

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1 ФЕНОМЕН ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ СОТРУДНИКА УИС.....	6
1.1 Теоретическое исследование профессионального выгорания	6
1.2 Проблемы и фазы эмоционального выгорания сотрудников УИС.....	14
1.3 Специфика профессиональной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы.....	18
2 ИССЛЕДОВАНИЕ САМООТНОШЕНИЯ СОТРУДНИКОВ ИСПРАВИТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ В КОНТЕКСТЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ	23
2.1 Организация и методы исследования.....	23
2.2 Анализ результатов исследования самоотношения сотрудников в контексте профессионального выгорания УИС.....	26
2.2.1 Сравнительный анализ результатов исследования с помощью критерия Краскала – Уоллеса	26
2.2.2 Результаты корреляционного анализа с помощью коэффициента Пирсона	38
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	69
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ.....	80

ВВЕДЕНИЕ

Изучения феномена профессионального выгорания приобрели особую остроту в XX в., так как увеличились эмоциональные нагрузки, быстрой сменой современных способов производства, увеличения участия новых технологий, а также влиянием множества других факторов, значительная часть которых усложняет профессиональный успех сотрудников многих современных организаций. Выгорание возникает как защитная реакция на подключение стрессовых ситуации, оказывает негативное влияние на профессиональное психофизическое здоровье и эффективность коммуникативной деятельности связи специалистов, осуществляющих общение социальной сфере и профессионально проявляется в чувстве истощения, личностной отстранённости от связи субъектов деятельности и связи снижении мотивации к выполнению профессиональных обязанностей. Эта трехкомпонентная модель выгорания, включающая эмоциональное и/или физическое истощение, снижение рабочей активности.

Многие исследования подтвердили, что больше всего от профессионального выгорания страдают представители интеллектуальных и коммуникативных профессий. Это могут быть начальники, преподаватели, продавцы, врачи и многие другие профессии человеческой деятельности. Кроме того, существует множество профессий, включающие человека в экстремальные ситуации. К таким экстремальным профессиям относятся специалисты уголовно-исполнительной системы.

Сотрудники в уголовно–исполнительной системы, несут ответственность за защиту от преступников. Эти люди – охранники, контролёры за исполнением наказания, воспитатели, социальные работники, психологи. Как известно, психологическая напряжённость увеличивается, психологические проблемы обостряются в экстремальной ситуации работы с заключенными. Проблема в том, что специфика деятельности сотрудников пенитенциарных учреждений, в том числе и необходимость, вступать во

взаимодействие с правонарушителями, нередко содержит в себе элементы отрицательного воздействия на личность. При отсутствии у работника достаточной степени психологической и моральной стабильности часто наблюдаются деструктивные изменения личности. Эти изменения могут негативно сказаться на деловом общении работника, на отношениях с семьей, родственниками, друзьями. Но профессиональные деструкции не обязательно негативно сказываются на производительность труда. Опыт, полученный на работе, может оказаться очень полезным, особенно в экстремальных условиях, которыми изобилует работа в исправительном учреждении. Сложными ситуациями становятся лишь неконтролируемые, достаточно существенные изменения. Криминальная психология более развитая отрасль науки, чем пенитенциарная психология, хотя деятельность работников уголовно-исполнительной системы протекает в напряженных, конфликтных ситуациях, опасных для жизни обстоятельствах и требует глубокого и разностороннего исследования. Подобные условия оказывают сильные воздействия и именуется экстремальными. Они создают сложности в решении профессиональных задач, сказываются на успешности деятельности, требуют от персонала психологической устойчивости, особой подготовленности, особого умения действовать в экстремальных условиях.

Объект исследования: профессиональное выгорание сотрудников уголовно–исполнительной системы.

Предмет исследования: самоотношение сотрудников уголовно-исполнительной системы в контексте профессионального выгорания.

Цель: заключается в изучении и описании взаимосвязи самоотношения и профессионального выгорания.

Гипотеза исследования:

1. предполагается, что существует взаимосвязь между самоотношением и уровнем профессионального выгорания у сотрудников.

2. предполагается, что профессиональное выгорание у сотрудников наступает со сроком службы от 5 до 10 лет.

Задачи исследования:

- 1) изучить теоретические основы по профессиональному выгоранию сотрудников УИС;
- 2) исследовать соотношение и уровень профессионального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы;
- 3) провести сбор и обработку данных, проанализировать полученные результаты исследования
- 4) составить рекомендации для профилактики и лечения профессионального выгорания у сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Методы исследования:

1. Теоретический анализ источников;
2. Психодиагностическое тестирование:
 - опросник «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» (В.В. Бойко);
 - Тест-опросник самоотношения В.В. Столина, С.Р. Пантелеева;
 - Тест индекс жизненной удовлетворенности Н.В. Паниной
3. Методы математической обработки эмпирических данных
 - корреляционный анализ Пирсона;
 - сравнительный анализ результатов исследования с помощью Н-критерия Краскела-Уоллеса для более двух независимых выборок.

Практическая значимость работы заключается в том, что результаты исследования могут быть применены в работе по профилактике профессионального выгорания у сотрудников отдела охраны и отдела безопасности уголовно–исполнительной системы (УИС).

1 ФЕНОМЕН ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ СОТРУДНИКА УИС

1.1 Теоретическое исследование профессионального выгорания

«Выгорание - это психологический термин, обозначающий симптомокомплекс последствий длительного рабочего стресса и некоторых видов профессионального кризиса», – М. Буриш [32].

Некоторые авторы, в том числе М.Кинг возражали против термина «выгорание» из-за его расплывчатости и пересечения с родственными понятиями, например, посттравматическим стрессовым расстройством, депрессией или «хандрой», либо как Л.Морроу рассматривали его как «странную психиатрическую химеру».

Другие увидели связи с существующими моделями, например, С.Е. Хобфол, Дж. Фриди с теорией общего стресса, С.Т. Миер с заученной беспомощностью и А. Адлер с психодинамикой беспомощности у представителей содействующих профессий, Бандура с моделью самоэффективности и компетентности и Д.Х. Малан с компульсивным оказанием помощи при «синдроме помогающих профессий» [10]. В 1981 году были опубликованы работы американских психологов К. Маслач, С.Е. Джексона, в которых возможность психического выгорания ограничивается представителями коммуникативных профессий.

Одним из отечественных исследователей, столкнувшийся с проблемой выгорания, является В.В. Бойко. По его мнению, эмоциональное истощение приобретает в жизни человека. Это «выгорание» отличается от различных форм эмоциональной ригидности, которая, определяется органическими причинами — свойствами нервной системы, степенью подвижности эмоции, психосоматическими расстройствами. В. В. Бойко определяет эмоциональное выгорание как психологический защитный механизм, выработанный

человеком в форме полного или частичного исключения эмоций (понижения их энергетики) в ответ на психотравмирующие воздействия [7].

Многие психологи считают, что синдром профессионального выгорания связан с продолжительным воздействием стрессообразующих факторов средней интенсивности, связанных с профессиональной деятельностью (В.В. Бойко, Н.Е. Водопьянова, А. Ленгле и другие).

Профессиональное выгорание - синдром, развивающийся на фоне хронического стресса и приводящий к истощению эмоциональных, энергетических и личностных ресурсов человека [2]. Профессиональное выгорание встречается чаще всего у представителей профессий, связанных с интеллектуальной деятельностью и общением с людьми: журналистов, врачей, учителей школ и вузов, менеджеров и т.п. Профессиональное выгорание характеризуется появлением чувства равнодушия к работе, коллегам (даже если раньше они были вам ранее симпатичны) и вообще ко всему происходящему. Человек теряет уверенность в себе, начинает винить себя в отсутствии знаний, опыта, компетентности и профессионализма.

Профессиональное выгорание – это, как правило, набор негативных переживаний, связанных с работой, коллективом и всей организацией в целом. Один из видов профессиональной деформации личности. Часто проявляется у специалистов, вынужденных тесно общаться с людьми во время исполнения своих обязанностей. Признаки профессионального выгорания:

- 1) чувство безразличия, эмоционального истощения, изнеможения (человек не может отдаваться работе так, как это было прежде);
- 2) дегуманизация (развитие негативного отношения к своим коллегам и клиентам);
- 3) негативное профессиональное самовосприятие ощущение собственной некомпетентности, недостатка профессионального мастерства.

Профессиональное выгорание проявляется на психофизиологическом, эмоциональном и поведенческом уровнях организации личности. На

психофизиологическом уровне выгорание проявляется хронической усталостью, чувством эмоционального и физического истощения, астения (слабость, снижение активности), снижение чувствительности и реактивности, снижение внешней и внутренней сенсорной чувствительности: ухудшение зрения, слуха, обоняния и осязания, потеря внутренних, телесных ощущений, расстройства различных систем организма (головные боли, нарушения желудочно-кишечного тракта, дыхания, бессонница, и т. д.).

На эмоциональном уровне синдром выгорания проявляются в депрессивных состояниях (пониженном эмоциональном тоне, чувстве подавленности), частом переживании негативных эмоций без видимых внешних причин (вины, обиды, страха, стыда, гнева), чувстве неполноценности, неосознанном беспокойстве и повышенной тревожности, раздражительности и частых нервных срывах.

На поведенческом уровне проявлениями профессионального выгорания являются снижение энтузиазма в работе, равнодушия к результатам деятельности, невыполнение важных и приоритетных задач, «застривание» на незначительных деталях, выполнение автоматических действий, и элементарная постоянная нехватка времени, поздняя работа, прогулы, частые больничные, переедание, злоупотребление кофе, алкоголем, курением, применение наркотиков, снижение интереса к любимым занятиям и сосредоточение на каком-либо аспекте жизни [2].

В сфере межличностных общений выгорание проявляется в чувстве неудовлетворения отношениями, циничности, повышением неадекватной реакции, нетерпимости, тенденции к обвинению, вспышках немотивированного гнева, уходе от контактов.

Признаками профессионального выгорания являются, во-первых, изменения в поведении человека, занимавшего определённую должность. Работник очень часто смотрит время, появляется нежелание выхода на работу, в компанию или же в учреждение, он не приходит или же переносит встречи с клиентами компании, систематически опаздывает на работу,

перестает способность творчески мыслить и решать рабочие проблемы и задачи. Также сотрудник может усиленно работать и дольше задерживаться на работе, чем того требует рабочее время, но при этом эффективность труда не повышается или же снижается. Сотрудник игнорирует и избегает бесед с коллегами, увеличивает употребление кофе, спиртных напитков, сигарет, а также теряет способность удовлетворить свои потребности в восстановлении здоровья [11, с. 21].

Во-вторых, происходит изменения в чувствах. Среди таких изменений может быть потеря чувства юмора, постоянное чувство неудачи и самообвинения. Сотрудник очень часто испытывает гнев, а также чувство обиды, он раздражителен, это может проявляться как дома, так и на рабочем месте.

В-третьих, изменения в мышлении. Сотрудника учреждения или организации охватывают мысли об уходе с рабочего места, он не может сосредоточиться на рабочем процессе, а также увеличивается недоверие к остальным работникам, а также к руководству предприятия или организации, он сконцентрирован на собственных проблемах в рабочее время.

В-четвертых, изменения здоровья. Такие сотрудники очень часто страдают бессонницей или же, наоборот, у них постоянная сонливость, которую можно наблюдать и на рабочем месте, а также чувство истощения, ускорение нарушений психического здоровья, а также склонность к инфекционным заболеваниям.

Выделяют три фактора, которые играют существенную роль в эмоциональном выгорании: личностный, ролевой и организационный [16]. Среди личностных особенностей, способствующих выгоранию, Х.Дж. Фрейденберг выделяет эмпатию, гуманность, отвлекаемость, идеализированность, интровертированность, фанатичность [27]. В.И. Ковальчук отмечает, что людям с низким уровнем самооценки и экстремальным локусом контроля больше подвержены выгоранию [38]. В.В. Бойко указывает на следующие личностные факторы, способствующие

развитию синдрома эмоционального выгорания: склонность к эмоциональной холодности, склонность к интенсивному переживанию негативных обстоятельств в профессиональной деятельности, слабая мотивация эмоциональной отдачи в профессиональной деятельности [7]. Д. Роджерс выделяют следующие личностные факторы: склонность к интроверсии (низкая социальная активность и адаптированность), реактивность, жёсткость и авторитарность по отношению к другим, низкий уровень самоуважения, чрезмерно высокая или низкая мотивация успеха, трудоголизм, высокий уровень апатии, возраст, профессиональный стаж [27]. Х. Шредер выделяет пять групп личностных переменных, ответственных за интенсивность и качество реакции на стресс: когнитивные структуры, представление о себе, поведенческие программы, мотивационные структуры, опыт межличностного поведения [11]. Е.П. Ильин также отмечает значение ролевого фактора, а именно: конфликт ролей или неопределённость роли, может приводить к профессиональному выгоранию [16].

Группа организационных факторов, способствующих профессиональному выгоранию, включает условия среды, смысл работы и социально-психологические условия трудовой деятельности, является наиболее ярко выраженной в сфере исследований выгорания [11]. Не случайно в некоторых работах психологов подтверждается господствующая роль этих моментов при такой ситуации, когда возникает выгорание. Практически все исследования дают похожую картину связи между выгоранием и условиями работы (О.И. Бабич, А. Р. Беренов, В. М.Бурыкина, Н.Е. Водопьянова, О.В. Крапивина и др.)

Синдром профессионального выгорания развивается постепенно. Сначала наблюдается приглушение эмоций, исчезают острота чувств и сладость переживаний. Потом начинают раздражать люди, с которыми приходится работать, в кругу своих коллег начавший «выгорать» профессионал с пренебрежением, а то и с издёвкой рассказывает о некоторых своих клиентах. Далее, во время общения, он начинает чувствовать

неприязнь к ним. На первых порах легко сдерживает ее, но постепенно скрывать раздражение все труднее, и, наконец, озлобленность буквально выплескивается. Жертвой становится ни в чём не повинный человек, который ждал от профессионала помощи и человечности. Причем «выгорающий» сам не понимает причины поднимающегося в нем раздражения. И в заключении — полное «выгорание» специалиста. Человек по привычке может сохранять и апломб, и респектабельность, но если приглядеться, станут заметны пустой взгляд и ледяное сердце, весь мир ему безразличен. Само присутствие другого человека вызывает дискомфорт и реальное чувство тошноты.

Выделяют в развитии профессионального выгорания, последовательно сменяющие друг друга стадии, различающиеся по степени вовлечённости человека в этот процесс и соответственно по степени обратимости:

1. Невротическая реакция. Меняется в первую очередь телесное и эмоциональное самочувствие человека. Изменения представляют собой классические черты одной из форм невроза – так называемой неврастении, или синдрома раздражительной слабости. Это такие проявления истощения нервной системы, как повышенная утомляемость, снижение умственной (и возможно физической) работоспособности, многообразные проявления телесного дискомфорта. Здесь же и раздражительность, и повышенная конфликтность, когда человек срывает собственное дурное настроение на окружающих.

2. Невротическое развитие. Изменяется поведение человека: меняется его отношение к работе, вплоть до появления отвращения к ней, следствием чего становится формальное выполнение профессиональных обязанностей. Этот подход хорошо знаком по временам застоя, когда труд нередко строился по принципу: «Нам делают вид, что платят, а мы делаем вид, что работаем». Это сочетается с социальной отгороженностью. Человек воздвигает невидимый барьер между собой и окружающими. При общении с

таким собеседником возникает ощущение, что он находится как бы за стеклом.

3.Стойкое изменение личности. Эти изменения укладываются в русло так называемой профессиональной деформации личности. Обычно это проявляется в форме душевной чѐрствости, циничности, а также подчѐркнутой агрессивности (варьирующей от раздражительности до неприкрытого хамства).

Всѐ это протекает на фоне общего эмоционального оскудения, когда человек постепенно утрачивает способность радоваться жизни. Ситуация может усугубляться склонностью к перепадам настроения, появлению кратковременных эпизодов эмоционального спада или затяжных периодов депрессии (нередко скрытой, в состоянии которой человек может пребывать годами) [37].

Взаимовлияние факторов определяет динамику развития процесса «выгорания». Авторы динамической фазовой модели Р.Т. Голембиевский, Р.Ф. Голембиевский выделяют три степени и восемь фаз «выгорания», отличающиеся взаимоотношением показателей по всем трѐм факторам. Предложенная модель позволяет выделить среднюю степень «выгорания», при которой наблюдаются высокие показатели эмоционального истощения, и представляет собой переходный уровень. До этой стадии «выгорания» эмоционально-энергетический «запас» противодействует нарастающей деперсонализации и редукции личных достижений [36].

Согласно концепции М. Буриша, в развитии синдрома профессионального выгорания можно выделить несколько главных фаз.

1. Предупреждающая фаза – чрезмерное участие (активность, чувство незаменимости, отказ от потребностей, не связанных с работой, ограничение социальных контактов), истощение (чувство усталости, бессонница).

2. Снижение уровня собственного участия – по отношению к сотрудникам и к ученикам (потеря положительного восприятия коллег, переход от помощи к надзору и контролю, приписывание вины за

собственные неудачи другим людям, доминирование стереотипов в поведении по отношению к сотрудникам и ученикам), по отношению к остальным окружающим (отсутствие эмпатии, безразличие), по отношению к профессиональной деятельности нежелание выполнять свои обязанности, искусственное продление перерывов в работе, опоздания, уход с работы раньше времени, акцент на материальный аспект при одновременной неудовлетворённости работой, возрастание требований (потеря жизненного идеала, концентрация на собственных потребностях, чувство переживания того, что люди используют тебя, зависть).

3. Эмоциональные реакции – депрессия (постоянное чувство вины, снижение самооценки, безосновательные страхи, апатия, лабильность настроений), агрессия (защитные установки, обвинение других, отсутствие толерантности и способности к компромиссу, подозрительность, конфликты с окружением).

4. Фаза деструктивного поведения – сфера интеллекта (снижение концентрации внимания, отсутствие способности к выполнению сложного задания, ригидность мышления, отсутствие воображения), мотивационная сфера (отсутствие собственной инициативы, снижение эффективности деятельности, выполнение заданий строго по инструкции), эмоционально-социальная сфера (безразличие, избегание неформальных контактов, отсутствие участия в жизни других либо чрезмерная привязанность к конкретному лицу, избегание тем, связанных с работой, самодостаточность, одиночество).

5. Психосоматические реакции – снижение иммунитета, неспособность к релаксации в свободное время, бессонница, сексуальные расстройства, повышенное давление, тахикардия, головные боли, боли в позвоночнике, расстройства пищеварения, зависимость от никотина, алкоголя, кофе.

6. Разочарование – отрицательная жизненная установка, чувство беспомощности и бессмысленности жизни, экзистенциальное отчаяние [27].
Анализируя фазы развития синдрома эмоционального выгорания, можно

заметить определённую тенденцию: сильная зависимость от работы приводит к полному отчаянию и экзистенциальной пустоте. На первом этапе развития синдрома эмоционального выгорания профессиональная деятельность является главной ценностью и смыслом всей жизни человека. В случае несоответствия между собственным вкладом и полученным или ожидаемым вознаграждением появляются первые симптомы профессионального выгорания. Изменение отношения к профессиональной деятельности, от положительной до безразличной и отрицательной.

Итак, под профессиональным выгоранием понимается ответная реакция на длительные профессиональные стрессы межличностных коммуникаций, включающая в себя три компонента: эмоциональное истощение, деперсонализацию и редукцию персональных достижений. Профессиональное выгорание возникает в результате внутреннего накапливания отрицательных эмоций в процессе профессиональной без соответствующей «разрядки», или «освобождения» от них.

1.2 Проблемы и фазы эмоционального выгорания сотрудников УИС

Проблема профессионального выгорания достаточно актуальна для представителей профессий типа «человек – человек» и особенно реальна для сотрудников УИС.

В литературе «профессиональное выгорание» рассматривается как проявление следующих симптомов:

- усталость;
- психосоматические недомогания;
- чувство эмоционального истощения, негативное отношение к труду, к окружающим;
- негативная Я-концепция;
- скудость репертуара профессиональных действий;
- агрессивные чувства;

- раздражительность;
- напряженность;
- тревожность;
- беспокойство;
- гнев;
- упаднические настроения;
- пессимизм;
- цинизм;
- чувство безнадежности;
- апатия;
- депрессия;
- переживание чувства вины и др.

