, изменить, поправить. Смелее, не ждите, действуйте!

Голосовые техники.

«Разговор на незнакомом языке» (голосовая техника).

Цель: очищение сознания, снятие напряжения с артикуляционного аппарата.

Необходимое время: 3-5 мин.

Процедура:

Говорите, не задумываясь, любые пришедшие в голову бессмысленные звукосочетания, имитирующие разговорную речь.

Примечание: во время упражнения «выбалтывается» много беспокоящего, скрытого в подсознании.

«Медитативное пение» (голосовая техника).

Цель: освобождение сознания, выход негативных переживаний.

Необходимое время: 3-5 мин.

Процедура:

Сядьте удобнее, расслабьтесь, закройте глаза, слегка приоткройте рот и пойте «А-У-М» с разной интонацией.

«Гудение» (голосовая техника).

Цель: освобождение сознания, выход негативных накоплений.

Необходимое время: 3-6 мин.

Процедура:

Сидя, расслабившись, закрыв глаза, закрыв рот, издавайте мычащий звук.

Примечание: при групповом выполнении рекомендуем ведущему отследить общий интонационный фон гудения: он может быть тревожным, напряженным либо приподнятым, эмоционально положительным.

«Да — да — да» (голосовая техника).

Цель: трансформация негативных переживаний в положительные, настройка всего организма на благоприятное восприятие предстоящего события.

Необходимое время: 5-10 мин.

Процедура:

В течение 5-10 мин постарайтесь ни на что не отвлекаться и проговаривать «да-да-да» с различными интервалами, интонацией и громкостью.

«Чудесная лужайка».

Процедура.

Расслабьтесь и представьте, что вы сидите на чудесной зеленой лужайке в ясный солнечный день... Небо озарено радугой и частица этого сияния принадлежит вам... Оно ярче тысяч солнц... Его лучи мягко и ласково пригревают вашу голову, проникают в тело, разливаются по нему, все оно наполняется очищающим целительным светом, в котором растворяются ваши огорчения и тревоги, все отрицательные мысли и чувства, страхи и предположения. Все нездоровые частицы покидают ваше тело, превратившись в темный дым, который быстро рассеивает нежный ветер. Вы избавлены от тревог, вы очищены, вам светло и радостно!

«Цветущий сад» (медитация).

Цель: эмоциональный отдых, осознание своих проблем и их преодоление, получение положительных эмоций.

Необходимое время: индивидуально.

Процедура:

Сядьте удобно, расслабьтесь, закройте глаза. Представьте себе следующее. Вы входите в весенний яблоневый сад, медленно идете по аллее, вдыхая запах нежных бело-розовых цветов и наслаждаясь им. По узкой тропинке вы подходите к калитке, открываете ее и попадаете на душистый зеленый луг. Мягкая трава качается, приятно жужжат насекомые, ветерок ласкает ваше лицо, волосы... Перед вами озеро... Вода прозрачна и серебриста, гоняются друг за другом солнечные зайчики. Вы медленно идете к острову, идете по берегу вдоль озорного ручейка и подходите к водопаду... Вы входите в него, и сияющие струи очищают вас, наполняют силой и энергией... За водопадом — грот, тихий, уютный, в нем вы остаетесь один на

один с собой. Вас ничего не тревожит. Вам приятно и спокойно. Почувствуйте себя, запомните это состояние. А теперь пора возвращаться. Мысленно проделайте весь свой путь в обратном направлении, выйдите из яблоневого сада и только тогда откройте глаза [18, 50].

Упражнение «Дерево».

Релаксационный эффект будет зависеть от силы воображения. Нужно представить себя деревом (каким вам нравится, с каким себя ассоциируете). Детально проигрывать в сознании образ этого дерева: его мощный и гибкий ствол, переплетающиеся ветви, колышущуюся на ветру листву, открытость кроны навстречу солнечным лучам и влаге дождя, циркуляцию питательных соков по стволу, корни, прочно вросшие в землю.

«Сделай глубокий вдох, и закройте глаза. Почувствуйте свои ноги, ощутите, как крепко они стоят на земле. Представьте, Вы дерево и Ваши корни врастают глубоко в землю. Некоторые из них толстые и сильные, другие тонкие, они опоясывают все пространство земли вокруг Вас. Представьте, что эти корни крепко держат ствол, и Вы стоите на земле твердо и уверенно. Если хотите, можете раскинуть руки и представить, что это ветви, которые тоже раскинуты во все стороны. На ветках растут листья. Сквозь Ваши ветви дует легкий ветерок, они легко колышутся. Мощные корни питают и поддерживают ствол, и никакой ураган не нанесет Вам вреда...».

