

А. Н. Гордеева

Институт переподготовки и повышения квалификации МЧС
Республики Беларусь, Борисов

A. N. Gordeeva

The Institute for retraining and Professional Development
of the Ministry for Emergency Situations of the of the Republic
of Belarus, Borisov

УДК 371.212.3

**ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ ЛИЧНОСТИ
ОФИЦЕРСКОГО СОСТАВА МЧС РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ
PROFESSIONAL BURNING OUT OF THE IDENTITY
OF OFFICERS OF THE MINISTRY FOR EMERGENCY
SITUATIONS OF THE REPUBLIC OF BELARUS**

В статье анализируются современные методологические подходы к проблеме содержания и структуры профессионального отбора и феномена «профессионального выгорания» руководящего состава МЧС, особое внимание уделено психодиагностическому инструментарию. Отражены вопросы профессионального соответствия управленца и занимаемой им должности.

Ключевые слова: синдром профессионального выгорания; профессиональная деятельность; руководящий состав МЧС; психодиагностический инструментарий.

The article shows the analysis of the modern methodological approaches to the content and structure of professional selection and phenomenon of «burnout syndrome» of commanding staff of MES; particular attention is paid to psychodiagnostic tools. Addresses issues of professional compliance manager and his position.

Key words: syndrome of professional burning out; professional activity; management staff of the Ministry of Emergency Situations; psychodiagnostic tools.

В быстро развивающемся современном обществе работодателю важно не только то, что знает выпускник вуза или курсов повышения квалификации, но и то, насколько успешно он сможет работать на конкретном участке, исполняя свои функциональные обязанности.

Одной из актуальнейших задач современной высшей школы является адекватное отражение будущей профессиональной деятельности в содержании и технологиях подготовки специалиста, что влечет за собой изменения в понимании основных детерминант высшего профессионального образования – целей и содержания [7, с. 314].

Проблема профессионального выгорания стала предметом научного анализа с середины 70-х гг. XX в. благодаря многочисленным исследованиям зарубежных психологов (Н. Freudenberger, М. Burish, С. Maslach, М. Leiter, А. Pines, R. Golembiewsky, К. Kondo). Более 10 лет проблема выгорания исследуется и отечественными психологами (В. Е. Орел, В. В. Бойко, Н. В. Гришина, Т. И. Ронгинская, Н. Е. Водопьянова, Т. В. Форманюк, А. А. Рукавишников, М.М. Скугаревская).

В 1980-х гг. разнообразные теоретические модели выгорания стали дополняться научными методами его изучения. Разработка стандартизированных методик для диагностики выгорания (Maslach Burnout Inventory [14], Staff Burnout Scale [11], Tedium Scale, или Burnout Measure [15], Burnout Scale for Health Professionals [12] и др.) позволила исследователям получить более точные представления о структуре этого феномена и факторах, его детерминирующих. Самым распространенным тестом по измерению выгорания является опросник МБИ (Maslach Burnout Inventory) [3; 5].

Экстремальные условия деятельности, с которыми сталкивается личный состав МЧС Республики Беларусь, с психологической точки зрения характеризуется сильными психотравмирующими факторами. Взаимосвязь характера трудовой деятельности в экстремальных ситуациях и профессионального выгорания личности у офицерского состава МЧС выступила предметом исследования, и для конкретизации этой взаимосвязи были выбраны дополнительные переменные – личностные свойства и субъективные оценки работниками характеристик деятельности.

Были использованы следующие методы исследования: анализ научной психологической литературы, наблюдение, эксперимент, беседа, психодиагностические методы, методы количественного и качественного анализа данных экспериментального исследования.

Общий период проведения исследования – 2011–2014 гг.

Перед нами встал вопрос подбора методик, которые смогли бы наиболее достоверно и многогранно показать особенности личности каждого конкретного испытуемого, уровень выраженности выгорания; наличие и уровень значимости для личности терминальных ценностей в различных сферах жизнедеятельности; оценку параметров рабочей среды, в которой функционирует личность. При этом отобранные диагностические методики должны были удовлетворять требованиям ограничения времени (желательно использование батареи методик не более 1 час 30 минут – 1 час 40 минут), по возможности быть разноплановыми в стиле заполнения бланков, формулировке вопросов.