Первые три симптома психологи и врачи определяют, как разрушающие, а остальные – их следствия.

Чувство хронической напряженности, тревоги нарушает психическое равновесие и физическое здоровье, психологическую адаптацию, оказывает разрушительное воздействие на личность и ее структурные элементы (мотивацию, потребности, интересы). Эти чувства представляют барьер для самостоятельной, творческой, инициативной и полноценной профессиональной деятельности, стандартизируют поведение, заставляют действовать по шаблону в нетривиальных условиях. Это приводит, как правило, к ошибкам и еще более усиливает тревогу, напряженность.

Основные отрицательные последствия для личности сотрудников, работающих в ИУ, проявляются в нарастании уровня тревожности и внутреннего напряжения как устойчивой черты личности; снижение творческой инициативы и самостоятельности в принятии необходимых решений, пассивности в профессиональной деятельности; намеренном уходе от ситуаций, требующих оперативного решения, принятия на себя ответственности. Все это можно оценивать, как начальные этапы

профессионального выгорания. Реальными мотивами выполнения сотрудником служебных обязанностей выступает стремление избежать личной ответственности и отрицательной оценки результатов своей работы. Такое положение блокирует мотивацию стремления к достижению профессионально значимых целей и задач (возможны проявления симуляции как умышленной, так и неосознанной).

Мотивация профессиональной деятельности, лишенная личностного смысла (когда она становится внешней), приводит к замкнутому кругу психических состояний нужды – удовлетворения – насыщения. Итогом является примитивизация интересов, колебания настроения, поиск компенсации негативного психического состояния. Кризисность внутренней профмотивации, неадекватное отношение к себе и окружающим разрушают духовную жизнь сотрудника, его психическое здоровье.

Внешними признаками таких состояний могут быть определенные типы запредельного психического напряжения – тормозной или возбудимый. Первый характеризуется скованностью и замедленностью движений, снижением скорости ответных реакций и принятия решений. Замедляется мышление, ухудшается память, появляется рассеянность. Второй характерен гиперактивностью, многословием. Сотрудники совершают многочисленные действия, не обусловленные конкретной обстановкой. Они излишне часто проверяют свои действия. В общении с окружающими проявляют раздражительность, вспыльчивость, несвойственные им резкость, грубость. Объективно оба типа запредельного психического напряжения сопровождается вегетососудистыми реакциями, что также служит показателем чрезмерного волнения (напряженности).

Развивающиеся в кризисных ситуациях тормозные состояния не позволяют своевременно принять решение, оперативно выполнить необходимые действия. Возбудимые запредельные формы психических состояний снижают психическую работоспособность, увеличивают число ошибочных действий.

Заболевания периферической нервной системы также связаны с отрицательными эмоциями: различными болезненными ощущениями, травмами, предрасположенностью к заболеваниям, снижением иммунитета. Любая качественно очерченная отрицательная эмоция (например, страх) вызывает негативные процессы в организме и психике человека. Расстройство деятельности внутренних органов представляет собой критическое отображение общей психовегетативной неустойчивости человека. В связи с этим можно говорить о зависимости роста заболеваемости сотрудников от стрессогенности фактора профессиональной деятельности.

Профессиональное выгорание имеет свои фазы:

- Истощение энергетических ресурсов. Повышение утомляемости.
- Ослабление соматики, снижение сопротивляемости болезням.
- Возникновение хронических, необратимых заболеваний.

Возрастающий пессимизм, неудовлетворенность, депрессия, апатия, философия разрушающейся жизни.

– Ошибки в работе, срывы доходят до крайних степеней, вопреки профессионализму, вплоть до утраты работоспособности.

Факторами, ведущими к профессиональному выгоранию, являются:

Блок 1.

- Оценка работы, как незначимой в собственных глазах.
- Неудовлетворенность профессиональным ростом.
- Многочасовая, монотонная работа.
- Сверхконтроль.
- Работа, требующая исключительной продуктивности.

Блок 2.

- Авторитарность, как стиль общения.
- Стратегия избегания в конфликтных ситуациях.
- Низкий уровень эмпатии.

– Дисциплинарная модель взаимодействия (субъект – объектная модель).

Блок 3.

- Высокая тревожность как личностное свойство.
- Зависимость от внешних оценок.
- Низкая саморефлексия.
- Негативная Я – концепция.

В таком случае факторами, характеризующими синдром профессионального выгорания, будут:

Блок 1.

- Негативное отношение к собственной работе.
- Скудость репертуара профессиональных действий.

Блок 2.

- Негативное отношение к окружающим.
- Отсутствие навыков эффективной коммуникации: неприятие, неумение встать на чужую позицию, холодность, замкнутость в общении.

Блок 3.

- Тревожность, усталость, утомление, истощение (деструктивные психические состояния).
- Агрессивные чувства: раздражительность, напряженность, беспокойство, гнев. Упаднические настроения: депрессия, апатия, безнадежность, пессимизм, цинизм.

1.3 Специфика профессиональной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы

В условиях развития социального и правового государства большая ответственность ложится на такой социально-правовой институт, как уголовно-исполнительная система. Решение сотрудниками уголовно-

исполнительной системы важных общегосударственных задач: сопровождения задержанных и заключенных под стражу лиц к месту назначения в установленном порядке, обеспечивать своевременное доставление конвоируемых лиц, их надежную охрану в пути следования, предупреждать и пресекать попытки конвоируемых к побегу, членовредительству, нападение на конвой значительно усложняются в связи с продолжающимся процессом формирования правового государства, нестабильностью социально-экономического состояния общества, что в свою очередь, создает условия постоянной повышенной психоэмоциональной напряженности в деятельности, необходимости адекватного реагирования в условиях дефицита времени, провоцирует возникновение разочарования в профессии, проявлении профессиональной деформации, невротических реакций, разного вида соматических заболеваний и т. п. Кроме того, в последнее время всё чаще у сотрудников проявляются характерные признаки «эмоционального выгорания»: чувство усталости, эмоциональное перенасыщение контактами с коллегами по работе и субъектами профессиональной деятельности, циничность, раздражительность, эмоциональная отстраненность, пренебрежительное отношения к своей работе, снижение мотивации к деятельности, обезличивании, соматические нарушения и т.п. В связи с этим следует рассмотреть основные экстремальные факторы профессиональных условий деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Первый экстремальный фактор – контингент осужденных. Среди осужденных к лишению свободы удельный вес лиц с психическими аномалиями составляет 20 – 25% (без учета наркоманов, алкоголиков и токсикоманов). Их количество увеличивается в прямом соотношении с возрастанием суровости режима исправительно-трудового учреждения, в котором они отбывают наказание. Среди таких осужденных чаще всего встречаются психопаты, олигофрены, эпилептики. По мере ужесточения режима исправительно-трудовой колонии (ИТК) и концентрации в ней

рецидивистов и лиц, совершивших тяжкие преступления, происходит «накопление» осужденных с высокой криминогенной опасностью. Особое место занимает категория осужденных, отбывающих долгосрочное наказание в условиях строгого режима, а также пожизненно заключенные. Условия содержания этой категории осужденных включают в себя помимо строгого режима содержания еще и специфические уставные формы общения администрации и охраны с заключенными. Эти формы общения постепенно формируют у сотрудников уголовно-исполнительной системы особый тип поведения, что нередко влияет и на личность [5].

Второй экстремальный фактор – изоляция условий профессиональной деятельности. Сотрудники являются невольными узниками своей работы. Территория их жизнедеятельности ограничена колонией и часто поселком, в котором они проживают. Особые проблемы вызывает оперативная обстановка именно в лесных, относительно изолированных исправительно-трудовых учреждениях (ИТУ). Количество особо учитываемых преступлений и побегов в них почти в три раза выше, чем в территориальных ИТК. Изоляция условий профессиональной деятельности приводит к тому, что в учреждениях УИС у персонала отмечаются: физическая и психическая усталость; профессиональная некомпетентность; запрещенные связи с осужденными и другие нарушения трудовой дисциплины.

Третий экстремальный фактор – низкая престижность профессии, «клеймо сатрапа». Деморализация возникает также из-за традиционно негативного отношения к «тюремщикам» со стороны как населения, так и средств массовой информации. Повсюду в мире люди, работающие в тюрьмах, чувствуют, что в глазах общества клеймо, лежащее на заключенных, ложится и на них. Сотрудники уголовно-исполнительной системы поставлены в условия, когда требуется непрерывно доказывать социальную значимость своей профессии [8].

Особые условия прохождения службы в уголовно-исполнительной системе, регулярное общение с преступным элементом, строгая

регламентация служебной деятельности все это оказывает серьезное воздействие на личность сотрудника. Возникновение личностных изменений у служащих обусловлено целым комплексом обстоятельств, среди которых рост числа осужденных за насильственные преступления, имеющих большие сроки отбывания наказания, омоложение кадрового состава сотрудников [8, с. 24].

Наиболее часто личностные изменения у сотрудников, проходящих службу в подразделениях уголовно-исполнительной системы, проявляются снижением эффективности профессиональной деятельности, изменениями человеческих качеств, и прежде всего нравственных, когда человек теряет верное представление о смысле службы, не уважает себя за то, что работает в уголовно-исполнительной системе, воспринимает работу как средство достижения узкоэгоистических целей. Происходит утрата способности самостоятельно мыслить, принимать решения и нешаблонно действовать, пропадает инициатива, возникает мелочная регламентация своих действий.

Одной из форм профессиональной деформации может стать синдром профессионального выгорания. Основным предрасполагающим фактором к нему является продолжительная и чрезмерная нагрузка в ситуациях напряженных межличностных отношений. Экстремальные условия профессии требуют обсуждения специфики психологических требований к личности и деятельности персонала пенитенциарных учреждений. Общеизвестно, что эффективность функционирования исправительных учреждений во многом зависит от профессиональной компетентности и психологической пригодности персонала. Поэтому в пенитенциарной психологии, как отечественной, так и зарубежной, уделяется существенное внимание обоснованию психологических требований, предъявляемых к сотрудникам данной системы. В числе профессионально значимых качеств отмечают нравственную активность, эмоциональную устойчивость, развитые педагогические и коммуникативные способности, психологическую

готовность к службе, устойчивость к неблагоприятному влиянию среды осужденных [17].

Особые условия прохождения службы в уголовно-исполнительной системе, регулярное общение с преступным элементом, строгая регламентация служебной деятельности все это оказывает серьезное воздействие на личность сотрудника. Возникновение личностных изменений у служащих обусловлено целым комплексом обстоятельств, среди которых рост числа осужденных за насильственные преступления, имеющих большие сроки отбывания наказания, омоложение кадрового состава сотрудников [17]. Наиболее часто личностные изменения у сотрудников, проходящих службу в подразделениях уголовно-исполнительной системы, проявляются снижением эффективности профессиональной деятельности, изменениями человеческих качеств, и прежде всего нравственных, когда человек теряет верное представление о смысле службы, не уважает себя за то, что работает в уголовно-исполнительной системе, воспринимает работу как средство достижения узкоэгоистических целей. Происходит утрата способности самостоятельно мыслить, принимать решения и нешаблонно действовать, пропадает инициатива, возникает мелочная регламентация своих действий.

Подводя итоги этой главы можно сказать, что профессиональное выгорание - это синдром, развивающийся на фоне хронического стресса и ведущий к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов работающего человека. Профессиональное выгорание – это, как правило, совокупность негативных переживаний, связанных с работой, коллективом и всей организацией в целом. Особые условия прохождения службы в уголовно-исполнительной системе, регулярное общение с преступным элементом, строгая регламентация служебной деятельности все это оказывает серьезное воздействие на личность сотрудника и может приводить к возникновению синдрома эмоционального выгорания.

2 ИССЛЕДОВАНИЕ САМООТНОШЕНИЯ СОТРУДНИКОВ ИСПРАВИТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ В КОНТЕКСТЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ

2.1 Организация и методы исследования

Исследование профессионального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы проходило на базе ФКУ ИК-5. В исследовании приняло участие 60 сотрудников проходящих службу в отделах охраны и отделе безопасности. Выборка по гендерному признаку состоит из 10 женщин и 50 мужчин. Возраст респондентов колеблется от 22 лет до 48 лет. Стаж службы от 4 месяцев до 25 лет.

Исследование профессионального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы проходило в три этапа. На первом этапе был осуществлён анализ литературы по теме исследования, подбор соответствующих методик и респондентов. На втором этапе проведено исследование профессионального выгорания, индекса жизненной удовлетворённости и самооотношения у сотрудников уголовно-исполнительной системы. На третьем этапе был составлен анализ по данным методикам сотрудников уголовно-исполнительной системы с разным сроком службы.

Один из самых известных опросников на данную тему – тест на эмоциональное выгорание В.В. Бойко, созданный в 1996 году. По мнению автора методики, [7], профессиональное выгорание - это выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на психотравмирующие воздействия эта методика подразумевает, что существует три стадии профессионального сгорания: напряжение, резистенция и истощение. Внутри каждой стадии (фазы) выделяется по 4 наиболее существенных и характерных симптома. Тест посчитает данные по каждому симптому и выведет выраженность той

или иной фазы. Опираясь на смысловое содержание и количественными показателями, подсчитанными для разных фаз формирования синдрома «выгорания», можно дать достаточно объемную характеристику личности, оценить адекватность эмоционального реагирования в конфликтной ситуации.

Опросник представлен в Приложении Е. Он состоит из 84 вопросов, на которые предлагается ответить «Да» или «Нет». Под партнерами здесь понимаются люди, с которыми приходится взаимодействовать в процессе работы. В каждой стадии стресса возможна оценка от 0 до 100 баллов. Однако, сопоставление полученных баллов по фазам не правомерно, так как не свидетельствует об их относительной роли или вкладе в синдром. Дело в том, что измеряемые в них явления существенно разные - реакция на внешние и внутренние факторы, приемы психологической защиты, состояние нервной системы. Под количественными показателями правомерно судить только о том, насколько каждая фаза сформировалась в большей или меньшей степени: 36 и менее баллов - фаза не сформировалась, 37-60 баллов - фаза в стадии формирования, 61 и более баллов - сформировавшаяся фаза.

При интерпретации результатов можно рассмотреть следующие вопросы- какие симптомы доминируют; какими сложившимися и доминирующими симптомами сопровождается «истощение», объяснимо ли «истощение» (если оно выявлено) факторами профессиональной деятельности, вошедшими в симптоматику «выгорания», или субъективными факторами.

Второй тест опросник самоотношения (ОСО) (Приложение Ж) построен в соответствии с разработанной В. В. Столиным иерархической моделью структуры самоотношения. Данная версия опросника позволяет выявить три уровня самоотношения, отличающихся по степени обобщенности: глобальное самоотношение; самоотношение, дифференцированное по самоуважению, аутопатии, самоинтересу и

ожиданиям отношения к себе; уровень конкретных действий (готовностей к ним) в отношении к своему «Я».

В качестве исходного принимается различие содержания «Я-образа» (знания или представления о себе, в том числе и в форме оценки выраженности тех или иных черт) и самоотношения. Опросник включает следующие шкалы:

Шкала S – измеряет интегральное чувство «за» или «против» собственно «Я» испытуемого.

Шкала I– самоуважение.

Шкала II– аутосимпатия.

Шкала III– ожидаемое отношение от других.

Шкала IV– самоинтерес.

Опросник содержит также семь шкал направленных на измерение выраженности установки на те или иные внутренние действия в адрес «Я» испытуемого.

Шкала 1– самоуверенность.

Шкала 2– отношение других.

Шкала 3– самопринятие.

Шкала 4– саморуководство, самопоследовательность.

Шкала 5– самообвинение.

Шкала 6– самоинтерес.

Шкала 7– самопонимание.

В тесте содержатся 57 вопросов. Если респондент согласен с утверждением, то ставим +, если нет, то -.

Третий опросник. (Приложение 3) Тест индекс жизненной удовлетворённости (ИЖУ), адаптация Н. В. Паниной. Опросник общего психологического состояния человека. Опросник, диагностирующий индекс жизненной удовлетворённости, отражает общее психологическое состояние человека, степень его психологического комфорта и социально-психологической адаптированности. Тест "Индекс удовлетворённости

жизнью" может быть использован для дифференцированной оценки особенностей стиля жизни, потребностей, мотивов, установок, ценностных ориентаций человека с целью определения, какие из них положительно сказываются на его общем психологическом состоянии, а какие - отрицательно. Методика была переведена и адаптирована Н. В. Паниной в 1993 году. Опросник ИЖУ состоит из 20 вопросов, результаты ответов которых сводятся к 5 шкалам, характеризующим различные аспекты общего психологического состояния человека и его удовлетворённости жизнью. В столбике с номером вопроса ставиться любой знак напротив нужного ответа – "согласен", "не согласен" или "не знаю". Опросник представлен в приложении 3

Все сотрудники были сгруппированы следующим образом: 30 сотрудников работающих до 5 лет, 11 сотрудников со сроком службы от 5 до 10 лет и 19 – более 10 лет службы.

2.2 Анализ результатов исследования самоотношения сотрудников в контексте профессионального выгорания УИС

2.2.1 Сравнительный анализ результатов исследования с помощью критерия Краскала – Уоллеса

Результаты тестов по каждой группе были внесены в таблицы. (Приложение Б) Под которыми, мы рассмотрим результаты по каждой фазе. В таблицах 1,2,3 приложения Б, 27% группы испытывают напряжение на работе. 16% сомневаются в своих силах, 13% чувствуют себя находящимися в клетке. 33% испытывают фазу резистенции. Доминирующим фактором является экономия эмоций, 63% из этой группы. Истощение присутствует уже у 20% сотрудников. Доминирующими факторами являются (20%) недостаток эмоций, (16%) личностной отстраненности, (13%) эмоциональная отстраненность. Индекс жизненной удовлетворённости в данной группе

высокий у 56% сотрудников. Работники проявляют последовательность в достижении целей, общий фон настроения, согласованность между поставленными и достигнутыми целями. Интегральная шкала чувства «ЗА» собственное «Я», внутреннее недифференцированное чувство «ЗА» имеют 66% группы. 60% имеют самоуважение, контролирую собственную жизнь, верят в свои силы. 40% не уверены в собственных силах, не самостоятельны. Аутосимпатию в позитивном полюсе имеет половина (50%) сотрудников. Они имеют полное доверие к себе, позитивную самооценку. Остальные 50% не уверены, видят в себе преимущественно недостатки, имеют низкую самооценку, раздражительны. 26% процентов группы ожидают положительного отношения других, ставят задачи на увеличение самоуважения, 74% не нуждаются в положительном отношении от других. 33% сотрудников имеют близость к самому себе, считают себя интересными для других, прислушиваются к собственным чувствам и мыслям. 36% самоуверенны в себе, 70% ощущают самопонимание, имеют самоинтерес к собственному «Я». 6 % находятся в фазе самообвинения.

В таблицах 4,5,6 Приложения Б по группе от 5 до 10 лет службы напряжение вырастает до 54%. Сотрудники имеют сомнения в своих силах, переживают обстоятельствам (18%). Так же у 54% сформировалась фаза резистенции, идет сопротивление нарастающему стрессу. Доминирующими факторами являются эмоционально-нравственная разупорядоченность (36%), экономия эмоций (45%). Проявляются ухудшения способностей у 27% сотрудников данной группы. ИЖУ высокий (72%). Что говорит, о том, что сотрудники последовательны в достижении целей, согласованны между поставленной и достигнутой целью, положительно оценивают себя и собственные поступки, проявляют интерес к жизни. Высокие показатели по интегральной шкале (72%) интерпретируют, что сотрудник «за» собственное «Я». 63% имеют веру в собственные силы, способности, самостоятельно контролируют собственную жизнь, понимают себя, уважают себя. 90% имеют положительную оценку доверия к себе, одобряют себя в целом. 81%

имеют высокие показатели по шкале самопонимания. В данной группе отсутствует шкала самообвинения. 54% принимают себя такими какие они есть.