Начинается ужасная буря, которая раскачивает деревья. Ствол наклоняется из стороны в сторону, могут сломаться некоторые ветки, но Вы так крепко вросли в землю, что буря Вас не ломает.

Почувствуйте свои корни, ствол, ветви, почувствуйте, какой Вы крепкий и гибкий. Пусть дует ветер – Ваши ветви сгибаются под его силой, но не ломаются...

Постепенно ветер прекращается. Солнце выходит из-за туч, и Вы наслаждаетесь спокойствием. Вы снова становитесь самим собой. Потянитесь, сделайте глубокий вдох и откройте глаза.

Для достижения гармонии внутреннего состояния, нужно нарисовать свое дерево, его корни, ствол, ветви.

Самоmassage.

Чувство тревоги «живет» на шее ниже затылка. Научимся его снимать. Руки сложить за спиной «замком». Потянуть их, напрягая спину. Расслабить мышцы. Расцепить руки.

Минутный массаж ушных раковин: осторожно поворачивайте уши три раза снизу вверх. Делайте упражнение, когда вы рассеяны. Разотрите хорошенько уши, вначале только мочки, а потом все ухо целиком ладонями: вверх- вниз, вперед- назад, при этом поцокайте языком 15-20 с. Упражнение подготовит к напряженной работе.

«Перекаты головы».

После выполнения этого упражнения голос начинает звучать гораздо громче. Наклоните голову вперед и медленно перекатывайте ее от одного плеча к другому. Опустив плечи, повторите то же самое. Наклоните голову назад и снова делайте перекаты. Эта зарядка для тех, кто решил вернуть себя в рабочее состояние, стать инициатором и творцом, уравновешенным, жизнерадостным человеком, полным идей и вдохновения.

Упражнение «Звуковая гимнастика».

Спокойное, расслабленное состояние, стоя, с выпрямленной спиной. Сначала делаем глубокий вдох носом, а на выдохе громко и энергично произносим звук.

Участники группы поют следующие звуки:

Е – происходит воздействие на щитовидную железу;

Я – происходит воздействие на работу организма;

А – происходит позитивное воздействие на весь организм;

О – происходит воздействие на легкие, сердце;

ХА – происходит воздействие на настроение, оно повышается;

М – происходит воздействие на весь организм;

И – происходит воздействие на уши, мозг, нос и глаза;

Х – происходит очищение организма;

У – происходит воздействие на органы в области живота.

Упражнение «Дыхание на счет 7-11»

Цель: снятие напряжения, усталости.

Инструкция: Дышите очень медленно и глубоко, причем так, чтобы весь цикл дыхания занимал около 20 секунд. Возможно, вначале Вы почувствуете затруднение. Но не надо напрягаться. Считайте до 7 при вдохе и до 11 при выдохе.

Экспресс-упражнение Упражнение «Руки».

Цель: снятие напряжения, усталости.

Инструкция участникам группы: «...у Вас есть несколько минут свободного времени, уделите себе это время. Сядьте на стул, немного вытянув ноги и свесив руки вниз. Постарайтесь представить себе, что энергия усталости «вытекает» из кистей рук на землю, вот она струится от головы к плечам, перетекает по предплечьям, достигает локтей, устремляется к кистям и через кончики пальцев просачивается вниз, в землю. Вы отчетливо физически ощущаете теплую тяжесть, скользящую по вашим рукам. Посидите так одну-две минуты, а затем слегка потрясите кистями рук, окончательно избавляясь от своей усталости. Легко, пружинисто встаньте, улыбнитесь, пройдите по классу» [18].

Упражнение снимает усталость, помогает установить психическое равновесие, баланс.

Упражнение «Поплавок в океане».

Цель: расслабление, снятие эмоционального напряжения, усталости.