Предварительный этап исследования – проведение пилотажного исследования в 2012–2013 гг. Цель данного этапа – выбор проблемной области для исследования, определение задач и формулировка гипотез для дальнейшей работы, которая была достигнута с помощью теоретического анализа литературных источников.

Пилотажное исследование проводилось на базе Института переподготовки и повышения квалификации МЧС в период 2012–2013 гг. В нем принимали участие слушатели института в количестве 111 человек, из них 107 – мужчин и 4 женщины. Возраст испытуемых – от 21 до 43 лет. Образование: 107 человек имеют высшее образование, 4 – среднее специальное. Стаж работы в органах и подразделениях по ЧС – от 2 до 21 года.

Исследование компонентов стрессоустойчивости при экстремальной ситуации привело к следующим результатам, которые детально отражены под каждой методикой.

1. Определение типа темперамента по методике Н. Н. Обозова.

Методика Н. Н. Обозова, использующая 15 эмпирических характеристик проявлений темперамента, позволяет определить тип темперамента человека, в том числе и без его участия.

Подробный количественный анализ результатов исследования офицерского состава МЧС позволил выделить четыре группы испытуемых с разными типами темперамента. Данные представлены на рис. 1.

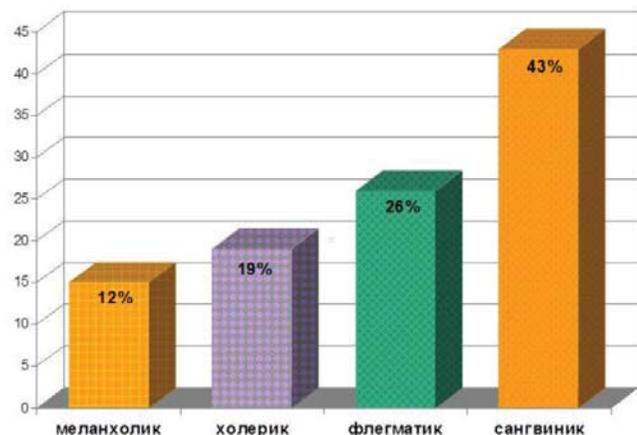


Рис. 1. Результаты исследования типов темпераментов у офицерского состава МЧС по методике Н. Н. Обозова

Результаты исследования типов темпераментов по методике Н. Н. Обозова показали, что большинство испытуемых – 43 % – по типу темперамента являются сангвиниками, 26 % – флегматиками, 19 % – холериками и 12 % – меланхоликами. Целесообразно принимать во внимание показатели всех четырех шкал, так как практика показывает, что испытуемые могут иметь смешанный тип темперамента, поскольку в жизни «в чистом виде» темпераменты встречаются редко. Как правило, следует говорить лишь о преобладании тех или иных черт.

Большинство испытуемых являются сангвиниками и флегматиками; сангвиники более адаптированы, лабильны, пластичны, но могут быть импульсивны и эмоциональны; характерная особенность флегматиков – низкая лабильность, ригидность, медленная вработываемость, несвоевременное переключение при быстрой смене обстановки. Особенности нервной системы того и другого типа могут вызывать трудности в напряженных и экстремальных ситуациях, сопровождающих работу офицерского состава МЧС.

2. Методика диагностики уровня субъективного контроля Дж. Роттера.

У Дж. Роттера locus контроля считается универсальным по отношению к любым типам ситуаций: locus контроля одинаков и в сфере достижений, и в сфере неудач. Нами был использован вариант методики УСК (уровень субъективного контроля), авторами которой являются Е. Ф. Бажин, С. А. Голынкина, А. М. Эткинд (1984).

Locus контроля определяет, насколько эффективно человек может контролировать окружающую обстановку или владеть ею. Предлагается 44 утверждения, касающихся различных сторон жизни и отношения к ним. Испытуемому предлагается оценить степень своего согласия или несогласия с каждым из утверждений по 6-балльной шкале от -3 (несогласие) до 3 (согласие).

Разработчики теста предложили выделить в методике диагностики locus контроля субшкалы: общая интернальность, интернальность в области достижений, неудач, в области семейных, производственных, межличностных отношений, а также в отношении здоровья и болезни.

Количественный анализ результатов позволил выделить две группы испытуемых с разными показателями общей интернальности: высокие показатели интернальности соответствуют интернальному locus контроля, а низкие – экстернальному.