В таблицах 7,8,9 Приложения Б по полученным результатам видно, что 21% сотрудников испытывают напряжение и имеют состояние нахождения в клетке, 15 % сомневаются в своих силах. Фаза резистенции у 42%. Сотрудники 52% копят свои эмоции, 21% находится в фазе эмоционально-нравственного разупорядочения- эти фазы доминирующие. Истощение испытывают 36% сотрудников в данной группе и 15% имеют недостаток эмоций. ИЖУ составляет 68%, что говорит о положительном настрое. Доминирующие фазы – последовательность в достижении целей 63%, согласованность между поставленной и достигнутой целью 73%. Показатели ПО интегральной шкале 73%. Самый высокий показатель 78% относится на самопонимание, 57% шкала аутосимпатии, 52% самоинтереса и самопринятия.

Объединим результаты по каждому тесту и каждой группе в общем графике и сделаем соответствующие выводы. Рассмотрим рисунок 1.

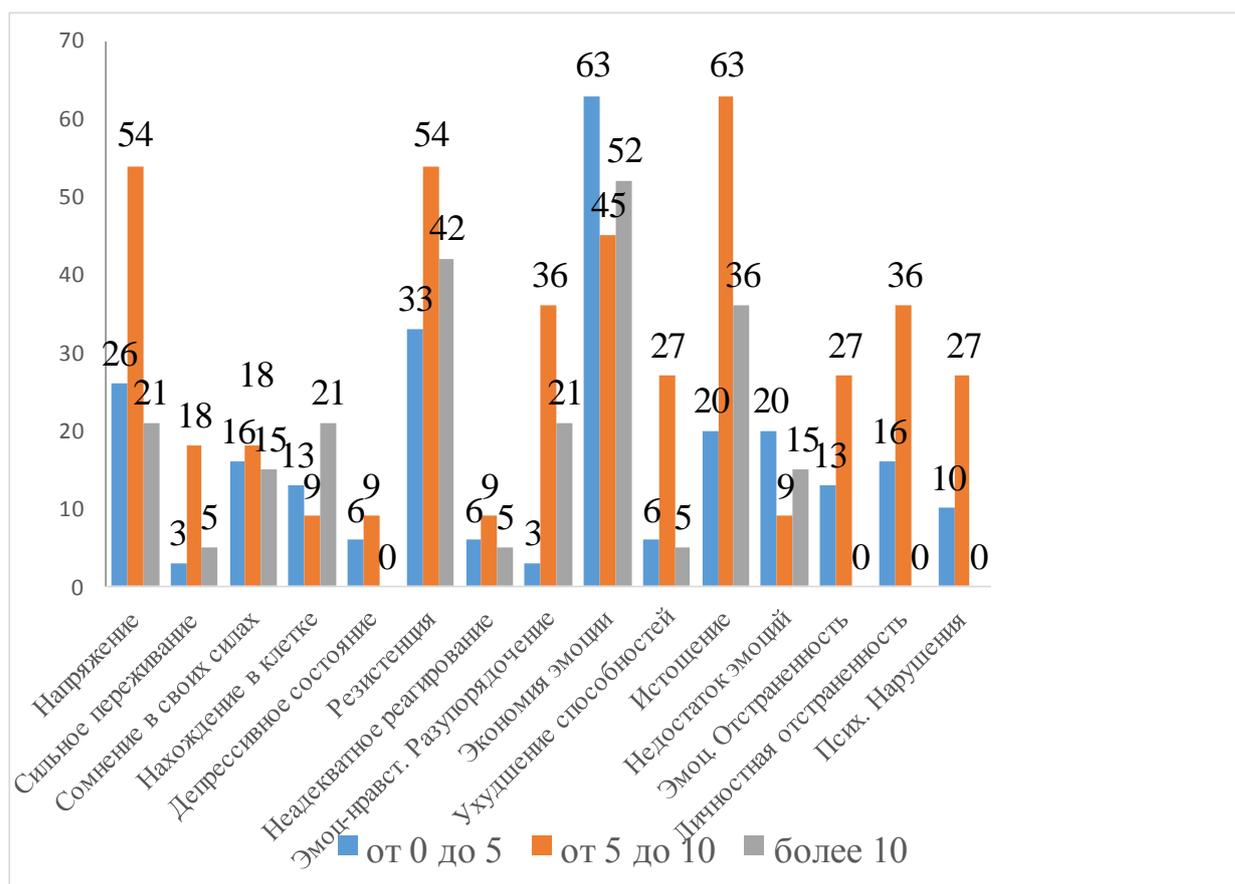


Рисунок 1 – Результаты исследования эмоционального выгорания у сотрудников трех групп по стажу работы

Анализ результатов исследования методикой тест на эмоциональное выгорание В.В. Бойко показал, что по сравнению с другими группами наиболее выражены показатели «напряжение», «резистентность», «ухудшение способностей», «эмоциональная отстраненность», «личностная отстраненность», «психические нарушения» в группе испытуемых со стажем работы от 5 до 10 лет. У сотрудников со стажем работы от 0 до 5 лет наиболее выражен симптом «экономия эмоций», у сотрудников со стажем работы более 10 лет выраженность симптомов эмоционального выгорания наименее выражена по сравнению с испытуемыми других групп. Исследование показало, что сотрудники со стажем от 0 до 5 лет чаще демонстрируют эмоциональную замкнутость, отчужденность, отсутствие стремления вступать в диалог с сотрудниками, иногда демонстрируют

желание прекратить любые коммуникации. У сотрудников со стажем от 5 до 10 лет чаще проявляются признаки эмоционального истощения и усталости, вызванной собственной профессиональной деятельностью. Для них характерно эмоциональное истощение, провоцирующее развитием защитных реакций, вследствие чего сотрудники становятся эмоционально закрытыми, безразличными и отстраненными. У сотрудников со стажем работы от 5 до 10 лет наблюдается циничное отношение к тем, с кем приходится общаться, ухудшения физического здоровья, проявляющегося в развитии психосоматических нарушений, таких как расстройства сна, головные боли, скачки давления и т.д.

Таким образом, симптомы эмоционального выгорания наиболее выражены у сотрудников со стажем работы от 5 до 10 лет.

Результаты исследования сотрудников методикой опросник самоотношения (ОСО), авторы В.В. Столин, С.Р. Пантелеев представлены на рисунке 2.

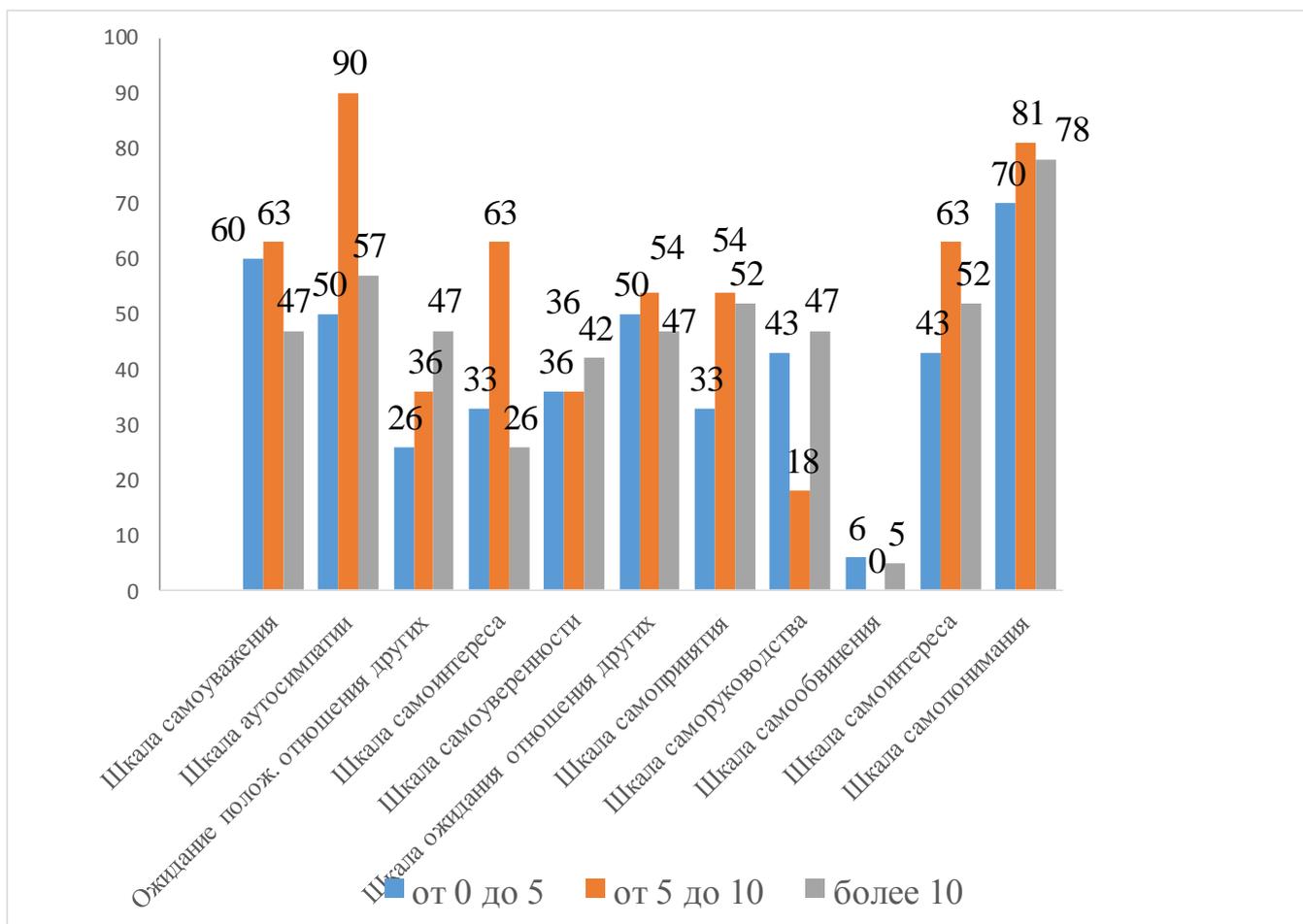


Рисунок 2 – Результаты исследования самооотношения у сотрудников трех групп по стажу работы

Анализ рисунка 2 показывает, что наименьшее количество баллов по шкалам опросника выявлено у сотрудников групп со стажем работы от 0 до 5 лет.

Наименьшее количество баллов у испытуемых всех групп выявлено по шкале «самообвинение». Таким образом, сотрудники не склонны к самообвинению, адекватно оценивают свои действия и способности. Наибольшее количество баллов сотрудники продемонстрировали по шкале «самопонимание», что может свидетельствовать о высоком уровне оценки своих действий сотрудниками, нахождение правильного объяснения своим действиям, поступкам, их причины и последствий.

Наибольшее количество баллов по сравнению с испытуемыми других групп по шкалам «аутосимпатии», «самоинтереса» было выявлено у сотрудников со стажем работы от 5 до 10 лет. Сотрудники склонны одобрять себя, имеют позитивную самооценку, доверяют своим чувствам, полагают, что они интересны для других. Наименьшее количество баллов по сравнению с другими группами выявилось в группе со стажем работы от 0 до 5 лет по «шкале ожидания отношения других». Полученные результаты могут свидетельствовать о снижении уровня доверия к окружающим людям. Под «шкале самопринятие» наименьшее количество баллов по сравнению с другими группами, показали сотрудники группы со стажем от 0 до 5 лет. Что свидетельствует о возможных проблемах в принятии собственного «Я». По шкалам «самоуважение», «самоинтерес» снижение баллов по сравнению с другими группами наблюдается у сотрудников со стажем работы более 10 лет. Это говорит о том, что с увеличением стаже снижается интерес к себе, уважение к себе и своим действиям. Результаты исследования жизненной удовлетворённости сотрудников с разным стажем работы методикой Индекс жизненной удовлетворённости, адаптация Н.В. Паниной представлены на рисунке 3.

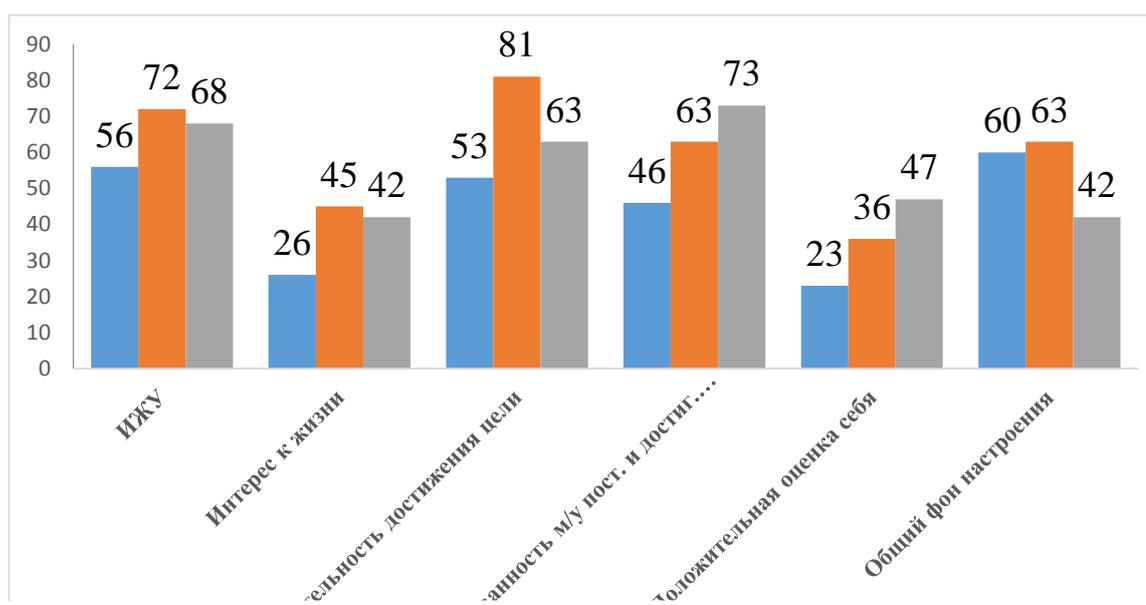


Рисунок 3 – Результаты жизненной удовлетворённости у сотрудников трех групп по стажу работы

Анализ рисунка 3 показал, что у сотрудников со стажем работы от 5 до 10 лет наиболее выражены по сравнению с сотрудниками других групп качества шкалы «Последовательность достижения цели», проявляющиеся в стойкости и решимости по отношению к достижению поставленных целей. Наиболее низкие значения по шкалам «интерес к жизни», «согласованность между поставленной и достигнутой целями» по сравнению с другими группами испытуемых показали сотрудники со стажем работы от 0 до 5 лет.

Таким образом, симптомы эмоционального выгорания наиболее выражены у сотрудников со стажем работы от 5 до 10 лет. У сотрудников чаще проявляются признаки эмоционального истощения и усталости, вызванной собственной профессиональной деятельностью. Для них характерно эмоциональное истощение, провоцирующее развитием защитных реакций, вследствие чего сотрудники становятся эмоционально закрытыми, безразличными и отстраненными. У сотрудников наблюдается циничное отношение к тем, с кем приходится общаться, ухудшения физического здоровья, проявляющегося в развитии психосоматических нарушений, таких как расстройства сна, головные боли, скачки давления и т.д. В то же время исследование показало, что сотрудники со стажем работы от 5 до 10 лет склонны одобрять себя, имеют позитивную самооценку, доверяют своим чувствам, полагают, что они интересны для других. Также они продемонстрировали тенденцию к стойкости и решимости в достижении своих целей.

У сотрудников со стажем работы от 0 до 5 лет наиболее выражен симптом «экономия эмоций». Они чаще демонстрируют эмоциональную замкнутость, отчужденность, отсутствие стремления вступать в диалог с сотрудниками, иногда демонстрируют желание прекратить любые коммуникации. В то же время исследование самоотношения показало, что наименьшее количество баллов по сравнению с другими группами выявилось в группе со стажем работы от 0 до 5 лет по «шкале ожидания отношения других». Полученные результаты могут свидетельствовать о снижении

уровня доверия к окружающим людям. Также у сотрудников диагностированы возможные проблемы в принятии собственного «Я».

У сотрудников со стажем работы более 10 лет выраженность симптомов эмоционального выгорания наименее выражена по сравнению с испытуемыми других групп. В то же время у них прослеживаются снижение интереса к себе, уважения к себе и своим действиям.

Проведем сравнительный анализ результатов исследования с помощью Н-критерия Краскала-Уоллеса для более двух независимых выборок. Результаты статистического анализа представлены в Приложении В.

Сравнительный анализ результатов исследования методикой тест на эмоциональное выгорание В.В. Бойко, с помощью Н-критерия Краскала – Уоллеса представлен в таблице 1.

Таблица 1 – Сравнительный анализ результатов исследования методикой тест на эмоциональное выгорание В.В. Бойко с помощью критерия Краскала - Уоллеса

Симптом эмоционального выгорания	Значение Н-критерия Краскала - Уоллеса	Уровень значимости
Напряжение	0,503	0,778
1.Сильное переживание по обстоятельствам	3,265	0,195
2.Сомнения в своих силах	0,278	0,87
3.Нахождение в клетке	0,225	0,894
4.Тревожное и депрессивное состояние	0,398	0,82
Резистенция	1,842	0,398
1.Неадекватное эмоциональное реагирование	2,312	0,315
2.Эмоционально-нравственное разупорядочение	5,555	0,062
3.Экономия эмоций	0,143	0,931
4.Ухудшение способностей	0,438	0,803
Истощение	4,053	0,132
1.Недостаток эмоций	0,459	0,795
2.Эмоциональная отстранённость	5,845	0,054
3.Личностная отстраненность	5,131	0,077
4.Психические нарушения	2,283	0,319

Сравнительный анализ показал, что статистически значимых различий в уровне эмоционального выгорания у сотрудников трех групп с разным стажем работы выявлено не было.

Сравнительный анализ результатов исследования методикой опросник самооотношения (ОСО), авторы В.В. Столин, С.Р. Пантелеев, с помощью Н-критерия Краскала – Уоллеса представлен в таблице 2.

Таблица 2 – Сравнительный анализ результатов исследования методикой опросник самооотношения (ОСО), авторы В.В. Столин, С.Р. Пантелеев с помощью критерия Краскала - Уоллеса

Шкалы самооотношения	Значение Н-критерия Краскала - Уоллеса	Уровень значимости
Шкала \$ (интегральная)	12,972	0,002 ^{**}
Шкала самоуважения	3,742	0,154
Шкала аутосимпатии	10,81	0,004 ^{**}
Шкала ожидания положительного отношения других	5,686	0,058
Шкала самоинтереса	2,239	0,326

Продолжение таблицы 2

Шкала самоуверенности	14,158	0,001 ^{**}
Шкала ожидания отношения других	2,424	0,298
Самопринятие	34,906	0,00 ^{**}
Шкала саморуководства	40,431	0,00 ^{**}
Шкала самообвинения	7,02	0,03 [*]
Самоинтерес	45,204	0,00 ^{**}
Самопонимание	45,156	0,00 ^{**}

Примечание: ^{**} - сильная значимая связь (при $p \leq 0,01$), ^{*} - присутствует статистически значимая связь (при $p \leq 0,05$).

Сравнительный анализ с помощью критерия Краскала-Уоллеса показал, что значимые различия наблюдаются ПО шкалам «Интегральная» ($p=0,002$); «аутосимпатии» ($p=0,004$); «самоуверенности» ($p=0,001$); «самопринятия» ($p=0,00$); «саморуководства» ($p=0,00$); «самообвинения» ($p=0,03$); «самоинтереса» ($p=0,00$); «самопонимания» ($p=0,00$).

Представим данные на рисунке 4.