Инструкция участникам группы: «...закройте глаза и вообразите, что Вы маленький поплавок в огромном океане. У Вас нет цели, компаса, карты, руля, весел. Вы движетесь туда, куда несут Вас ветер и океанские волны. Большая теплая волна может на некоторое время накрыть Вас, но Вы опять выныриваете на поверхность. Попытайтесь ощутить эти погружения и выныривания. Ощутите движение волны, тепло солнца, капли воды, водяную

подушку, поддерживающую вас снизу. Какие еще возникают ощущения, когда Вы представляете себя маленьким поплавком в большом океане?» [18, 46]

Упражнение «Стряхни».

Цель: снятие нервно-психического напряжения, усталости.

Инструкция: Я хочу показать Вам, как можно легко и просто привести себя в порядок и избавиться от неприятных чувств. Порой мы носим в себе большие и маленькие тяжести, что отнимает у нас много сил. Например, кому-нибудь из Вас может прийти в голову мысль: «Опять у меня не получилось. Я не смогу хорошо подготовить работу» Кто-то настраивает себя на то, что не выполнит хорошо работу и наделает кучу ошибок. А кто-то может сказать себе: «Я не такой умный как другие. Что мне зря стараться?».

Встаньте так, чтобы у вас было достаточно места. И начните отряхивать ладони, локти и плечи. При этом представляйте, как все неприятное – плохие чувства, тяжелые заботы и дурные мысли о самих себе – слетает с Вас, как с гуся вода. Потом отряхните свои ноги от носка до бедер. А затем потрясите головой.

Будет еще полезнее, если Вы будете издавать при этом какие-нибудь звуки....

Теперь отряхните лицо и прислушайтесь, как смешно меняется Ваш голос, когда трясется рот. Представьте, что весь неприятный груз с Вас спадает и Вы становитесь все бодрее и веселее, будто заново родились.

Анализ: Ваше самочувствие после выполнения упражнения?

Упражнение «Прощай, напряжение!»

Цель: обучить снимать напряжение приемлемым способом.

Инструкция: Сейчас мы посоревнуемся. Возьмите газетный лист, скомкайте его и вложите в это все свое напряжение. Закиньте подальше.

Анализ:

Как вы себя чувствуете?

Расстались ли вы со своим напряжением?

Ощущения до и после упражнения?

Упражнение «Я в лучах солнца»

Цель: обучить методике повышения самооценки.

Инструкция: На листе нарисуйте солнце с кружком посередине и множеством лучей. В кружке напишите свое имя. Около каждого луча напишите что-нибудь хорошее о себе. Задача – вспомнить как можно больше хорошего.

Носите солнце с собой или храните его в определенном месте. Иногда добавляйте лучики. А если станет особенно тяжело и покажется, что Вы ни на что не способны, достаньте и рассмотрите его, вспомните все то хорошее, что написано на Вашем солнышке.

В результате проведенного нами исследования была составлена и предложена образовательная психологическая программа по актуализации и развитию наиболее значимых ресурсных состояний, способствующих снижению уровня стресса в профессиональной деятельности судебно-медицинских экспертов. В данной программе нами были учтены как особенности профессиональной деятельности служащих судебно-медицинской экспертизы, так и эмпирические результаты исследования профессионального стресса и особенностей здоровья служащих.

Выводы по второй главе

Согласно выдвинутой гипотезе и для её эмпирической проверки, о том, что профессиональный стресс влияет на эмоциональную сферу сотрудников судебно-медицинской экспертизы, а именно самочувствие, настроение и психологическое благополучие, ситуативную тревожность, было проведено эмпирическое исследование. Базой исследования явилось одно из подразделений г. Тольятти Самарской области, исследование проводилось в период с января по март 2022 года. Эмпирическая выборка испытуемых была определена в соответствии с численностью подразделения. Тем не менее,

выборка респондентов, участвующих в исследовании, является репрезентативной, поскольку включает испытуемых с разными возрастными, гендерными и должностными параметрами.

В исследовании приняло участие 40 обследуемых в возрасте от 22 до 40 лет. Стаж работы – от 0,5 года до 18 лет.

Средний возраст представителей выборки – 32,4 года. Средний показатель стажа работы в выборке – 8,8 лет. Гендерная сторона выборки представлена 25% женщин и 75% мужчин

Для проведения эмпирического исследования был обоснован выбор методик: методика диагностики «Оценка профессионального стресса» Вайсмана, Опросник «САН» (самочувствие, активность, настроение), авторы – сотрудники Первого Московского медицинского института имени И.М. Сеченова В.А. Доскин, Н.А. Лаврентьева, М.П. Мирошников, В.Б. Шарай, методика «Шкала оценки реактивной и личностной тревожности», авторы Ч.Д. Спилбергер STAI (1970), в адаптации Ю.Л. Ханина (1978).