Большая часть испытуемых являются интерналами: по общей интернальности (64 %), в области достижений (69 %), в области семейных отношений (53 %), в межличностных отношениях (61 %), в отношении здоровья и болезни (53 %). Во многих исследованиях установлено, что интерналы менее тревожны и более стрессоустойчивы, чем экстерналы, что позволяет им сохранить здоровье даже в очень суровых условиях, но являются экстерналами в области неудач (56 %) и в области производственных отношений (58 %) – это свидетельствует о неготовности принимать ответственность в решении трудных ситуаций, что затрудняет нахождение причины этих ситуаций и создает конфликтную ситуацию в деловом общении и приводит к повышению стресса в профессиональной деятельности.

Исходя из полученных семи диаграмм, можно сделать вывод, что для большинства испытуемых характерен интернальный locus контроля, исключение составляют результаты по шкалам интернальности в области неудач и области производственных отношений. Таким образом, более половины офицерского состава МЧС РБ считают, что большинство значимых событий в их жизни является результатом их собственной деятельности, они чувствуют собственную ответственность за эти события и за то, как складывается их жизнь в целом.

3. Шкала оценки уровня реактивной и личностной тревожности (шкала самооценки Спилберга – Ханина).

Важный компонент стрессоустойчивости – самооценка. Адекватная самооценка является важной составляющей стрессоустойчивости, так как позволяет человеку объективно оценить сложную ситуацию, дает уверенность в своих силах и возможностях, обеспечивает внутренние резервы личности.

Количественный анализ результатов испытуемых позволил выделить три группы испытуемых с разным уровнем самооценки.

Так, 53 % испытуемых имеют завышенную самооценку, что создает достаточно широкую зону конфликтных ситуаций и при определенных условиях способствует проявлению социальной дезадаптации. Неадекватно завышенная самооценка офицеров свидетельствует об их внутриличностном неблагополучии при внешнем стремлении выглядеть эмоционально благополучными, сильными личностями и убедить в этом окружающих.

34 % испытуемых имеют адекватную самооценку, что позволяет говорить об их психологической зрелости, которая проявляется прежде всего в адекватности самоотражения, т. е. реалистической оценке своих сил, возможностей, внешности.

13 % испытуемых с заниженной самооценкой отводят себе скромную позицию недооценивающих себя. Это препятствует полноценной реализации себя, снижает активность личности.

Средняя самооценка работников офицерского состава МЧС ($r = 0,65$) незначительно отличается от адекватной. Однако индивидуальные самооценки либо занижены ($r = 0,06, 0,14, 0,20$), либо резко завышены ($r = 0,91, 0,87, 0,82$). Возможно, это связано с гендерным признаком, так как большинство работников МЧС – мужчины, и это заставляет их соответствовать мужской роли быть сильным и мужественным.

Второй этап (2013–2014) эмпирического исследования – интерпретационный. Исследование проводилось на базе Института переподготовки и повышения квалификации МЧС в период 2013–2014 гг. В нем принимали участие слушатели института в количестве 383 человека, все тестируемые – мужского пола. Возраст испытуемых – от 21 до 43 лет. Образование: 372 человека имеют высшее образование, 11 – среднее специальное. Стаж работы в органах и подразделениях по ЧС – от 1 до 21 года.

Используемые методики:

1. Методика «Прогноз». Разработана в военно-медицинской академии и предназначена для определения уровня нервно-психической устойчивости, риска дезадаптации при экстремальной ситуации. Особенно информативна при подборе лиц, пригодных для работы или службы в трудных, непредсказуемых условиях, где к человеку предъявляются повышенные требования. Нервно-психическая устойчивость является отражением одновременно психического и соматического уровня здоровья индивида.

В нашем исследовании мы использовали анкету В.Ю. Рыбникова «Прогноз-2», предназначенную для определения уровня нервно-психической устойчивости у военнослужащих и позволяющую выявить отдельные признаки личностных нарушений, а также оценить вероятность возникновения нервно-психических срывов. Качественный анализ ответов позволяет уточнить отдельные биографические сведения, особенности поведения и состояния психической деятельности человека в различных ситуациях.

Методика содержит 86 вопросов, на каждый из которых обследуемый должен дать ответ «да» или «нет». Результаты обследования выражаются количественным показателем (в баллах), на основании которого выносятся заключение об уровне нервно-психической устойчивости и вероятности нервно-психических срывов.