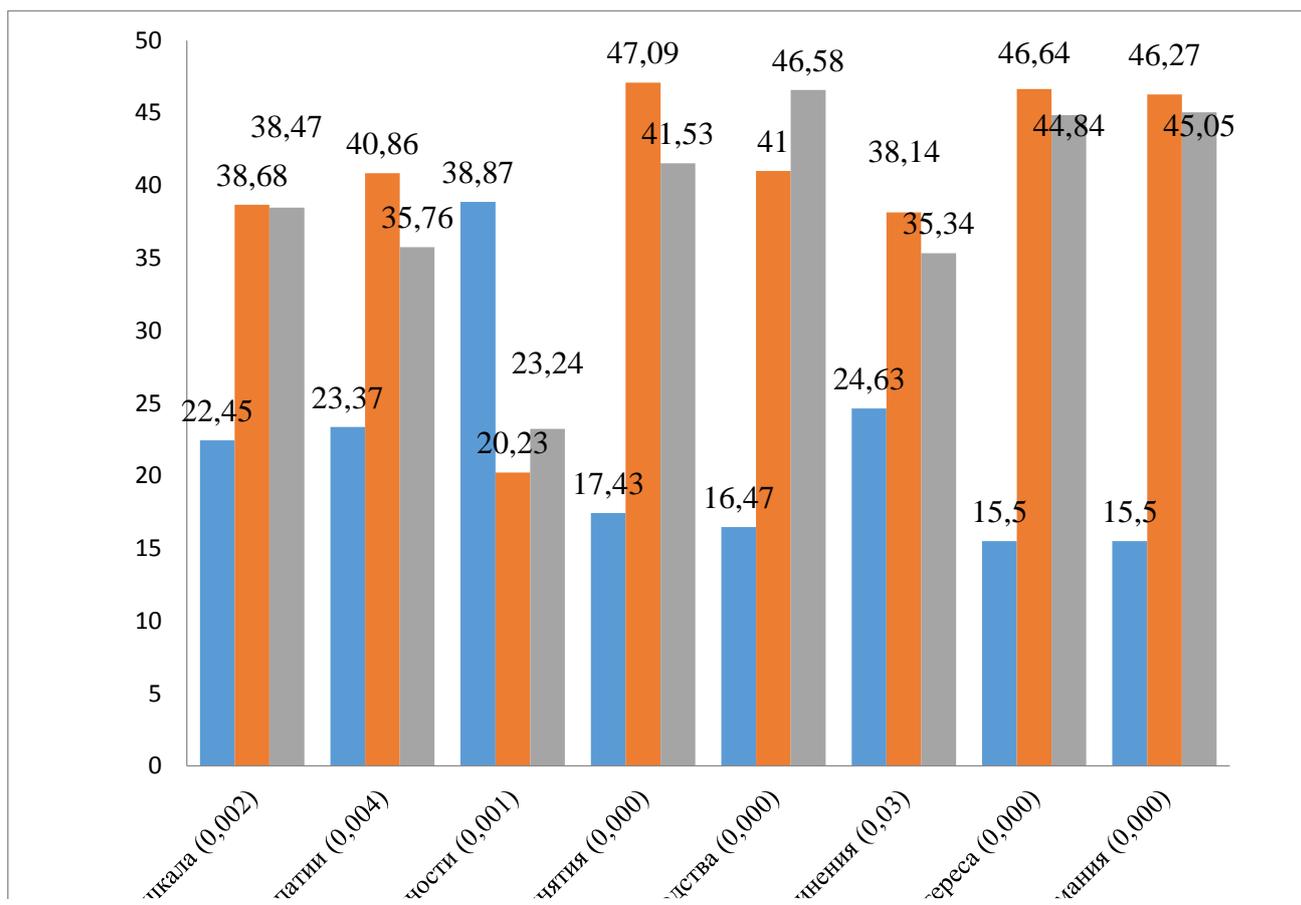


Рисунок 4 – Сравнительный анализ результатов исследования с помощью критерия Краскала-Уоллеса в 1 группе – от 0 до 5 лет, 2 группе – от 5 до 10 лет, 3 группе более 10 лет (средние значения)

Таким образом, низкий уровень самоотношения наблюдается в первой группе испытуемых - сотрудников со стажем работы от 0 до 5 лет. Наиболее высокий уровень самоотношения наблюдается в группах со стажем работы от 5 до 10 лет и более 10 лет.

Сравнительный анализ результатов исследования методикой Индекс жизненной удовлетворённости, адаптация Н.В. Паниной, с помощью Н-критерия Краскала – Уоллеса представлен в таблице 3.

Таблица 3 – Сравнительный анализ результатов исследования методикой Индекс жизненной удовлетворённости, адаптация Н.В. Паниной, с помощью Н-критерия Краскала – Уоллеса.

Индекс жизненной удовлетворенности	Значение Н-критерия Краскала - Уоллеса	Уровень значимости
ИЖУ	36,898	0, 00*
Интерес к жизни	44,995	0, 00*
Последовательность достижения цели	45,492	0, 00*
Согласованность между поставленной и достигнутой целями	36,592	0, 00*
Положительная оценка себя и собственных поступков	21,288	0, 00*
Общий фон настроения	43,852	0, 00*

Примечание: ** - сильная значимая связь (при $p \leq 0,01$), * - присутствует статистически значимая связь (при $p \leq 0,05$).

Сравнительный анализ с помощью критерия Краскала-Уоллеса показал, что значимые различия наблюдаются ПО шкалам «Индекс жизненной удовлетворённости» ($p=0,00$); «интерес к жизни» ($p=0,00$); «последовательность достижения цели» ($p=0,00$); «согласованность между поставленными и достигнутыми целями» ($p=0,00$); «положительная оценка себя и собственных поступков» ($p=0,00$); «общий фон настроения» ($p=0,00$).

Представим данные на рисунке 5.

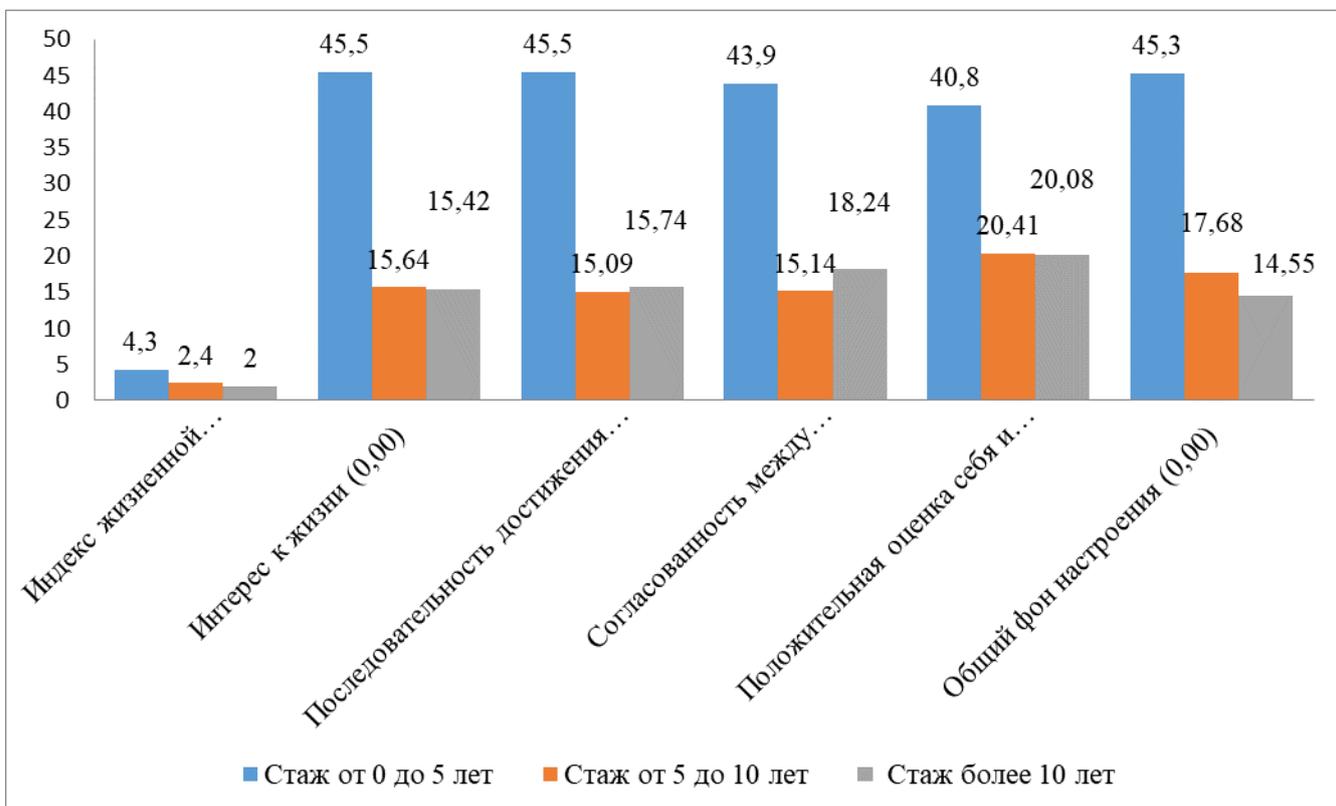


Рисунок 5 – Сравнительный анализ результатов исследования с помощью критерия Краскала-Уоллеса в 1 группе – от 0 до 5 лет, 2 группе – от 5 до 10 лет, 3 группе более 10 лет (средние значения)

Таким образом, индекс жизненной удовлетворённости более высокий у первой группы и снижен у второй и третьей. В первой группе испытуемых со стажем от 0 до 5 лет наблюдается повышенный уровень по всем шкалам в сравнении со второй и третьей группами. Это подтверждается статистической обработкой данных.

2.2.2 Результаты корреляционного анализа с помощью коэффициента Пирсона

Таблицы представлены в Приложении А. При анализе результатов исследования сотрудников со стажем работы от 0 до 5 лет (приложение А.1) обнаружено 78 взаимосвязей, из них 24 - положительные, 54 –

отрицательная. Все связи не выше 1% уровня значимости. Фрагмент матрицы значимых интеркорреляций представлен в таблице 1 Приложения А.

Представим данные в виде рисунков 5 -12.



Примечание:

** - сильная значимая связь, при $p \leq 0,01$;

* - присутствует статистически значимая связь при $p \leq 0,05$

---> Отрицательные связи между показателями

Рисунок 5 – Корреляция значимых взаимосвязей между шкалой самоотношения «шкала самоуважения» и симптомами эмоционального выгорания сотрудников со стажем работы от 0 до 5 лет

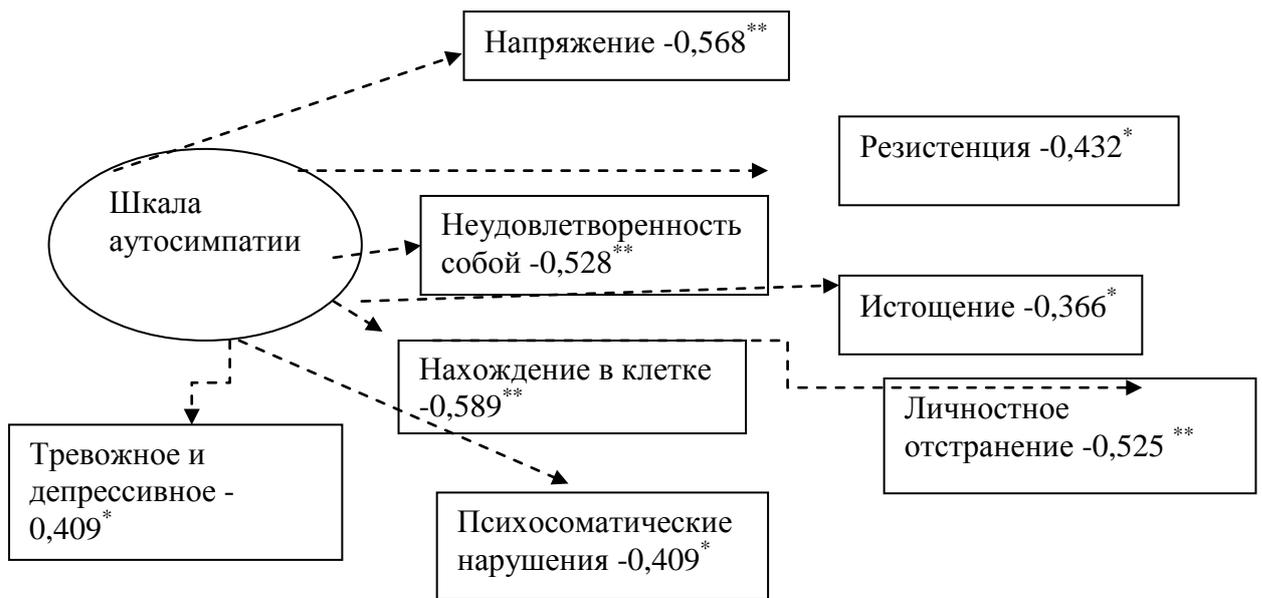


Рисунок 6 – Корреляция значимых взаимосвязей между шкалой самоотношения «шкала аутосимпатии» и симптомами эмоционального выгорания сотрудников со стажем работы от 0 до 5 лет

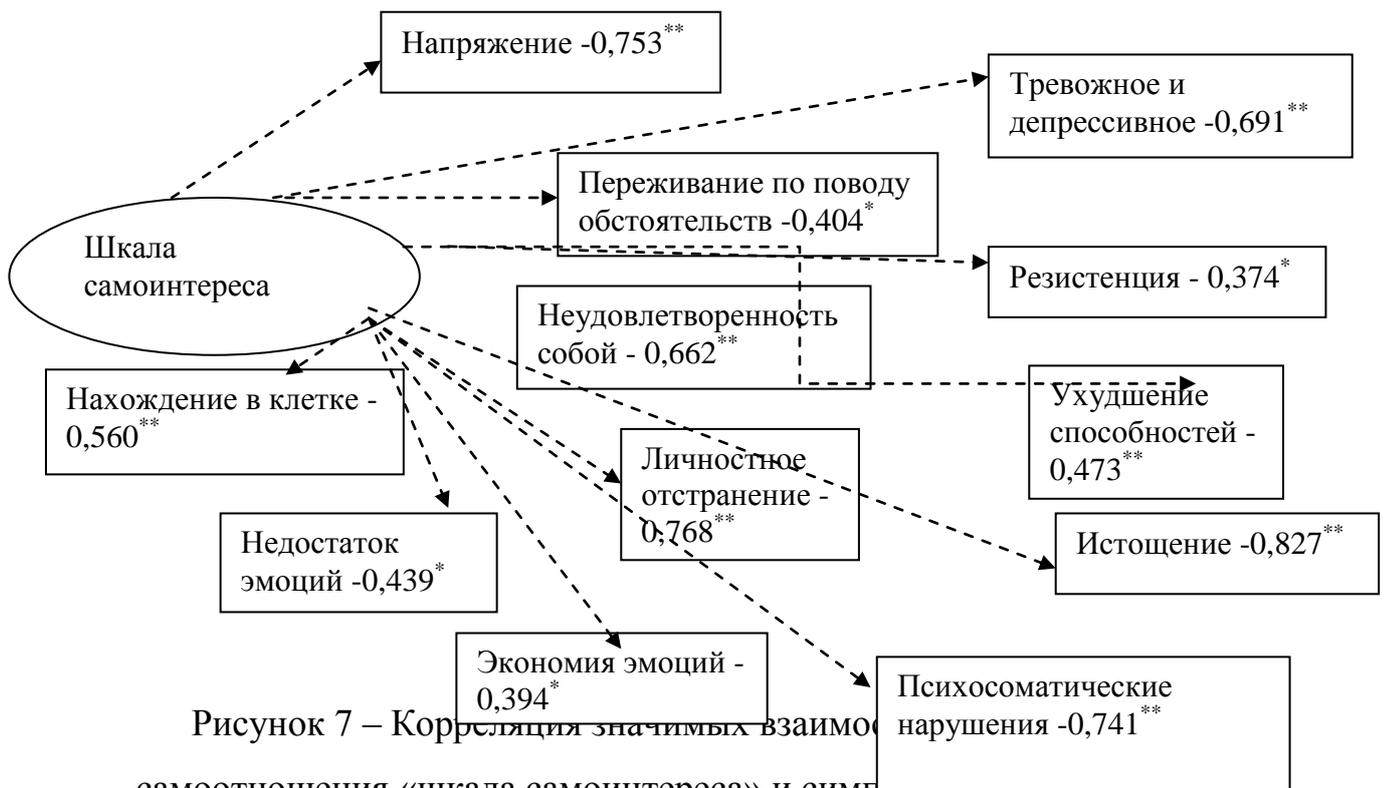


Рисунок 7 – Корреляция значимых взаимосвязей между шкалой самоотношения «шкала самоинтереса» и симптомами эмоционального выгорания сотрудников со стажем работы от 0 до 5 лет

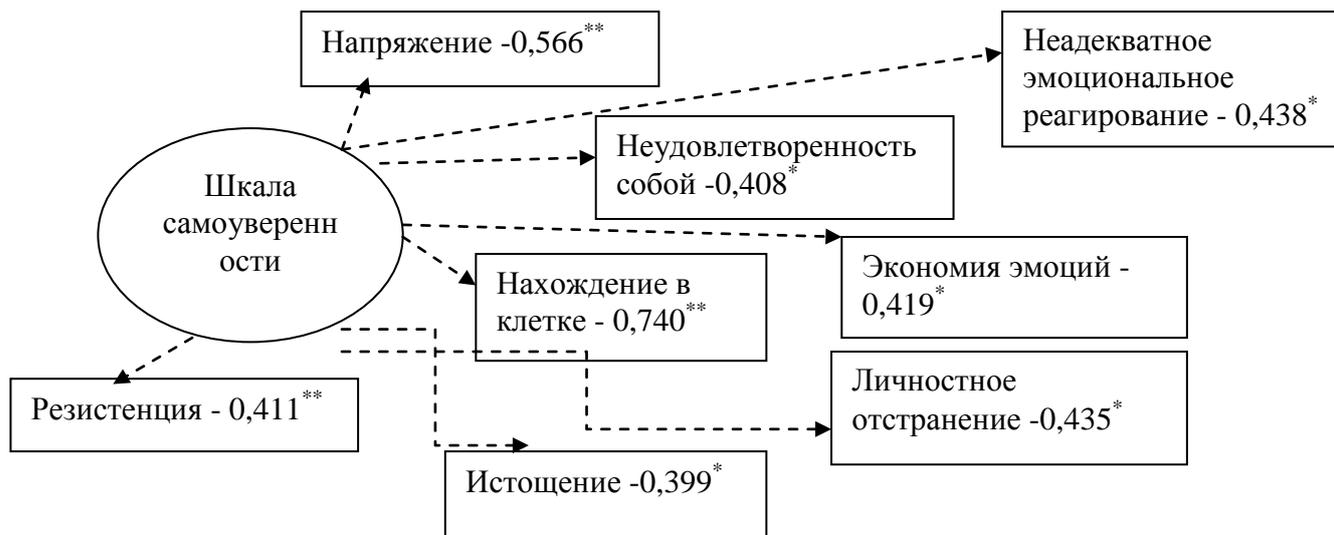


Рисунок 8 – Корреляция значимых взаимосвязей между шкалой самоотношения «шкала самоуверенности» и симптомами эмоционального выгорания сотрудников со стажем работы от 0 до 5 лет



Рисунок 9 – Корреляция значимых взаимосвязей между шкалой самоотношения «шкала ожидания отношения других» и симптомами эмоционального выгорания сотрудников со стажем работы от 0 до 5 лет



Рисунок 10 – Корреляция значимых взаимосвязей между шкалой самоотношения «шкала самопринятия» и симптомами эмоционального выгорания сотрудников со стажем работы от 0 до 5 лет

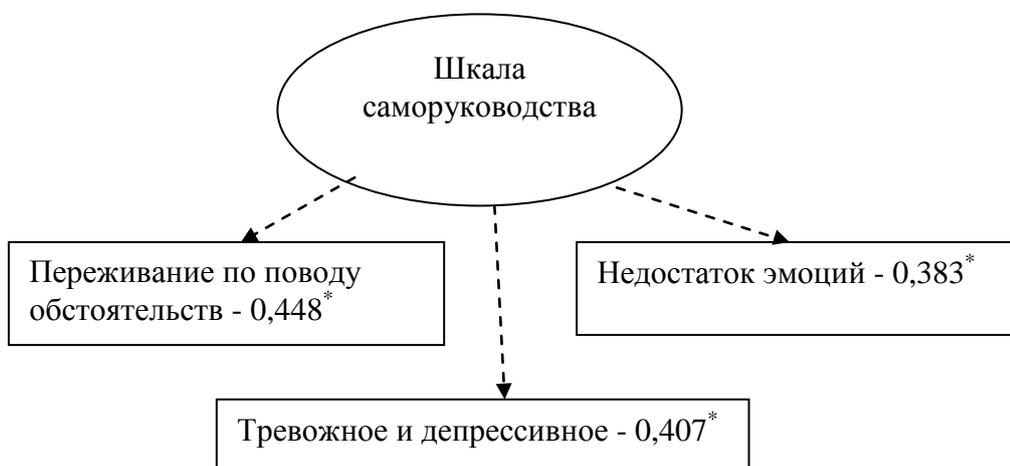


Рисунок 11 – Корреляция значимых взаимосвязей между шкалой самоотношения «шкала саморуководства» и симптомами эмоционального выгорания сотрудников со стажем работы от 0 до 5 лет



Рисунок 12 – Корреляция значимых взаимосвязей между шкалой самоотношения «шкала самообвинения» и симптомами эмоционального выгорания сотрудников со стажем работы от 0 до 5 лет

В ходе корреляционного анализа был обнаружен целый ряд взаимозависимостей, которые в дальнейшем могут быть подвергнуты более внимательному изучению. Так, значимые корреляционные связи были получены между фазой эмоционального выгорания «напряжение» и входящим в него симптомами «переживание по поводу обстоятельств», «неудовлетворенность собой», «нахождение в клетке», «тревога и депрессия» и шкалами самоотношения «самоуважение», «аутосимпатия», «ожидания положительного отношения других», «самоинтереса», «самоуверенности», «саморуководства». Все перечисленные связи являются отрицательными, что может свидетельствовать о том, что, чем более испытуемые ощущают усталость от собственной профессиональной деятельности, проявляющееся в недовольстве собой, как профессионалом, ощущения безысходности, сопровождающееся мыслями о смене профессиональной деятельности, тем слабее у них самоотношение, проявляющееся в снижении веры в себя, свои силы, в возможность контролировать собственную жизнь, понимания себя, повышение тенденции замечать в себе недостатки, снижение самооценки, готовность к самообвинению.