Для анализа полученных результатов использовались методы описательной статистики и методы статистического изучения: влияния профессионального стресса на показатели эмоциональной сферы служащих и сравнение выраженности профессионального стресса у представителей гендеров и в выборках с разным стажем профессиональной деятельности (коэффициент корреляции Спирмена, сравнительный метод Манна-Уитни).

Результаты, полученные в ходе эмпирического исследования, позволили распределить всех сотрудников выборки (n=40) в три группы: с высокой (n=16), низкой (n=10) и средней степенью (n=14) выраженности показателей профессионального стресса. А далее провести количественный, сопоставительный анализ, качественный анализ и интерпретацию результатов показателей здоровья служащих выборки в группах с низкой, средней и высокой степенями выраженности профессионального стресса. В результате чего гипотеза исследования была полностью подтверждена.

Существует влияние выраженности профессионального стресса на показатели эмоциональной сферы сотрудников судебно-медицинской экспертизы, а именно такие его проявления, как самочувствие, настроение, ситуативная тревожность и личностная тревожность. Чем в большей степени проявляется профессиональный стресс, тем сильнее напряженность в эмоциональной сфере (самочувствие, настроение и эмоциональное благополучие).

Значимых показателей влияния профессионального стресса не было выявлено на активность служащих, и мы предположили, что в силу особенностей профессиональной деятельности служащие находятся на стадии мобилизации стресса или активизируют свою деятельность за счет высокой профессиональной направленности и мотивации.

Выполнив сравнительный анализ, мы не нашли различий в проявлениях профессионального стресса у представителей разных гендеров и с разным стажем профессиональной деятельности, что было процессуально предположено нами в ходе обработки количественных результатов и изучения научной психологической литературы.

Нами была предложена программа психологического просвещения и снижение рисков возникновения профессионального стресса. В нашей работе не стояло задачи апробации программы снижения профессионального стресса и повышения способности к противостоянию психологическому давлению служащих профессиональной группы, то мы в этой работе ограничились составлением программы и рекомендацией ее проведения с составом подразделения. Нами предлагается унифицированный проект программы психологического просвещения служащих в качестве обучения и образования, реализации задач повышения стрессоустойчивости, саморегуляции и формирования умений противостояния психологическому давлению в профессиональной деятельности судмедэкспертов.

Заключение

На сегодняшний день проблема противостояния психологическому давлению отдельных профессиональных групп и снижение рисков возникновения профессионального стресса, продолжает оставаться актуальной, она изучена недостаточно подробно на современном этапе развития психологической науки, что и определило актуальность темы научно-исследовательской работы.

В ходе анализа научной литературы по проблеме исследования мы рассмотрели понятия профессиональный стресс и его факторы, проанализировали подходы к анализу профессиональных рисков в деятельности судебно-медицинских экспертов в прикладной психологической науке. По итогам проведенного анализа установлено, что причины возникновения профессионального стресса целесообразно рассматривать одновременно как с позиции внешних условий (средовых, профессиональных), так и с позиции личностных ресурсов сотрудников (индивидуально-личностные особенности, профессиональная мотивация и идентичность, профессиональные компетенции).

В рамках данного исследования мы установили, что существует влияние степени выраженности профессионального стресса на показатели здоровья человека, а именно такие, как самочувствие, настроение и ситуативная тревожность в профессиональной группе судебно-медицинских экспертов. Для служащих как с низкой, умеренной, так и с высокой степенью выраженности профессионального стресса и состояния здоровья не стаж работы, не принадлежность к определенной гендерной группе не является определяющими факторами возникновения.

Сохранение здоровья у представителей профессиональной группы с высоким риском давления является важной психологической задачей, как для профессионального развития специалистов, так и для сохранения человеческого потенциала страны. Это как следствие, приводит к самореализации и эффективной профессиональной деятельности.

Анализ проведенных ранее исследований в обозначенной области исследования, позволил установить, что именно индивидуально-личностные факторы и особенности снижают напряженность и деструктивные проявления в ситуации стресса, и тем самым служат благоприятными условиями для профилактики профессионального стресса у самих служащих в неоднозначных, неопределенных и сложных ситуациях профессиональной деятельности.