Подробный количественный анализ результатов исследования офицерского состава МЧС позволил выделить три группы испытуемых с разной нервно-психической устойчивостью.

Так, 33 % офицеров имеют высокую нервно-психическую устойчивость, у них практически нет риска дезадаптации при экстремальных ситуациях. Большинство испытуемых – 48 % от общего числа – обладают средними показателями нервно-психической устойчивости, следовательно, у них выше риск дезадаптации в экстремальных условиях, чем у предыдущей группы с высокими показателями нервно-психической устойчивости. 19 % от общего числа испытуемых обладают нервно-психической неустойчивостью, у них высокий риск дезадаптации при работе в экстремальных условиях.

Более подробный анализ результатов исследования показал, что несмотря на то, что средние результаты уровня нервно-психической устойчивости в норме, ответы на вопросы свидетельствуют о переживании стресса в следующих ситуациях: 64 % испытуемых испытывают нервное напряжение в ситуациях, когда нужно быстро принять решение и когда их торопят; 42 % считают себя нервными, легко возбудимыми людьми; 22 % испытуемым окружающие говорили, что они вспыльчивы. Такие ответы свидетельствуют о том, что эти испытуемые неуравновешенны, эмоционально неустойчивы, раздражительны. Существует категория работников излишне агрессивных: 25 % испытуемых отвечали: «Я часто ссорюсь с членами моей семьи»; 47 % – «Иногда я чувствую, что близок к нервному срыву»; 64 % – «Меня злит, когда меня торопят». Есть категория работников нерешительных, мнительных, неуверенных в себе и обидчивых: 8 % испытуемых отвечали: «Я часто чувствую себя несправедливо обиженным»; 25 % – «Бывало, что я бросал начатое дело, так как боялся, что не справлюсь с ним».

С одной стороны, нервно-психическая устойчивость личного состава МЧС обусловлена условиями их профессиональной деятельности, которая сопровождается ситуациями риска, подчинения. Экстремальные условия как внешний фактор играют существенную роль в формировании стрессоустойчивости данной профессиональной группы. С другой – зависит от внутренней оценки этих ситуаций.

Проведенный нами психологический анализ стрессоустойчивости работников МЧС, работающих в экстремальных условиях, позволяет сделать выводы, что у большинства работников средний и низкий уровень нервно-психической устойчивости. Это свидетельствует о том, что они склонны переживать стресс в ситуациях ожидания, скорости принятия решения, фрустраций. Они испытывают разнообразные переживания в этих ситуаци-

ях: агрессию, обиду, смятение, чувство вины. Частые переживания стресса приводят к головным болям, нарушениям сна, хронической усталости и т. д.

2. Методика диагностики профессионального выгорания (МВИ) (авторы методики: американские психологи К. Маслач и С. Джексон, адаптирована Н. Е. Водопьяновой). Позволяет определить степень выраженности профессионального выгорания по трем шкалам. Чем больше сумма баллов по каждой шкале в отдельности, тем больше выражены различные стороны «выгорания». Общее количество баллов говорит о тяжести «выгорания» (макс. 132 балла). Предлагается 22 утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с работой.

Методика оценивает выраженность трех шкал: эмоционального истощения (9 пунктов), деперсонализации (5 пунктов) и личных достижений (8 пунктов). Суммарный балл пунктов по каждой шкале показывает уровень выраженности шкал (низкий, средний или высокий). О наличии высокого уровня выгорания свидетельствуют высокие уровни выраженности шкал эмоционального истощения и деперсонализации и низкий уровень выраженности шкалы личных достижений (т. е. высокий уровень редукции достижений). Для определения уровня выраженности шкал используются среднестатистические нормы (табл. 1).

Таблица 1

Среднестатистические нормы для шкал профессионального выгорания

Субшкала	Низкий уровень L	Средний уровень M	Высокий уровень H
Эмоциональное истощение (среднее – 19,73)	0–15	16–24	25 и больше
Деперсонализация (среднее – 7,78)	0–5	6–10	11 и больше
Редукция профессионализма (среднее – 32,93)	37 и больше	31–36	30 и меньше

Тестовые нормы для интегрального показателя выгорания

Низкая степень	Средняя степень	Высокая степень	Крайне высокая степень
3–4 балла	5–6 баллов	7–9 баллов	10 баллов и больше