Также отрицательная взаимозависимость прослеживается между фазой эмоционального выгорания «резистенция» и входящими в неё симптомами «Неадекватное эмоциональное реагирование», «Экономия эмоций», «Ухудшение способностей» и шкалами самоотношения «самоуважения», «аутосимпатии», «самоинтереса», «самоуверенности». Это говорит о том, что чем сильнее человек воспринимает условия работы и профессиональные межличностные отношения как психотравмирующие, тем менее у него развиты самоуважение, близость к самому себе, интерес к собственным мыслям и чувствам, уверенность в собственных силах.

Отрицательная взаимозависимость прослеживается между фазой эмоционального выгорания «истощение» и симптомами «недостаток эмоций», «эмоциональное отчуждение», «личностное отстранение», «психосоматические нарушения» и шкалами самоотношения «самоуважения», «аутосимпатии», «самоинтереса», «самоуверенности», «ожидания отношения других», «самопринятия», «саморуководства», «самообвинения». Чем более у сотрудников со стажем работы от 0 до 5 лет проявляется психофизиологическое истощение, ухудшение самочувствия, эмоциональное истощение, тем менее выражены качества шкал самоотношения: наблюдается снижение интереса к себе, снижение самооценки, развивается неверие в собственные силы, уверенности в себе, чаще проявляется негативное ожидание от других, плохое самочувствие. Возможно, соматовегетативные нарушения выступают как защита от влияния факторов, способствующих формированию симптомов эмоционального выгорания.

Также значимые корреляционные связи были получены между индексом жизненной удовлетворённости, проявляющегося в шкалах «интерес к жизни», «последовательность достижения цели», «согласованность между поставленными и достигнутыми целями», «положительная оценка себя и собственных поступков», «общий фон настроения» и шкалами самоотношения «самоуважения», «аутосимпатии»,

«самоинтереса», «самоуверенности», «ожидания положительного отношения других», «самопринятия». Перечисленные связи являются положительными, что свидетельствует о том, что повышение индекса жизненной удовлетворённости повышает уровень уважения к себе как к профессионалу, интересу к собственным мыслям, уверенности в себе и своих силах. Полученные взаимозависимости представим в виде рисунков 13-19.

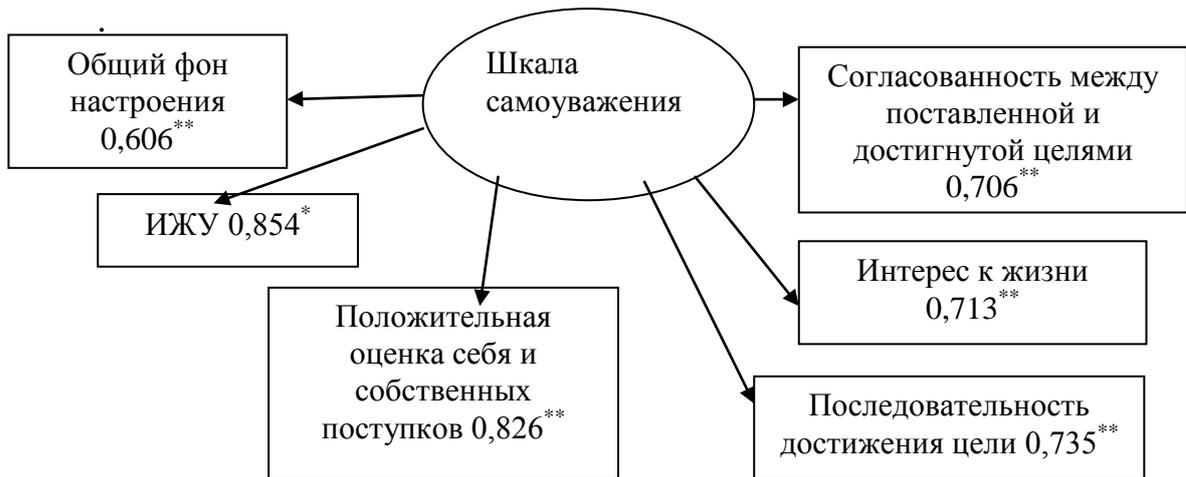


Рисунок 13 – Корреляция значимых взаимосвязей между шкалой самоотношения «шкала самоуважения» и шкалами индекса жизненной удовлетворённости сотрудников со стажем работы от 0 до 5 лет

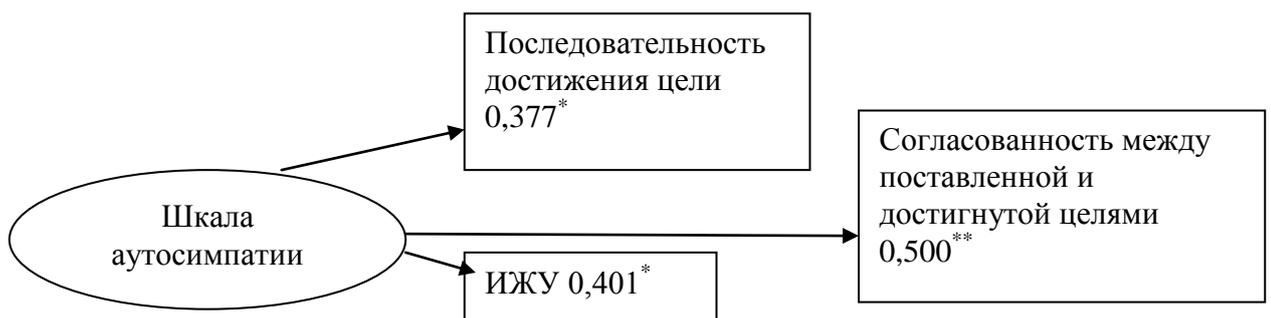


Рисунок 14 – Корреляция значимых взаимосвязей между шкалой самоотношения «шкала аутосимпатии» и шкалами индекса жизненной удовлетворённости сотрудников со стажем работы от 0 до 5 лет

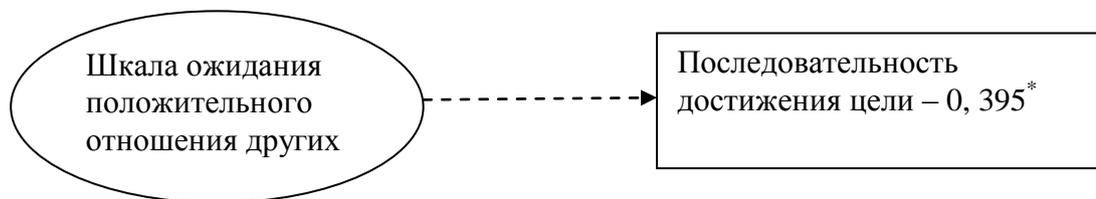


Рисунок 15 – Корреляция значимых взаимосвязей между шкалой самоотношения «шкала ожидания положительного отношения других» и шкалами индекса жизненной удовлетворённости сотрудников со стажем работы от 0 до 5 лет

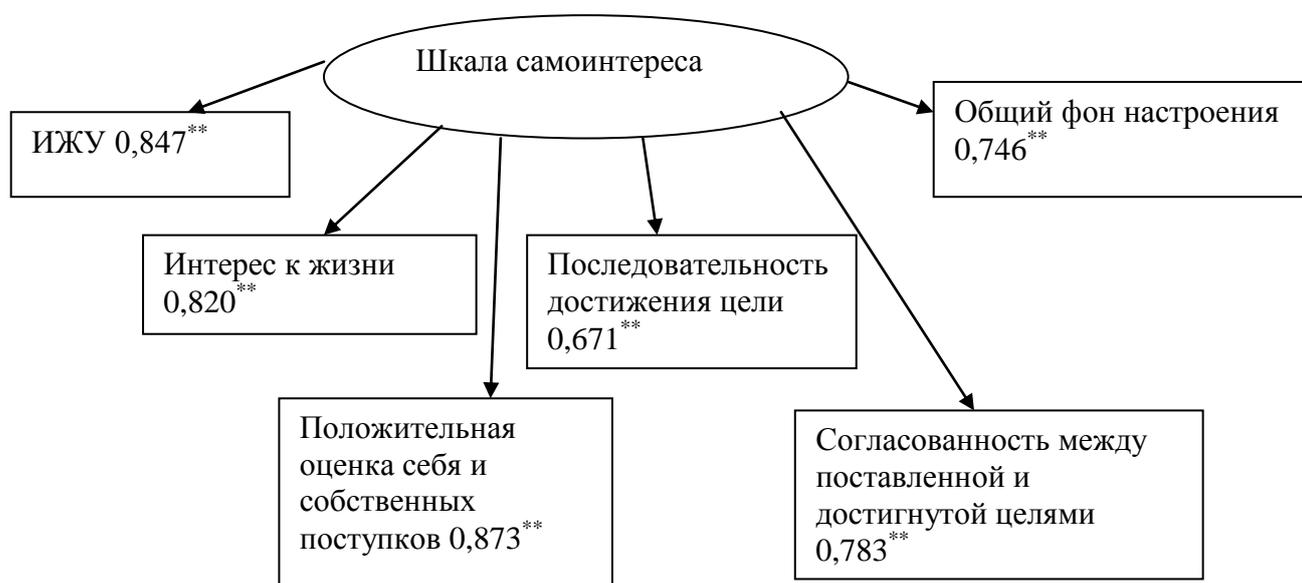


Рисунок 16 – Корреляция значимых взаимосвязей между шкалой самоотношения «шкала самоинтереса» и шкалами индекса жизненной удовлетворённости сотрудников со стажем работы от 0 до 5 лет



Рисунок 17 – Корреляция значимых взаимосвязей между шкалой самоотношения «шкала самоуверенности» и шкалами индекса жизненной удовлетворённости сотрудников со стажем работы от 0 до 5 лет

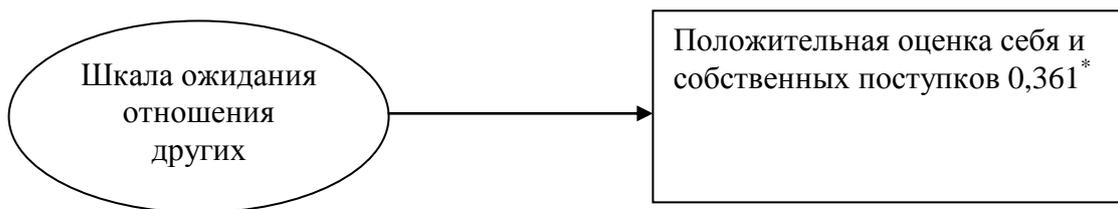


Рисунок 18 – Корреляция значимых взаимосвязей между шкалой самоотношения «шкала ожидания отношения других» и шкалами индекса жизненной удовлетворённости сотрудников со стажем работы от 0 до 5 лет

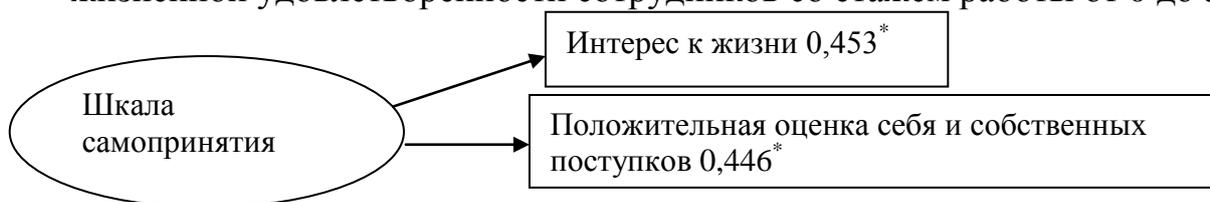


Рисунок 19 – Корреляция значимых взаимосвязей между шкалой самоотношения «шкала ожидания отношения других» и шкалами индекса жизненной удовлетворённости сотрудников со стажем работы от 0 до 5 лет

Примечание:

** - сильная значимая связь, при $p \leq 0,01$;

* - присутствует статистически значимая связь при $p \leq 0,05$;

→ - положительные связи между показателями

Таким образом, у сотрудников со стажем работы от 0 до 5 лет наблюдается наличие влияния уровня эмоционального выгорания на уровень самооотношения. Были выявлены отрицательные корреляционные связи между всеми фазами эмоционального истощения и шкалами самооотношения «самоуважения», «аутосимпатии», «ожидание положительного отношения других», «самоинтереса», «самоуверенности», «самопринятия», «саморуководства», «самообвинения». Также уровень самооотношения зависит от индекса жизненной удовлетворённости. Были выявлены положительные корреляционные связи между шкалами жизненной удовлетворённости и шкалами самооотношения «самоуважения», «самоинтереса», «самоуверенности», «ожидания положительного отношения других», «сампринятия».

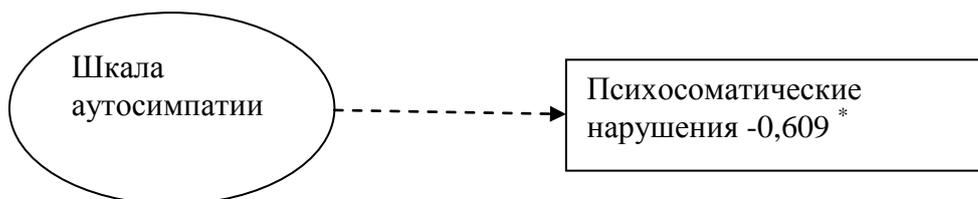
При анализе результатов исследования сотрудников со стажем работы от 5 до 10 лет обнаружено 18 взаимосвязей, из них 6 - положительные, 12 – отрицательная. Все связи не выше 1% уровня значимости. Фрагмент матрицы значимых интеркорреляций представлен в таблице 2 Приложения А.

Отрицательная корреляционная связь обнаружена между фазой эмоционального выгорания «напряжение» и шкалой ожидания отношения других. Положительная корреляционная взаимозависимость прослеживается между фазой эмоционального выгорания «напряжение» и шкалой самообвинения. Это говорит о том, что чем более у сотрудников выражено эмоциональное истощение, тем чаще они ожидают негативного отношения со стороны других, тем чаще они склонны к самообвинениям. Отрицательная корреляционная взаимозависимость наблюдается между симптомом «неудовлетворенность собой» и шкалами самооотношения «ожидание положительного отношения других», «самоинтереса», «самоуверенности». Положительная корреляционная связь обнаружена между симптомом «неудовлетворенность собой» и шкалой самооотношения «самообвинение». Это свидетельствует о том, что чем выше у сотрудников неудовлетворенность своей профессиональной деятельностью, тем ниже

уровень самоинтереса, повышается склонность к ожиданию негативного отношения со стороны других, повышается уровень самообвинения. Отрицательная корреляционная взаимосвязь наблюдается между симптомом эмоционального выгорания «нахождение в клетке» и шкалой самоотношения «самопонимание». Чем выше у сотрудников ощущения эмоционального тупика, сопровождающегося желанием сменить профессиональную деятельность, тем ниже они понимают себя, свои желания, склонности. Положительная корреляционная связь наблюдается между симптомом эмоциональное выгорание «тревожность и депрессия» и шкалой самоотношения «самообвинение», что указывает на то, что чем чаще сотрудники обвиняют себя, тем чаще у них наблюдается склонность к тревожности и депрессии. Также положительная корреляционная взаимозависимость наблюдается между шкалой самоотношения «самообвинение» и симптомом эмоционального выгорания «редукция профессиональных достижений», что свидетельствует о том, что высокий уровень самообвинения способствует свертываемости деятельности, желанию свести до минимума уровень профессиональных обязанностей.

Отрицательные корреляционные связи наблюдаются между фазой эмоционального выгорания «истощение», симптомами «отстраненность», «психосоматические нарушения» и шкалами самоотношения «ожидание отношения других», «аутосимпатии». То есть ухудшение самочувствия, снижение профессиональной активности способствуют снижению интереса к себе, собственным желаниям, повышает уровень ожидания негативного от других.

Представим полученные данные в виде рисунков 20 – 25.



Примечание:

** - сильная значимая связь, при $p \leq 0,01$;

* - присутствует статистически значимая связь при $p \leq 0,05$;

---> отрицательные связи между показателями.