Можем утверждать, основываясь на результаты эмпирического исследования, что отсутствие признаков и незначительная выраженность профессионального стресса влияет на сохранение здоровья человека в сложных профессиональных условиях деятельности.

Апробация и внедрение образовательной программы на основе эмпирических результатов и своевременное психологическое просвещение, может стать продуктивной деятельностью, направленной на здоровье сбережение специалистов и практическим продолжением исследования и, в конечном итоге будет способствовать улучшению профессиональной деятельности подразделения, снижению профессионального стресса сотрудников и улучшению социально-психологического климата в подразделении.

Список используемой литературы

1. Абабков В. А., Перре М. Адаптация к стрессу. СПб., 2004.
2. Абульханова-Славская К. А. Стратегия жизни. М. : Мысль, 1991. 301 с.
3. Аверин А. Н. Управление персоналом, кадровая и социальная политика в организации. Екатеринбург: УГТУ-УПИ, 2016. 151 с.
4. Аксеновская Л. Н. Проблемы современной психологии: теория, практика, эксперимент, Материалы юбилейной научно-практической конференции молодых ученых, посвященной 40-летию кафедры психологии (кафедры психологии). Саратов: ИЦ «Наука», 2012. 180 с.
5. Альбуханова-Славская К. А. Личность в процессе деятельности. Самара: Изд. Дом "Бахрах", 1999. 240 с.
6. Анохин П. К. Эмоции. Психология эмоций. М.: Педагогика. 1984. 276 с.
7. Артемьева И. Г. Подбор и расстановка кадров как необходимые составляющие эффективного управления персоналом // European Social Science Journal. 2016. № 9-2 (25). С. 366-373.
8. Безносков С. П. Профессиональная деформация личности. СПб. : Речь, 2004. 271 с.
9. Бодров В. А. Профессиональная пригодность и личность профессионала. М. : ПЕР СЭ. 2003.
10. Бохан Т. Г. Стресс и стрессоустойчивость: опыт культурно-исторического исследования. Томск: Иван Федоров, 2008. 267 с.
11. Бочарова Е. Е. Стратегии копинг-поведения и субъективное благополучие личности. Саратов: Слово, 2008. 129 с.
12. Брынза И. В. Проблема исследования ресурсов личности в психологической науке // Актуальні проблеми психології Інституту

психології ім. Г.С. Костюка:зб. наук. праць [за ред. С.Д. Максимен- ка, М.В. Папучі]. – Київ-Ніжин, 2008. Т. 10. Вип. 6. С. 126-130.

13. Вассерман Л. И. Совладание со стрессом: теория и психодиагностика. СПб. : Речь, 2010. 192 с.

14. Викентьева Е. Н. Привлекательность труда как психологический аспект организационной культуры // Автореф. канд. псих. Наук. СПб. : Питер, 2002. 158 с.

15. Водопьянова Н. Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. СПб. : Питер, 2005. 335 с.

16. Водопьянова Н. Е. Синдром психического выгорания в коммуникативных профессиях. СПб. : Издательство СПбГУ, 2000. С.443-463.

17. Водопьянова Н. Е., Старченкова, Е. С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. СПб. : Питер, 2008. 338 с.

18. Войлокова Е. Е. Структурно-содержательные характеристики функциональных компонентов психической регуляции в разных типах профессиональной деятельности, М. : Институт Психологии РАН, 2010. 26 с.

19. Грабе М. Синдром выгорания – болезнь нашего времени. СПб. : Речь, 2008. 96 с.

20. Ермолаев О. Ю. Математическая статистика для психологов. М. : Московский психолого-социальный институт: Флинта, 2004. 336 с.

21. Жалагина Т. А. Психология труда и управления в современной России, Материалы Международной научно- практической конференции, посвященной 20-летию факультета психологии и социальной работы. Тверь: Тверской государственный университет. 2014. 412 с.

22. Ильин Е. П. Работа и личность. Трудоголизм, перфекционизм, лень. СПб. : Питер. 2011. 224 с.

23. Ильясов Ф. Н. Методология ресурсного подхода к анализу трудовых мотивов и установок // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2016. № 5. С. 13-25.