Показатели выгорания в различных возрастных группах офицеров

Возраст	Эмоциональное истощение	Деперсонализация	Редукция профессионализма	Критерий	Уровень значимости
20–30	19,44	7,70	30,19	t-критерий Стьюдента	p > 0,05 p > 0,05
31–40	19,29	7,55	28,79	t-критерий Стьюдента	p > 0,05 p > 0,05
41 и выше	20,92	7,29	27,82	t-критерий Стьюдента	p > 0,05 p > 0,05

Показатели выгорания в зависимости от стажа работы офицеров

Стаж	Эмоциональное истощение	Деперсонализация	Редукция профессионализма	Критерий	Уровень значимости
1–3	20,96	6,91	28,23	t-критерий Стьюдента	p > 0,05 p > 0,05
4–10	19,24	7,19	28,57	t-критерий Стьюдента	p > 0,05 p > 0,05
11–15	20,74	8,21	30,19	t-критерий Стьюдента	p > 0,05 p > 0,05
16 и более	19,78	8,22	29,44	t-критерий Стьюдента	p > 0,05 p > 0,05

Подробный количественный анализ результатов исследования офицерского состава МЧС позволил выделить средний уровень профессионального выгорания.

Так, средний уровень деперсонализации имеют 7 % офицеров (M, DP: M – средний уровень, DP – деперсонализация). Характеризуется возникновением равнодушного и даже негативного отношения к людям, обслуживаемым по роду работы. Контакты с ними становятся формальными, обезличенными. Зарождаются скрытые негативные установки к ним, реализующиеся пока во внутренне сдерживаемом раздражении, но в скором времени готовые проявиться наружу.

Средний уровень эмоционального истощения имеют 19 % офицеров (M, EE: M – средний уровень, EE – эмоциональное истощение). Присутствуют отдельные симптомы эмоционального истощения (эмоциональная отстраненность, утрата интереса к окружающему), что при высоких показателях по другим шкалам сигнализирует о начале эмоционального выгорания.

Средний уровень редукции профессиональных (личных) достижений имеют 33 % офицеров (M, PA: M – средний уровень, PA – редукция профессиональных (личных) достижений). Характеризуется появляющейся тенденцией негативно оценивать себя, занижать свои профессиональные достижения и успехи. Наблюдается защитное преуменьшение собственного достоинства, бессознательное ограничение своих возможностей, обязанностей по отношению к другим.

В группе руководителей были выявлены следующие значимые корреляции. Эмоциональное истощение (чувство эмоциональной опустошенности и усталости, вызванное собственной работой) значимо отрицательно коррелирует с PC – «Сплоченность в коллективе», т. е. вероятность эмоционального истощения снижается при работе со сплоченным коллективом. Редукция профессиональных достижений (снижение профессиональной эффективности) отрицательно и значимо коррелирует с PC – «Сплочен-

ность в коллективе», ТО – «Ориентация на эффективность работы», Inn – «Внедрение нетрадиционных методов», Com – «Физический комфорт». Таким образом, для устойчивого чувства компетентности и осознания успеха в своей работе руководителю важны доверительные отношения в коллективе, комфортные рабочие условия, ориентация на эффективное выполнение работы, внедрение инновационных методов.

Наша гипотеза подтверждает, что совокупность показателей личности (тип поведенческой активности, тревожность, психическая ригидность и др.) при экстремальной ситуации вероятно способствует формированию синдрома профессионального выгорания и тем самым снижает профессиональную эффективность сотрудников МЧС Республики Беларусь.

Работа в экстремальных условиях тесно связана с выгоранием. Лица, испытывающие выгорание, имеют более высокий уровень стресса и меньшую устойчивость, выносливость при работе в экстремальных ситуациях. Увеличение уровня выгорания связано, скорее всего, с увеличением уровня профессионального стресса, что подтверждается проведенными исследованиями.

Результаты, полученные в ходе исследования, применимы в профотборе, в психологическом консультировании, аттестации руководителей, помогут психологам-консультантам в организации психолого-просветительской работы среди представителей других социальных профессий.