Рисунок 20 – Корреляция значимых взаимосвязей между шкалой самоотношения «шкала аутосимпатии» и симптомами эмоционального выгорания сотрудников со стажем работы от 5 до 10 лет



Рисунок 21 – Корреляция значимых взаимосвязей между шкалами самоотношения «шкала ожидания положительного отношения других», «шкала самоинтереса», «шкала самоуверенности» и симптомом эмоционального выгорания сотрудников со стажем работы от 5 до 10 лет



Рисунок 22 – Корреляция значимых взаимосвязей между шкалой самоотношения «шкала ожидания отношения других» и симптомами эмоционального выгорания сотрудников со стажем работы от 5 до 10 лет

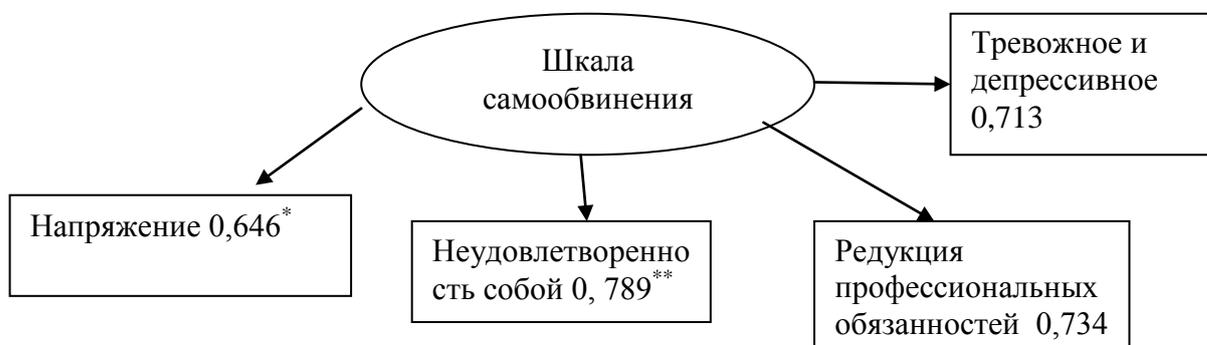


Рисунок 23 – Корреляция значимых взаимосвязей между шкалой самоотношения «шкала ожидания отношения других» и симптомами эмоционального выгорания сотрудников со стажем работы от 5 до 10 лет

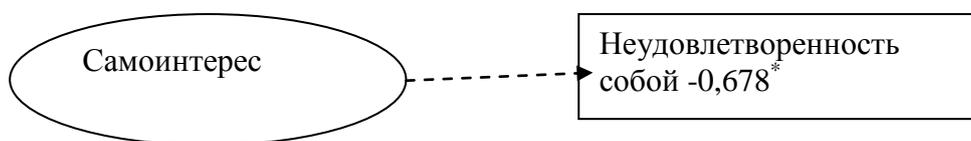


Рисунок 24 – Корреляция значимых взаимосвязей между шкалой самоотношения «самоинтерес» и симптомами эмоционального выгорания сотрудников со стажем работы от 5 до 10 лет

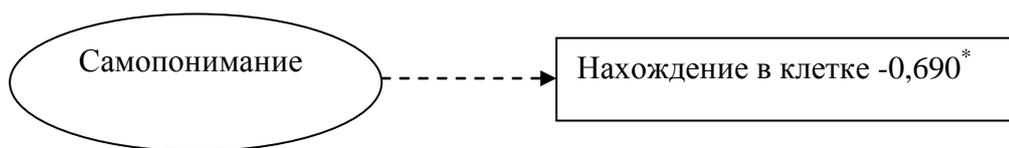


Рисунок 25 – Корреляция значимых взаимосвязей между шкалой самоотношения «самонтерес» и симптомами эмоционального выгорания сотрудников со стажем работы от 5 до 10 лет

Статистически значимые корреляционные взаимозависимости между шкалами самоотношения и шкалами индекса жизненной удовлетворённости представлены на рисунках 26- 28

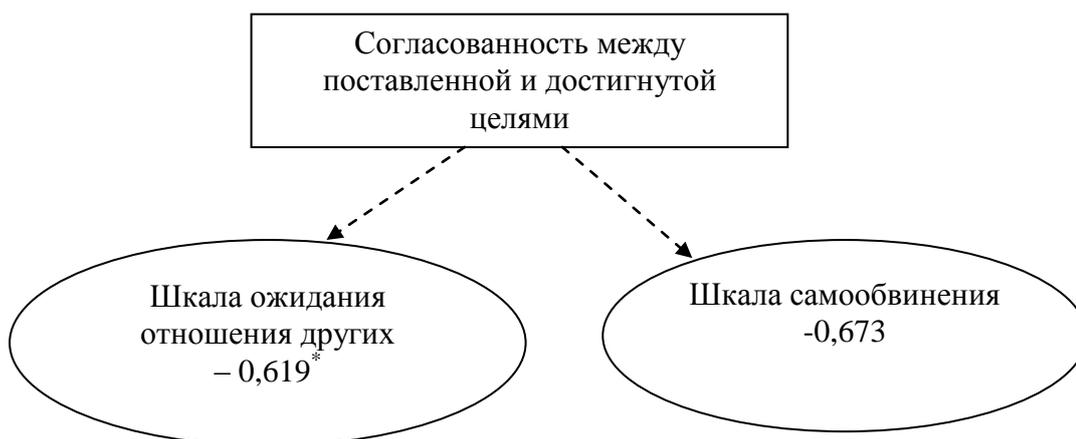


Рисунок 26 – Корреляция значимых взаимосвязей между шкалами самоотношения «шкала ожидания отношения других», «шкала самообвинения» и шкалой индекса жизненной удовлетворённости «согласованность между поставленной и достигнутой целями» сотрудников со стажем работы от 5 до 10 лет

Примечание:

** - сильная значимая связь, при $p \leq 0,01$;

* - присутствует статистически значимая связь при $p \leq 0,05$;

-----► отрицательные связи между показателями;

————► положительные связи между показателями.



Рисунок 27 – Корреляция значимых взаимосвязей между шкалой самоотношения «самопонимание» и шкалой индекса жизненной удовлетворённости «интерес к жизни» сотрудников со стажем работы от 5 до 10 лет

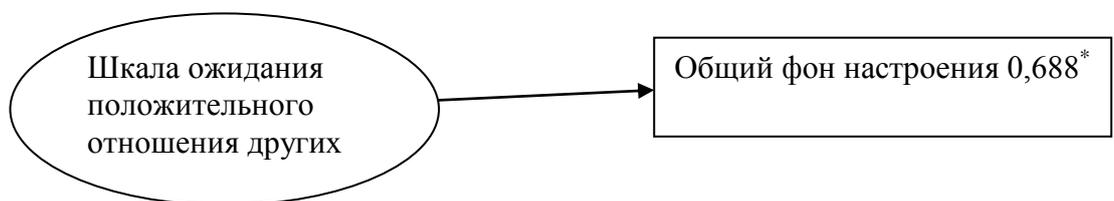


Рисунок 28 – Корреляция значимых взаимосвязей между шкалой самоотношения «шкала положительного отношения других» и шкалой индекса жизненной удовлетворённости «общий фон настроения» сотрудников со стажем работы от 5 до 10 лет

Положительная корреляционная взаимозависимость наблюдается между шкалами индекса жизненной удовлетворённости «интерес к жизни», «согласованность между поставленной и достигнутой целями», «общий фон настроения» и шкалами самоотношения «самопонимание», «шкала ожидания отношения других», отрицательная корреляционная связь наблюдается между шкалой «согласованность между поставленной и достигнутой целями» и шкалой самоотношения «самообвинение». Это свидетельствует о том, что высокий уровень жизненной удовлетворенность. повышает интерес к себе, своим мыслям и действиям, способствует ожиданию положительного от других, снижает уровень самообвинения.

Таким образом, у сотрудников со стажем работы от 5 до 10 лет присутствует взаимозависимость между уровнем эмоционального выгорания и уровнем самооотношения. У сотрудников наблюдаются такие симптомы эмоционального выгорания как «напряжение», «неудовлетворенность собой», «нахождение в клетке», «тревожное и депрессивное», «редукция профессиональных обязанностей», «истощение», которые взаимосвязаны с такими шкалами самооотношения как «самоинтереса», «самоуверенности», «ожидание отношения других», «самообвинение», «самоинтерес», «самопонимание».

При анализе результатов исследования сотрудников со стажем работы от 10 лет и выше обнаружено 74 взаимосвязей, из них 9 - положительные, 65 – отрицательная. Все связи не выше 1% уровня значимости. Фрагмент матрицы значимых интеркорреляций представлен в таблице 3 Приложения А.

Представим полученный взаимосвязи в виде рисунков 29-36

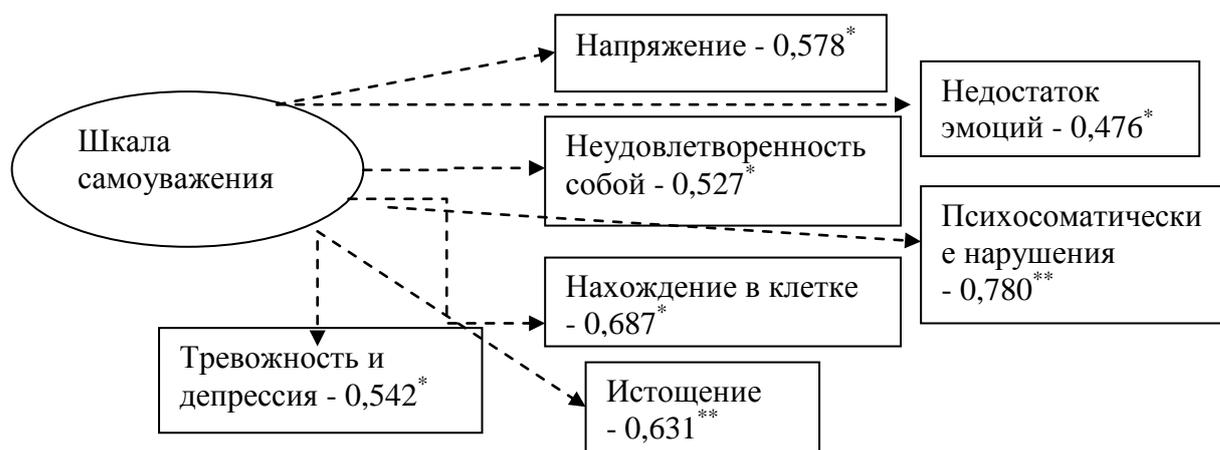


Рисунок 29 – Корреляция значимых взаимосвязей между шкалой самооотношения «шкала самоуважения» и симптомами эмоционального выгорания сотрудников со стажем работы более 10 лет

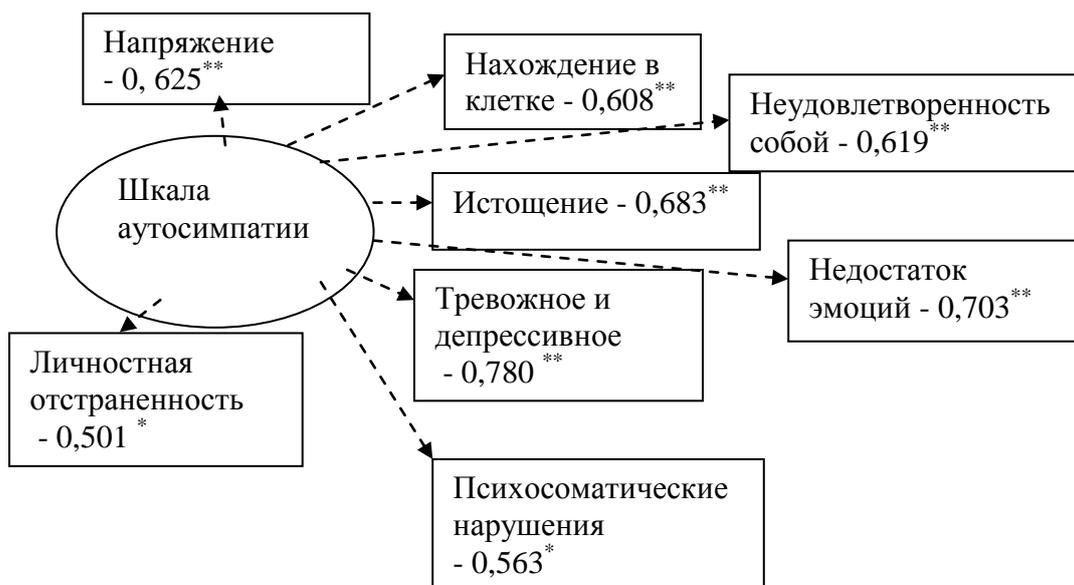


Рисунок 30 – Корреляция значимых взаимосвязей между шкалой самоотношения «шкала аутосимпатии» и симптомами эмоционального выгорания сотрудников со стажем работы более 10 лет

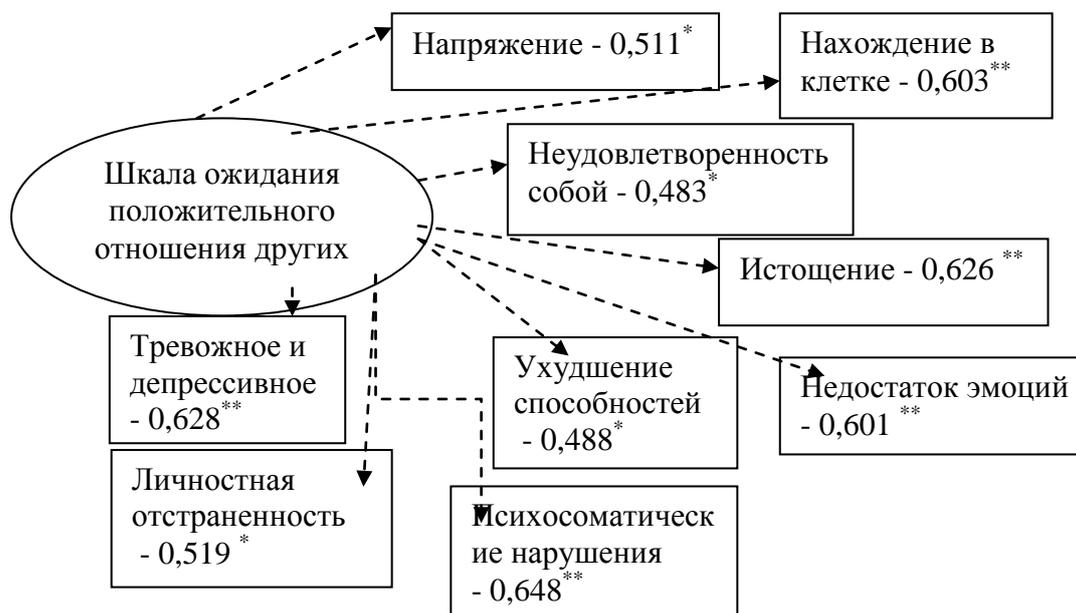


Рисунок 31 – Корреляция значимых взаимосвязей между шкалой самоотношения «шкала ожидания положительного отношения» и симптомами эмоционального выгорания сотрудников со стажем работы более 10 лет

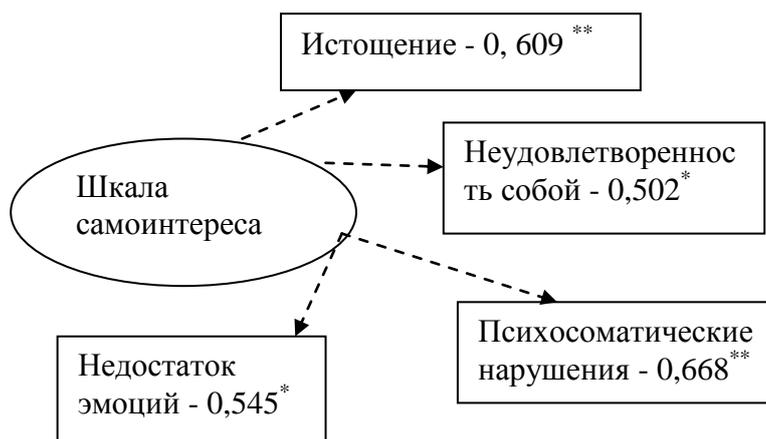


Рисунок 31 – Корреляция значимых взаимосвязей между шкалой самоотношения «шкала самоинтереса» и симптомами эмоционального выгорания сотрудников со стажем работы более 10 лет

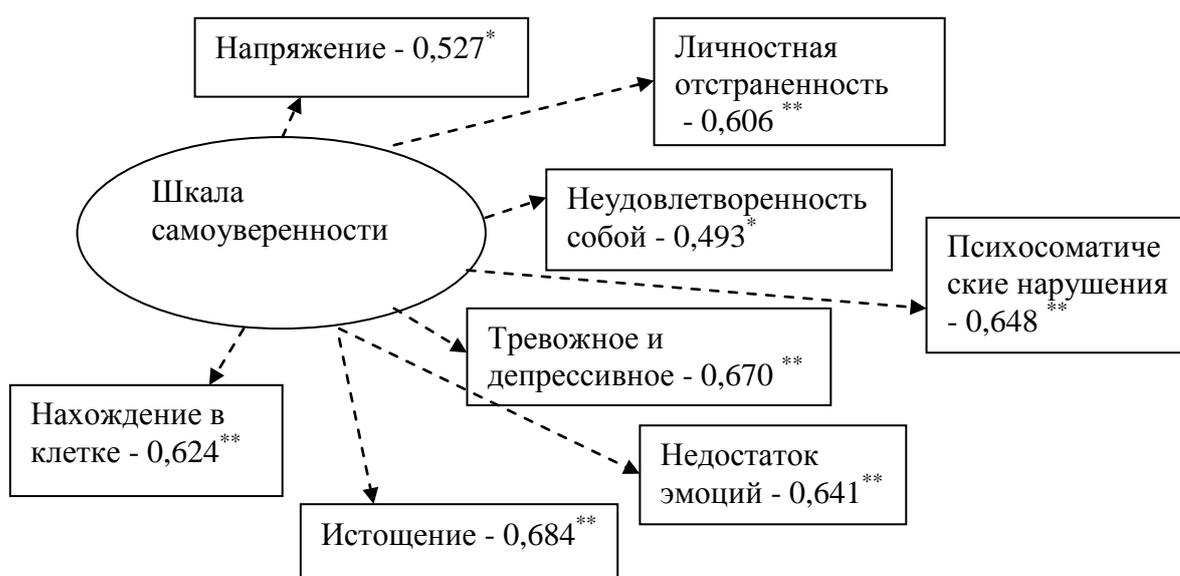


Рисунок 32 – Корреляция значимых взаимосвязей между шкалой самоотношения «шкала самоуверенности» и симптомами эмоционального выгорания сотрудников со стажем работы более 10 лет

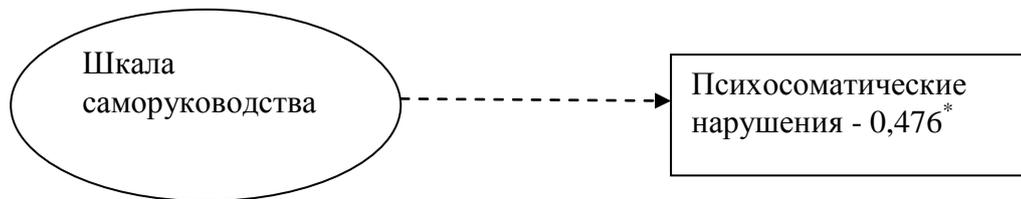


Рисунок 33 – Корреляция значимых взаимосвязей между шкалой самоотношения «шкала самоуверенности» и симптомами эмоционального выгорания сотрудников со стажем работы более 10 лет

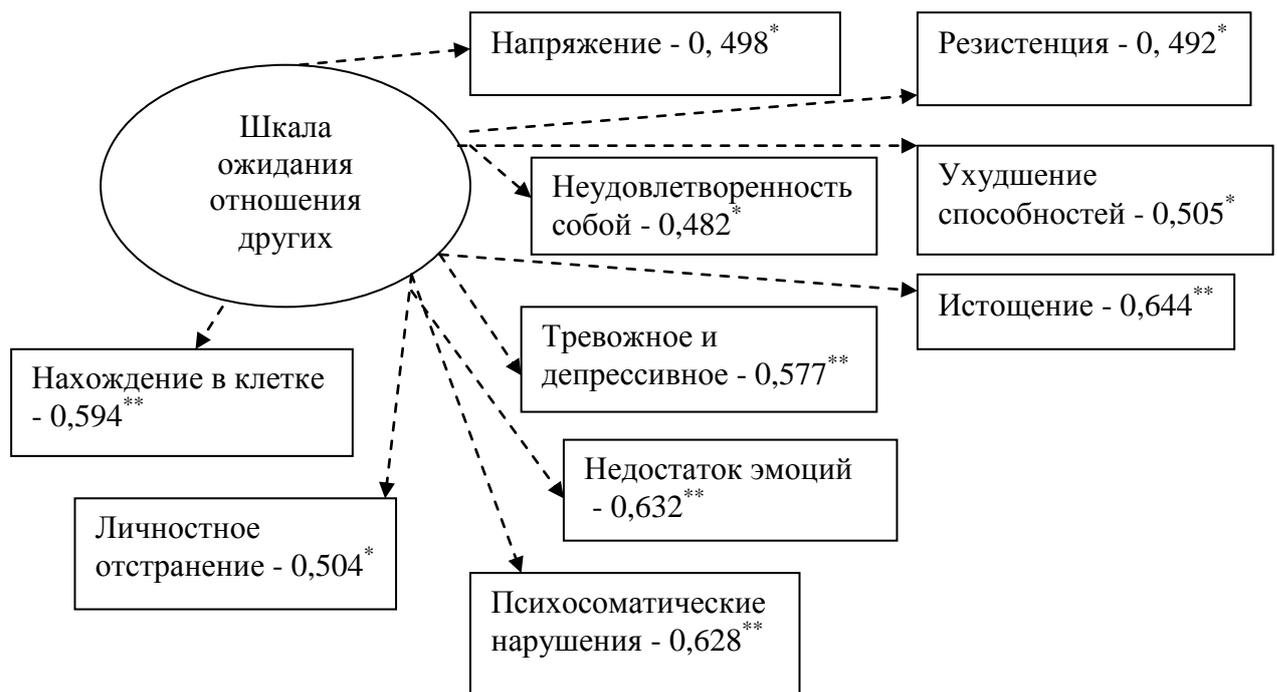


Рисунок 33 – Корреляция значимых взаимосвязей между шкалой самоотношения «шкала ожидания отношения других» и симптомами эмоционального выгорания сотрудников со стажем работы более 10 лет