24. Казанцева Д. Б. Проблемы становления профессионала, Материалы международной научно-практической конференции 25–26 сентября 2013 года. Прага : Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ», 2013. 139 с.
25. Китаев Н. С., Смык Л.А. Психология стресса. М. : Наука, 1983. 119 с.
26. Китаев-Смык Л. А., Боброва Э.С. Социально-психологические проявления стресса и синдром «выгорания личности» // Активизация личности в системе общественных отношений. Тезисы докладов к VII съезду Общества психологов СССР. М., 1989. С.24-25.
27. Климов Е. А. Введение в психологию труда. М.: Культура и спорт. ЮНИТИ, 2013. 320 с.
28. Климов Е. А. Введение в психологию труда. М.: Просвещение. 1988. 200 с.
29. Климов Е. А. Реплика о структуре профессионализма и профессионала. М.: Просвещение. 1996. 204 с.
30. Леонова А. Б., Мотовилина И.А. Профессиональный стресс в процессе организационных изменений // Психологический журнал. 2006. №2. Т. 27. С. 79-92
31. Леонова А. Б. Комплексная стратегия анализа профессионального стресса: от диагностики к профилактике и коррекции // Психологический журнал. 2004. Т. 25, № 2. С. 75-85.
32. Лэнгле, А. Эмоциональное выгорание с позиций экзистенциального анализа // Вопросы психологии. 2008. № 2. С. 3-16.
33. Макарова Г. А. Синдром эмоционального сгорания // Психотерапия. 2003. № 11. С. 18-20.
34. Марищук В. Л. Психологические основы формирования профессионально важных качеств. Л.: СпецЛит, 1982. 512 с.

35. Маркова А. К. Психология профессионализма. М.: Наука, 1996. 308 с.
36. Никифоров Г. С. Психология здоровья. СПб.: Речь, 2002. 256 с.
37. Одегов Ю. Г., Карташова Л. В. Управление персоналом, оценка эффективности. М.: Экзамен, 2014. 256 с.
38. Орел В. Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования // Психологический журнал. 2001. Т.22. №1. С.90-101.
39. Ронгинская Т. И. Синдром выгорания в социальных профессиях // Психологический журнал. 2002. Т.23. № 3. С. 85-95.
40. Соломанидина Т. О. Мотивация трудовой деятельности персонала. М.: ЮНИТИ-ДАНА. 2014. 257 с.
41. Фаерман М. И. Комплексный социально-психологический подход к предупреждению сопротивлений нововведениям персонала (на примере организаций малого и среднего бизнеса). [автореф. канд. психолог. наук.] Ярославль, 2007. 24 с.
42. Форманюк Т. В. Синдром эмоционального сгорания как показатель профессиональной дезадаптации учителя // Вопросы психологии. 1994. № 6. С. 57-63.
43. Холмогорова А. Б., Гаранян Н. Г. Принципы и навыки психогигиены эмоциональной жизни // Вестник психосоциальной и коррекционно-реабилитационной работы. 1996. №1. С. 7-13
44. Шаров А. А. Разработка методики исследования профессиональных ценностей. URL: www.psyadvise.ru
45. Шевеленкова Т. Д. Психологическое благополучие личности (обзор основных концепций и методика исследования) // Психологическая диагностика. №3, 2005. С. 95-129
46. Яacobсон П. М. Психологические проблемы мотивации поведения человека. М.: ЛГПИ, 2015. С. 23–45.

47. Яковлев Г. М. Эмоциональный стресс и психосоматические заболевания. М.: Проспект, 1999. С. 442-453
48. Jonathan H. Turner Face-to-Face: Toward A Sociological Theory of Interpersonal Behavior // Stanford, CA: Stanford University Press, 2012. 271 p.
49. Kilmann R. H., Thomas K. W. Developing a Forced-Choice Measure of Conflict-Handling Behaviour: The "MODE" Instrument // Educational and Psychological Measurement. 2007. №. 2. P. 309-325.
50. Krisberg L. Sociology of Social Conflict. New Jersey: Prentice Hall, 2013. 300 p.
51. Thomas K. W, Kilmann R.H. Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument, 2004. URL: [http://www.umt.edu/mansfield/twowayexchange/Thomas Kilman Conflict Styles.pdf](http://www.umt.edu/mansfield/twowayexchange/Thomas%20Kilman%20Conflict%20Styles.pdf).
52. Mortimer J. How TV violence hits kids // Education digest, 1994, V.60, № 2. -P. 16-19