Список использованных источников

1. Бойко, В. В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном обучении / В. В. Бойко. — М.: Просвещение, 2006. — С. 175–198.
2. Водопьянова, Н. Е. Синдром «выгорания» в профессиях системы «человек – человек» / Н. Е. Водопьянова // Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / под ред. Ф. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. — СПб.: Речь, 2003. — С. 276–282.
3. Водопьянова, Н. Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. — СПб.: Питер, 2005. — С. 336–354.
4. Гришина, Н. В. Помогающие отношения: профессиональные и экзистенциальные проблемы / Н. В. Гришина. — СПб.: С-Петербург. ун-т, 1997. — С. 143–156.
5. Куваева, И. О. История изучения «синдрома выгорания» в американской психологии / И. О. Куваева // Проблемы исследования синдрома «выгорания» и пути его коррекции у специалистов «помогающих» профессий (в медицинской, психологической и педагогической практике): сб. науч. ст. / под ред. В. В. Лукьянова, С. А. Подсадного. — Курск: КГУ, 2007. — С. 85–88.
6. Лэнгле, А. Эмоциональное выгорание с позиций экзистенциального анализа / А. Лэнгле // Вопросы психологии. — 2008. — № 2. — С. 3–16.
7. Машков, В. Н. Практика психологического обеспечения руководства, управления, менеджмента / В. Н. Машков. — СПб.: Речь, 2005. — С. 304–329.
8. Орел, В. Е. Синдром выгорания в современной психологии: состояние, проблемы, перспективы / В. Е. Орел // Современные проблемы исследования синдрома выгорания у специалистов коммуникативных профессий: коллективная монография / под ред. В. В. Лукьянова [и др.]. — Курск: КГУ, 2008. — С. 54–80.

9. Подсадный, С. А. Развитие научных представлений о синдроме выгорания / С. А. Подсадный, Д. Н. Орлов // Современные проблемы исследования синдрома выгорания у специалистов коммуникативных профессий: коллективная монография / под ред. В. В. Лукьянова [и др.]. — Курск: КГУ, 2008. — С. 13–34.

10. Умняшкіна, С. В. Синдром эмоционального выгорания как проблема самоактуализации личности (в сфере помогающих профессий) [Электронный ресурс]: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.04 / С. В. Умняшкіна. — М.: РГБ, 2002.

11. Arthur, N. M. The assessment of burnout: a review of three inventories useful for research and counseling / N. M. Arthur // Journal of Counseling and Development. — 1990. — V. 69. — P. 186–189.

12. Jones, J. Preliminary manual: The staff burnout scale for health professional / J. Jones. — Park Ridge, IL: London House. 1980. — P. 36–53.

13. Maslach, C. Job Burnout / C. Maslach, W. Schaufeli, M. Leiter // Annual Review of Personality and Individual Differences. — 2005. — V. 39. — P. 625–635.

14. Maslach, C. Maslach, Burnout Inventory. (3rd ed.) / C. Maslach, S. E. Jackson, M. P. Leiter // Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 1996. — P. 52–67.

15. Pines, A. Stress and burnout: The significant difference / A. Pines, G. Keinan // Personality and Individual Differences. — 2005. — V. 39. — P. 625–635.

(Дата подачи: 20.02.2015 г.)

О. И. Деревяшко

Белорусский государственный педагогический университет имени М. Танка, Минск

O. I. Derevyanko

Belarusian state pedagogical University named after Maxim Tank, Minsk

УДК 316.622:005-057

ЛОКУС РОЛЕВОГО КОНФЛИКТА РУКОВОДИТЕЛЯ В ПРОФЕССИЯХ СОЦИОНОМИЧЕСКОГО ТИПА LOCUS OF THE ROLE CONFLICT OF THE HEAD IN PROFESSIONS OF SOCIOSIONOMIC TYPE

В статье представлены результаты исследования специфики ролевого конфликта руководителя в профессиях социономического типа. Выявлена и описана связь локуса ролевого конфликта со степенью выраженности ролевого конфликта руководителя и ситуационными характеристиками (стрессогенные факторы, тип организационной культуры) профессиональной среды в социономических профессиях.

Ключевые слова: локус ролевого конфликта; ролевой конфликт; руководитель; управленческая деятельность; социономический тип профессий.

The aim of the article is the presentation of the results of the study the specific role of conflict Manager in the professions sociologicheskogo type. The study was identified and described the relationship of locus of role conflict with the severity of role conflict Manager and situational characteristics (stress factors, the type of organizational culture) professional environment in sociologicheskikh professions.

Key words: the locus of role conflict; role conflict; Manager; management activities; sociologicheskii type professions.