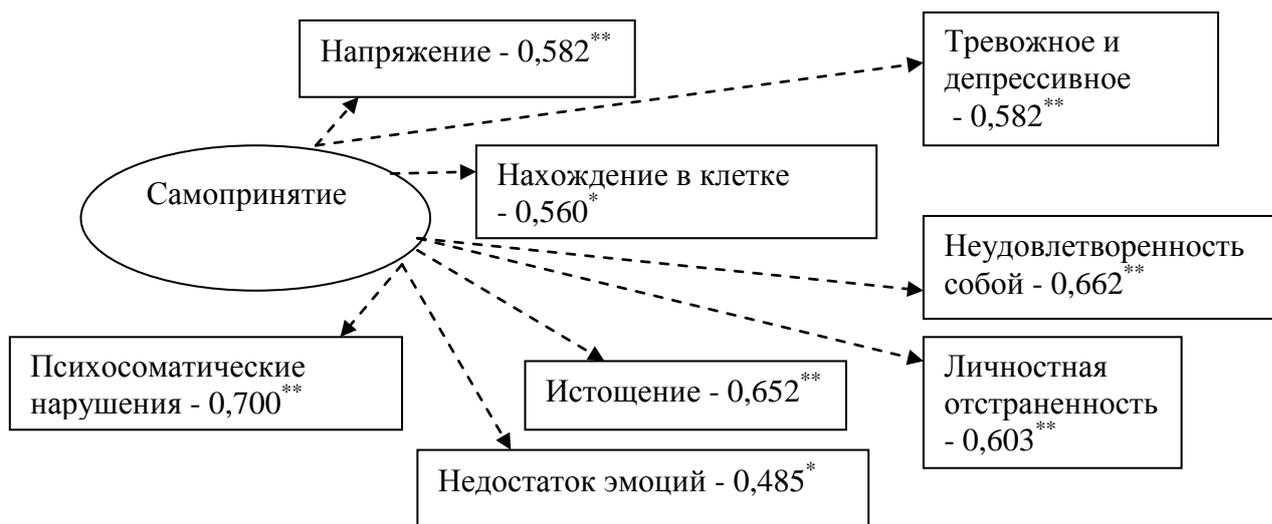


Рисунок 34 – Корреляция значимых взаимосвязей между шкалой самоотношения «самопринятие» и симптомами эмоционального выгорания сотрудников со стажем работы более 10 лет

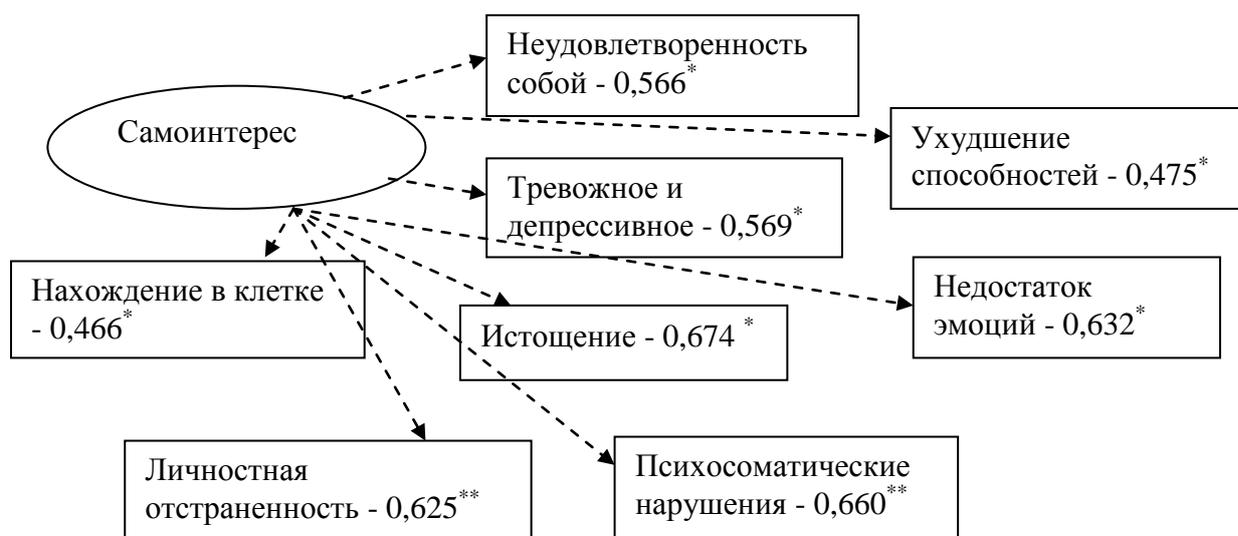


Рисунок 35 – Корреляция значимых взаимосвязей между шкалой самоотношения «самоинтерес» и симптомами эмоционального выгорания сотрудников со стажем работы более 10 лет



Рисунок 36 – Корреляция значимых взаимосвязей между шкалой самоотношения «шкала самообвинения» и симптомами эмоционального выгорания сотрудников со стажем работы более 10 лет

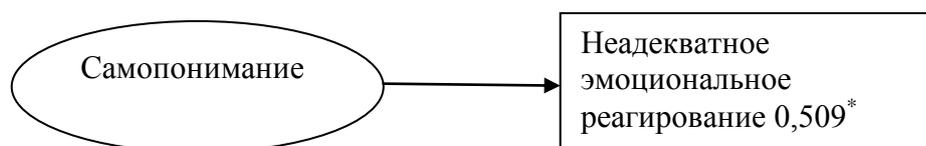


Рисунок 37 – Корреляция значимых взаимосвязей между шкалой самоотношения «самопонимание» и симптомами эмоционального выгорания сотрудников со стажем работы более 10 лет

Анализ представленных данных показывает, что, отрицательная корреляционная связь прослеживается между фазой эмоционального выгорания «напряжение» и симптомами фазы «неудовлетворенность собой», «нахождение в клетке», «тревожность и депрессивность» и шкалами самоотношения «самоуважения», «аутосимпатии», «самоуверенности», «ожидания положительного отношения от других», «самопринятия». Положительная корреляционная связь наблюдается между фазой «напряжения», симптомами «нахождение в клетке», «тревожность и депрессия» и шкалой самоотношения «самообвинение». Это говорит о том,

что чем чаще сотрудники со стажем работы более 10 лет испытывают усталость, истощение от профессиональной деятельности, склонны воспринимать условия работы как психотравмирующие, ощущают неполноценность себя как профессионала, загнанность в тупик, тем реже они интересуют собой, собственными мыслями, чаще наблюдается снижение уверенности в себе, самооценки, принятия себя таким как есть, с достоинствами и недостатками, тем выше у них уровень самообвинения.

Отрицательная корреляционная связь прослеживается между фазой эмоционального выгорания «резистенция», симптомами «неадекватное эмоциональное реагирование», «ухудшение способностей и шкалами самоотношения «отношение других», «самоинтерес». Положительная корреляционная связь наблюдается между симптомом «неадекватное эмоциональное реагирование» и шкалой самоотношения «самопонимание». Это свидетельствует о том, что чем чаще проявляется эмоциональное истощение, провоцирующее отстраненность и безразличие, тем ниже у сотрудников интерес к себе, своим достижениям, появляется склонность ожидания от других негативного. Также у сотрудников со стажем работы более 10 лет наблюдается повышение самопонимания в результате неконтролируемого влияния настроения на профессиональные отношения.

Отрицательная корреляционная связь наблюдается между фазой эмоционального выгорания «истощение» и симптомам «недостаток эмоций», «личностное отстранение», «психосоматические нарушения» и шкалами самоотношения «самоуважение», «аутосимпатия», «самоинтереса», «самоуверенности», «самопринятия», «саморуководства». Положительная корреляционная связь наблюдается между симптомами «недостаток эмоций», «психосоматические нарушения» и шкалой самоотношения «самообвинение». Это свидетельствует о том, что чем выше у сотрудников проявляются такие симптомы как психофизическое переутомление, эмоциональная бесчувственность, нарушение профессиональных отношений, тем реже сотрудники симпатизируют себе, проявляют интерес к собственной

личности, принимают себя, высоко себя оценивают. Также психосоматические нарушения, эмоциональная бесчувственность способствуют развитию самообвинений.

Отрицательная корреляционная связь прослеживается между шкалой индекса жизненной удовлетворённости «положительная оценка себя и собственных поступков» и шкалами самоотношения «аутосимпатии» и «самоуверенности». Это может указывать на то, что у сотрудников со стажем работы более 10 лет повышение положительной оценки себя снижает уровень доверия к себе и уверенности.

Также статистически значимые взаимосвязи обнаружены между шкалой индекса удовлетворённости жизнью «Положительная оценка себя и собственных поступков» и шкалами самоотношения «аутосимпатии» и «самоуверенности». Представим выявленные взаимозависимости в виде рисунка 38.

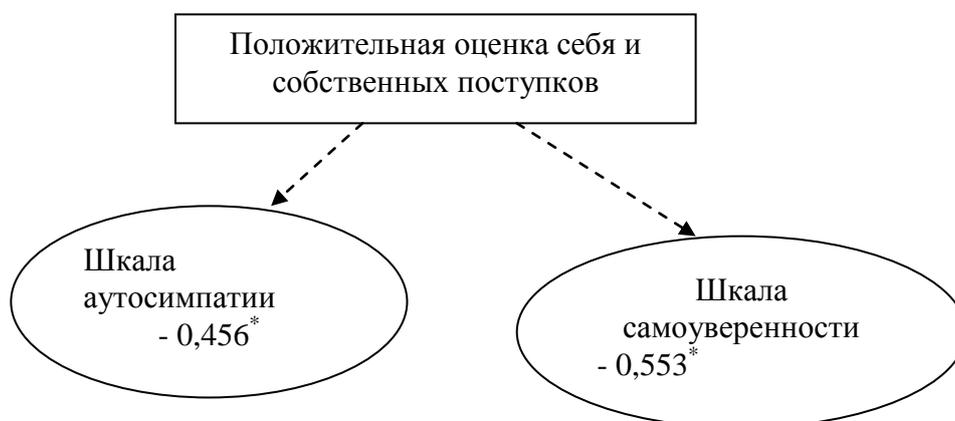


Рисунок 38 – Корреляция значимых взаимосвязей между шкалами самоотношения «шкала аутосимпатии», «шкала самоуверенности» и шкалой индекса жизненного удовлетворения «положительная оценка себя и собственных поступков» сотрудников со стажем работы более 10 лет

Это говорит о том, что чем более сотрудники одобряют себя, уверены в своих возможностях, тем чаще им свойственно задумываться о правильности собственных поступков.

Таким образом, у сотрудников со стажем работы более 10 лет наблюдается корреляционная взаимосвязь шкал самоотношения со всеми фазами эмоционального выгорания. У сотрудников со стажем работы более 10 лет взаимосвязь уровня самоотношения с индексом жизненной удовлетворённости прослеживается только по шкале «положительная оценка себя и собственных поступков».

В таблице приложения Г наглядно представлены результаты корреляционного анализа в группах испытуемых. Сравнивая параметры взаимозависимости самоотношения с уровнем эмоционального выгорания можно сделать следующие выводы:

1. По шкале «самоуважения» наибольшее количество корреляционных взаимосвязей обнаружено в группе сотрудников со стажем от 0 до 5 лет и со стажем работы более 10 лет. Это свидетельствует о том, что уровень самоуважения у данной категории сотрудников влияет на развитие эмоционального выгорания. Следовательно, для профилактики эмоционального выгорания сотрудникам со стажем работы от 0 до 5 лет и свыше 10 лет необходимо создавать условия, способствующие повышению веры в себя, свои силы и способности. У сотрудников со стажем работы от 5 до 10 лет значимых корреляционных взаимосвязей между шкалой самоотношения «самоуважение» и уровнем эмоционального выгорания не обнаружено.

2. По шкале «аутосимпатия» наибольшее количество взаимосвязей обнаружено в группе сотрудников со стажем работы от 0 до 5 лет и более 10 лет. Следовательно, для профилактики эмоционального выгорания необходимо для сотрудников этих групп создавать условия, способствующие повышению самооценки, доверия к себе и т.д. В группе сотрудников со стажем работы от 5 до 10 лет была обнаружена только одна взаимосвязь между шкалой самоотношения «аутосимпатии» и симптомом эмоционального выгорания «психосоматические нарушения».

3. По шкале «ожидания положительного отношения от других» наибольшее количество взаимосвязей с симптомами эмоционального выгорания были выявлены в группе сотрудников со стажем работы более 10 лет. В группе сотрудников со стажем работы от 0 до 5 лет таких взаимосвязей обнаружено не было. В группе сотрудников со стажем от 5 до 10 лет выявлено только одна значимая связь между шкалой самоотношения и шкалой эмоционального выгорания «сомнения в своих силах». Таким образом, для сотрудников со стажем более 10 лет необходимо создавать условия способствующие установлению положительного отношения к другим.

4. По шкале «самоинтерес» наибольшее количество взаимосвязей с симптомами эмоционального выгорания обнаружено в первой группе сотрудников со стажем работы от 0 до 5 лет, четыре значимые связи обнаружены в группе сотрудников со стажем работы более 10 лет и только одна значимая связь в группе сотрудников со стажем работы от 5 до 10 лет. Это свидетельствует о том, что в группе сотрудников со стажем работы от 0 до 5 лет профилактика эмоционального выгорания может проводиться с помощью мероприятий, повышающих самоинтерес сотрудников.

5. По шкале «самоуверенность» наибольшее количество взаимосвязей с симптомами эмоционального выгорания обнаружено у сотрудников со стажем работы от 0 до 5 лет и более 10 лет. В группе сотрудников со стажем работы от 5 до 10 лет выявлена только одна значимая взаимосвязь.

6. По шкале «ожидания других» наибольшее количество взаимосвязей выявлено в группе сотрудников со стажем работы более 10 лет. Три взаимозависимости выявлено в группе сотрудников от 0 до 5 лет, четыре взаимозависимости выявлено у сотрудников со стажем от 5 до 10 лет.

7. По шкале «Самопринятие» наибольшее количество взаимозависимостей выявлено в группе сотрудников со стажем работы более 10 лет, четыре значимые взаимозависимости обнаружены в группе

сотрудников со стажем от 0 до 5 лет. В группе сотрудников со стажем работы от 5 до 10 лет значимых корреляционных связей обнаружено не было.

8. По шкале «саморуководства» три значимые взаимосвязи были обнаружены в группе сотрудников со стажем работы от 0 до 5 лет. В группах сотрудников со стажем от 5 до 10 лет и выше 10 лет взаимозависимостей между самоотношением и симптомами эмоционального выгорания обнаружено не было.

9. По шкале «самообвинение» большее количество взаимосвязей с симптомами эмоционального выгорания были выявлены в группе сотрудников со стажем более 10 лет. В группе сотрудников со стажем работы от 5 до 10 лет было выявлено четыре значимые взаимосвязи между уровнем самоотношения и симптомами эмоционального выгорания, в группе от 0 до 5 лет таких взаимосвязей было выявлено только три.

10. По шкале «самоинтерес» значимые корреляционные связи были выявлены в группе сотрудников со стажем работы более 10 лет, одна значимая взаимосвязь между самоотношением и симптомом эмоционального выгорания «сомнения в своих силах» была выявлена в группе сотрудников от 5 до 10 лет. В группе сотрудников со стажем от 0 до 5 лет значимых взаимозависимостей выявлено не было.

11. По шкале «самопонимание» было выявлено ПО одной значимой взаимосвязи в группах сотрудников со стажем работы от 5 до 10 лет и более 10 лет. В группе сотрудников со стажем работы от 0 до 5 лет значимых взаимосвязей выделено не было.

Таким образом, симптомы эмоционального выгорания взаимосвязаны со шкалами самоотношения в зависимости от стажа работы сотрудников. Наибольшее количество значимых взаимосвязей обнаружено в группах со стажем работы от 0 до 5 лет и более 10 лет.

У сотрудников со стажем работы от 0 до 5 лет наиболее значимыми шкалами самоотношения, влияющими на уровень эмоционального выгорания являются шкалы «самоуважения», «аутосимпатии», «самоинтереса». Это,

возможно, связано с тем, что сотрудники только адаптируются к профессиональной деятельности, им важно ощущать себя компетентными, необходимо подтверждение их профессиональной состоятельности. Поэтому для этих сотрудников нужно создавать условия, способствующие их профессиональному росту, самопознанию.

У сотрудников со стажем работы более 10 лет наиболее значимыми шкалами самоотношения, влияющими на уровень эмоционального выгорания являются шкалы «самоуважения», «аутосимпатии», «положительного ожидания от других», «самопринятия». Это, возможно, связано с тем, что сотрудники уже хорошо знакомы с выполняемой профессиональной деятельностью, стремятся повысить свой уровень, беспокоятся о том, как к ним относятся окружающие. Поэтому этой категории сотрудников нужно создавать условия, обеспечивающие ощущение успешности, высокого профессионального уровня.

У сотрудников со стажем работы от 5 до 10 лет обнаружено наименьшее количество взаимосвязей самоотношения и симптомов эмоционального выгорания, в связи с чем можно сделать вывод, что у данной группы испытуемых уровень самоотношения незначительно влияет на формирование симптомов эмоционального выгорания.

Сравнивая параметры взаимозависимости самоотношения с индексом жизненной удовлетворённости можно сделать следующие выводы:

1. По шкале «самоуважения» значимые корреляционные связи выявлены по всем параметрам индекса жизненной удовлетворённости в группе сотрудников со стажем от 0 до 5 лет. В группах со стажем работы от 5 до 10 лет и более 10 лет значимых взаимосвязей выявлено не было.

2. По шкале «аутосимпатии» также значимые корреляционные связи были выявлены по всем шкалам жизненной удовлетворённости в группе сотрудников со стажем работы от 0 до 5 лет и только она значимая взаимозависимость с показателем жизненной удовлетворённости

«положительная оценка себя и собственных поступков» в группе со стажем работы более 10 лет.

3. По шкале «самоинтерес» значимые корреляционные связи выявлены по всем параметрам индекса жизненной удовлетворённости в группе сотрудников со стажем от 0 до 5 лет. В группах со стажем работы от 5 до 10 лет и более 10 лет значимых взаимосвязей выявлено не было.

4. По шкале «самоуверенности» значимые корреляционные связи были выявлены по всем шкалам жизненной удовлетворённости в группе сотрудников со стажем работы от 0 до 5 лет и только она значимая взаимосвязь с показателем жизненной удовлетворённости «положительная оценка себя и собственных поступков» в группе со стажем работы более 10 лет.

5. По шкале «положительное отношение от других» было выявлено две взаимосвязи - одна значимая корреляционная взаимосвязь со шкалой «Согласованность между поставленной и достигнутой целями» в группе сотрудников со стажем работы от 5 до 10 лет и одна со шкалой «положительная оценка себя и собственных поступков» в группе со стажем работы от 0 до 5 лет.

6. По шкале «самопринятие» было выявлено две значимые корреляционные связи в группе сотрудников со стажем работы от 0 до 5 лет.

7. По шкале «самообвинения» была выявлена одна значимая корреляционная взаимосвязь у сотрудников со стажем от 5 до 10 лет.

Таким образом, наибольшее количество взаимосвязей симптомов эмоционального выгорания и шкалами индекса жизненной удовлетворённости было выявлено в группе сотрудников со стажем работы от 0 до 5 лет. Это может свидетельствовать о том, что у сотрудников со стажем работы от 0 до 5 лет более чем у сотрудников со стажем работы от 5 до 10 лет и более 10 лет, формирование симптомов эмоционального выгорания зависит от индекса жизненной удовлетворённости.

Сравнительный анализ результатов исследования с помощью методов математической статистики не выявил значимых различий в симптомах эмоционального выгорания у сотрудников трех групп с разным стажем работы. Но анализ результатов диагностирования показал, что симптомы эмоционального выгорания наиболее выражены у сотрудников со стажем работы от 5 до 10 лет. У сотрудников чаще проявляются признаки эмоционального истощения и усталости, вызванной собственной профессиональной деятельностью. Для них характерно эмоциональное истощение, провоцирующее развитием защитных реакций, вследствие чего сотрудники становятся эмоционально закрытыми, безразличными и отстраненными. У сотрудников наблюдается циничное отношение к тем, с кем приходится общаться, ухудшения физического здоровья, проявляющегося в развитии психосоматических нарушений, таких как расстройства сна, головные боли, скачки давления и т.д. В то же время исследование показало, что сотрудники со стажем работы от 5 до 10 лет склонны одобрять себя, имеют позитивную самооценку, доверяют своим чувствам, полагают, что они интересны для других. Также они продемонстрировали тенденцию к стойкости и решимости в достижении своих целей.

У сотрудников со стажем работы от 0 до 5 лет наиболее выражен симптом «экономия эмоций». Они чаще демонстрируют эмоциональную замкнутость, отчужденность, отсутствие стремления вступать в диалог с сотрудниками, иногда демонстрируют желание прекратить любые коммуникации. В то же время исследование самоотношения показало, что наименьшее количество баллов по сравнению с другими группами выявилось в группе со стажем работы от 0 до 5 лет по «шкале ожидания отношения других». Полученные результаты могут свидетельствовать о снижении уровня доверия к окружающим людям. Также у сотрудников диагностированы возможные проблемы в принятии собственного «Я».

У сотрудников со стажем работы более 10 лет выраженность симптомов эмоционального выгорания наименее выражена по сравнению с испытуемыми других групп. В то же время у них прослеживаются снижение интереса к себе, уважения к себе и своим действиям.

Сравнительный анализ результатов исследования методикой опросник самооотношения (ОСО), авторы В.В. Столин, С.Р. Пантелеев с помощью критерия Краскала - Уоллеса показал, что существуют статистически значимые различия по шкалам «Интегральная» ($p=0,002$); «аутосимпатии» ($p=0,004$); «самоуверенности» ($p=0,001$); «самопринятия» ($p=0,00$); «саморуководства» ($p=0,00$); «самообвинения» ($p=0,03$); «самоинтереса» ($p=0,00$); «самопонимания» ($p=0,00$). Исследование показало, что низкий уровень самооотношения наблюдается в первой группе испытуемых - сотрудников со стажем работы от 0 до 5 лет. Наиболее высокий уровень самооотношения наблюдается в группах со стажем работы от 5 до 10 лет и более 10 лет.

Сравнительный анализ результатов исследования методикой Индекс жизненной удовлетворённости, адаптация Н.В. Паниной, с помощью Н-критерия Краскала – Уоллеса, показал, что статистически значимые различия существуют по всем шкалам опросника. При этом индекс жизненной удовлетворённости более высокий у первой группы и снижен у второй и третьей. В первой группе испытуемых со стажем от 0 до 5 лет наблюдается повышенный уровень по всем шкалам в сравнении со второй и третьей группами. Это подтверждается статистической обработкой данных.

У сотрудников со стажем работы от 0 до 5 лет наблюдается наличие влияния уровня эмоционального выгорания на уровень самооотношения. Были выявлены отрицательные корреляционные связи между всеми фазами эмоционального истощения и шкалами самооотношения «самоуважения», «аутосимпатии», «ожидание положительного отношения других», «самоинтереса», «самоуверенности», «самопринятия», «саморуководства», «самообвинения». Также уровень самооотношения зависит от индекса

жизненной удовлетворённости. Были выявлены положительные корреляционные связи между шкалами жизненной удовлетворённости и шкалами самоотношения «самоуважения», «самоинтереса», «самоуверенности», «ожидания положительного отношения других», «сампринятия».

У сотрудников со стажем работы от 5 до 10 лет присутствует взаимозависимость между уровнем эмоционального выгорания и уровнем самоотношения. У сотрудников наблюдаются такие симптомы эмоционального выгорания как «напряжение», «неудовлетворенность собой», «нахождение в клетке», «тревожное и депрессивное», «редукция профессиональных обязанностей», «истощение», которые взаимосвязаны с такими шкалами самоотношения как «самоинтереса», «самоуверенности», «ожидание отношения других», «самообвинение», «самоинтерес», «самопонимание».

У сотрудников со стажем работы более 10 лет наблюдается корреляционная взаимосвязь шкал самоотношения со всеми фазами эмоционального выгорания. У сотрудников со стажем работы более 10 лет взаимосвязь уровня самоотношения с индексом жизненной удовлетворённости прослеживается только по шкале «положительная оценка себя и собственных поступков».

Симптомы эмоционального выгорания взаимосвязаны со шкалами самоотношения в зависимости от стажа работы сотрудников. Наибольшее количество значимых взаимосвязей обнаружено в группах со стажем работы от 0 до 5 лет и более 10 лет.

У сотрудников со стажем работы от 0 до 5 лет наиболее значимыми шкалами самоотношения, влияющими на уровень эмоционального выгорания являются шкалы «самоуважения», «аутосимпатии», «самоинтереса». Это, возможно, связано с тем, что сотрудники только адаптируются к профессиональной деятельности, им важно ощущать себя компетентными, необходимо подтверждение их профессиональной состоятельности. Поэтому

для этих сотрудников нужно создавать условия, способствующие их профессиональному росту, самопознанию.

У сотрудников со стажем работы более 10 лет наиболее значимыми шкалами самоотношения, влияющими на уровень эмоционального выгорания являются шкалы «самоуважения», «аутосимпатии», «положительного ожидания от других», «самопринятия». Это, возможно, связано с тем, что сотрудники уже хорошо знакомы с выполняемой профессиональной деятельностью, стремятся повысить свой уровень, беспокоятся о том, как к ним относятся окружающие. Поэтому этой категории сотрудников нужно создавать условия, обеспечивающие ощущение успешности, высокого профессионального уровня.

У сотрудников со стажем работы от 5 до 10 лет обнаружено наименьшее количество взаимосвязей самоотношения и симптомов эмоционального выгорания, в связи с чем можно сделать вывод, что у данной группы испытуемых уровень самоотношения незначительно влияет на формирование симптомов эмоционального выгорания.

Наибольшее количество взаимозависимостей симптомов эмоционального выгорания и шкалами индекса жизненной удовлетворённости было выявлено в группе сотрудников со стажем работы от 0 до 5 лет. Это может свидетельствовать о том, что у сотрудников со стажем работы от 0 до 5 лет более чем у сотрудников со стажем работы от 5 до 10 лет и более 10 лет, формирование симптомов эмоционального выгорания зависит от индекса жизненной удовлетворённости.

Таким образом, в группе со стажем работы от 0 до 5 лет наблюдается низкий уровень эмоционального выгорания, низкий уровень самоотношения, но высокий уровень жизненной удовлетворённости. Корреляционный анализ показал, что в данной группе уровень самоотношения связан как с симптомами эмоционального выгорания, так и со шкалами индекса жизненной удовлетворённости. В данной группе выявлено 78

корреляционных связей, что, возможно указывает на активное становление сотрудников в профессии.

В группе испытуемых со стажем работы от 5 до 10 лет наблюдаются симптомы эмоционального выгорания, высокий уровень самоотношения на фоне пониженного уровня жизненной удовлетворённости. В данной группе корреляционных связей было выделено менее чем, в остальных группах. При этом также прослеживается влияние симптомов эмоционального выгорания на уровень самоотношения.

В группе испытуемых со стажем работы более 10 лет не наблюдается симптомов эмоционального выгорания, высокий уровень самоотношения и пониженный уровень жизненной удовлетворенностью. Корреляционный анализ показал, что в данной группе наименьшее количество выявленных взаимозависимостей уровня самоотношения и уровня индекса жизненной удовлетворённости. Можно предположить, что у сотрудников со стажем работы более 10 лет индекс жизненной удовлетворенностью не связан с уровнем самоотношения. Прослеживается взаимосвязь самоотношения и уровня эмоционального выгорания, причем большее количество взаимозависимостей выявлено на фазе «истощение».

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

По результатам обработки тестов данные показали, что, симптомы эмоционального выгорания наиболее выражены у сотрудников со стажем работы от 5 до 10 лет. У сотрудников чаще проявляются признаки эмоционального истощения и усталости, вызванной собственной профессиональной деятельностью. Для них характерно эмоциональное истощение, провоцирующее развитием защитных реакций, вследствие чего сотрудники становятся эмоционально закрытыми, безразличными и отстраненными. У сотрудников наблюдается циничное отношение к тем, с кем приходится общаться, ухудшения физического здоровья, проявляющегося в развитии психосоматических нарушений, таких как расстройства сна, головные боли, скачки давления и т.д. В то же время исследование показало, что сотрудники со стажем работы от 5 до 10 лет склонны одобрять себя, имеют позитивную самооценку, доверяют своим чувствам, полагают, что они интересны для других. Также они продемонстрировали тенденцию к стойкости и решимости в достижении своих целей.

У сотрудников со стажем работы от 0 до 5 лет наиболее выражен симптом «экономия эмоций». Они чаще демонстрируют эмоциональную замкнутость, отчужденность, отсутствие стремления вступать в диалог с сотрудниками, иногда демонстрируют желание прекратить любые коммуникации. В то же время исследование самоотношения показало, что наименьшее количество баллов по сравнению с другими группами выявилось в группе со стажем работы от 0 до 5 лет по «шкале ожидания отношения других». Полученные результаты могут свидетельствовать о снижении уровня доверия к окружающим людям. Также у сотрудников диагностированы возможные проблемы в принятии собственного «Я».

У сотрудников со стажем работы более 10 лет выраженность симптомов эмоционального выгорания наименее выражена по сравнению с

испытуемыми других групп. В то же время у них прослеживаются снижение интереса к себе, уважения к себе и своим действиям.

По результатам исследования сравнительного анализа с помощью Н-критерия Краскела-Уоллеса для более двух независимых выборок показал что, индекс жизненной удовлетворённости более высокий у первой группы и снижен у второй и третьей. В первой группе испытуемых со стажем от 0 до 5 лет наблюдается повышенный уровень по всем шкалам в сравнении со второй и третьей группами. Это подтверждается статистической обработкой данных.

Сравнивая параметры взаимозависимости самоотношения с уровнем эмоционального выгорания можно сделать следующие выводы:

1. По шкале «самоуважения» наибольшее количество корреляционных взаимосвязей обнаружено в группе сотрудников со стажем от 0 до 5 лет и со стажем работы более 10 лет. Это свидетельствует о том, что уровень самоуважения у данной категории сотрудников влияет на развитие эмоционального выгорания. Следовательно, для профилактики эмоционального выгорания сотрудникам со стажем работы от 0 до 5 лет и свыше 10 лет необходимо создавать условия, способствующие повышению веры в себя, свои силы и способности. У сотрудников со стажем работы от 5 до 10 лет значимых корреляционных взаимосвязей между шкалой самоотношения «самоуважение» и уровнем эмоционального выгорания не обнаружено.

2. По шкале «аутосимпатия» наибольшее количество взаимосвязей обнаружено в группе сотрудников со стажем работы от 0 до 5 лет и более 10 лет. Следовательно, для профилактики эмоционального выгорания необходимо для сотрудников этих групп создавать условия, способствующие повышению самооценки, доверия к себе и т.д. В группе сотрудников со стажем работы от 5 до 10 лет была обнаружена только одна взаимосвязь между шкалой самоотношения «аутосимпатии» и симптомом эмоционального выгорания «психосоматические нарушения».

3. По шкале «ожидания положительного отношения от других» наибольшее количество взаимосвязей с симптомами эмоционального выгорания были выявлены в группе сотрудников со стажем работы более 10 лет. В группе сотрудников со стажем работы от 0 до 5 лет таких взаимосвязей обнаружено не было. В группе сотрудников со стажем от 5 до 10 лет выявлено только одна значимая связь между шкалой самоотношения и шкалой эмоционального выгорания «сомнения в своих силах». Таким образом, для сотрудников со стажем более 10 лет необходимо создавать условия способствующие установлению положительного отношения к другим.

4. По шкале «самоинтерес» наибольшее количество взаимосвязей с симптомами эмоционального выгорания обнаружено в первой группе сотрудников со стажем работы от 0 до 5 лет, четыре значимые связи обнаружены в группе сотрудников со стажем работы более 10 лет и только одна значимая связь в группе сотрудников со стажем работы от 5 до 10 лет. Это свидетельствует о том, что в группе сотрудников со стажем работы от 0 до 5 лет профилактика эмоционального выгорания может проводиться с помощью мероприятий, повышающих самоинтерес сотрудников.

5. По шкале «самоуверенность» наибольшее количество взаимосвязей с симптомами эмоционального выгорания обнаружено у сотрудников со стажем работы от 0 до 5 лет и более 10 лет. В группе сотрудников со стажем работы от 5 до 10 лет выявлена только одна значимая взаимосвязь.

6. По шкале «ожидания других» наибольшее количество взаимосвязей выявлено в группе сотрудников со стажем работы более 10 лет. Три взаимозависимости выявлено в группе сотрудников от 0 до 5 лет, четыре взаимозависимости выявлено у сотрудников со стажем от 5 до 10 лет.

7. По шкале «Самопринятие» наибольшее количество взаимозависимостей выявлено в группе сотрудников со стажем работы более 10 лет, четыре значимые взаимозависимости обнаружены в группе

сотрудников со стажем от 0 до 5 лет. В группе сотрудников со стажем работы от 5 до 10 лет значимых корреляционных связей обнаружено не было.

8. По шкале «саморуководства» три значимые взаимосвязи были обнаружены в группе сотрудников со стажем работы от 0 до 5 лет. В группах сотрудников со стажем от 5 до 10 лет и выше 10 лет взаимозависимостей между самоотношением и симптомами эмоционального выгорания обнаружено не было.

9. По шкале «самообвинение» большее количество взаимосвязей с симптомами эмоционального выгорания были выявлены в группе сотрудников со стажем более 10 лет. В группе сотрудников со стажем работы от 5 до 10 лет было выявлено четыре значимые взаимосвязи между уровнем самоотношения и симптомами эмоционального выгорания, в группе от 0 до 5 лет таких взаимосвязей было выявлено только три.

10. По шкале «самоинтерес» значимые корреляционные связи были выявлены в группе сотрудников со стажем работы более 10 лет, одна значимая взаимосвязь между самоотношением и симптомом эмоционального выгорания «сомнения в своих силах» была выявлена в группе сотрудников от 5 до 10 лет. В группе сотрудников со стажем от 0 до 5 лет значимых взаимозависимостей выявлено не было.

11. По шкале «самопонимание» было выявлено ПО одной значимой взаимосвязи в группах сотрудников со стажем работы от 5 до 10 лет и более 10 лет. В группе сотрудников со стажем работы от 0 до 5 лет значимых взаимосвязей выделено не было.

Таким образом, симптомы эмоционального выгорания взаимосвязаны со шкалами самоотношения в зависимости от стажа работы сотрудников. Наибольшее количество значимых взаимосвязей обнаружено в группах со стажем работы от 0 до 5 лет и более 10 лет.

У сотрудников со стажем работы от 0 до 5 лет наиболее значимыми шкалами самоотношения, влияющими на уровень эмоционального выгорания являются шкалы «самоуважения», «аутосимпатии», «самоинтереса». Это,

возможно, связано с тем, что сотрудники только адаптируются к профессиональной деятельности, им важно ощущать себя компетентными, необходимо подтверждение их профессиональной состоятельности. Поэтому для этих сотрудников нужно создавать условия, способствующие их профессиональному росту, самопознанию.

У сотрудников со стажем работы более 10 лет наиболее значимыми шкалами самоотношения, влияющими на уровень эмоционального выгорания являются шкалы «самоуважения», «аутосимпатии», «положительного ожидания от других», «самопринятия». Это, возможно, связано с тем, что сотрудники уже хорошо знакомы с выполняемой профессиональной деятельностью, стремятся повысить свой уровень, беспокоятся о том, как к ним относятся окружающие. Поэтому этой категории сотрудников нужно создавать условия, обеспечивающие ощущение успешности, высокого профессионального уровня.

У сотрудников со стажем работы от 5 до 10 лет обнаружено наименьшее количество взаимосвязей самоотношения и симптомов эмоционального выгорания, в связи с чем можно сделать вывод, что у данной группы испытуемых уровень самоотношения незначительно влияет на формирование симптомов эмоционального выгорания.

Сравнивая параметры взаимозависимости самоотношения с индексом жизненной удовлетворённости можно сделать следующие выводы:

1. По шкале «самоуважения» значимые корреляционные связи выявлены по всем параметрам индекса жизненной удовлетворённости в группе сотрудников со стажем от 0 до 5 лет. В группах со стажем работы от 5 до 10 лет и более 10 лет значимых взаимосвязей выявлено не было.

2. По шкале «аутосимпатии» также значимые корреляционные связи были выявлены по всем шкалам жизненной удовлетворённости в группе сотрудников со стажем работы от 0 до 5 лет и только она значимая взаимозависимость с показателем жизненной удовлетворённости

«положительная оценка себя и собственных поступков» в группе со стажем работы более 10 лет.

3. По шкале «самоинтерес» значимые корреляционные связи выявлены по всем параметрам индекса жизненной удовлетворённости в группе сотрудников со стажем от 0 до 5 лет. В группах со стажем работы от 5 до 10 лет и более 10 лет значимых взаимосвязей выявлено не было.

4. По шкале «самоуверенности» значимые корреляционные связи были выявлены по всем шкалам жизненной удовлетворённости в группе сотрудников со стажем работы от 0 до 5 лет и только она значимая взаимосвязь с показателем жизненной удовлетворённости «положительная оценка себя и собственных поступков» в группе со стажем работы более 10 лет.

5. По шкале «положительное отношение от других» было выявлено две взаимосвязи - одна значимая корреляционная взаимосвязь со шкалой «Согласованность между поставленной и достигнутой целями» в группе сотрудников со стажем работы от 5 до 10 лет и одна со шкалой «положительная оценка себя и собственных поступков» в группе со стажем работы от 0 до 5 лет.

6. По шкале «самопринятие» было выявлено две значимые корреляционные связи в группе сотрудников со стажем работы от 0 до 5 лет.

7. По шкале «самообвинения» была выявлена одна значимая корреляционная взаимосвязь у сотрудников со стажем от 5 до 10 лет.

Таким образом, наибольшее количество взаимосвязей симптомов эмоционального выгорания и шкалами индекса жизненной удовлетворённости было выявлено в группе сотрудников со стажем работы от 0 до 5 лет. Это может свидетельствовать о том, что у сотрудников со стажем работы от 0 до 5 лет более чем у сотрудников со стажем работы от 5 до 10 лет и более 10 лет, формирование симптомов эмоционального выгорания зависит от индекса жизненной удовлетворённости.

Сравнительный анализ результатов исследования с помощью методов математической статистики не выявил значимых различий в симптомах эмоционального выгорания у сотрудников трех групп с разным стажем работы. Но анализ результатов диагностирования показал, что симптомы эмоционального выгорания наиболее выражены у сотрудников со стажем работы от 5 до 10 лет. У сотрудников чаще проявляются признаки эмоционального истощения и усталости, вызванной собственной профессиональной деятельностью. Для них характерно эмоциональное истощение, провоцирующее развитием защитных реакций, вследствие чего сотрудники становятся эмоционально закрытыми, безразличными и отстраненными. У сотрудников наблюдается циничное отношение к тем, с кем приходится общаться, ухудшения физического здоровья, проявляющегося в развитии психосоматических нарушений, таких как расстройства сна, головные боли, скачки давления и т.д. В то же время исследование показало, что сотрудники со стажем работы от 5 до 10 лет склонны одобрять себя, имеют позитивную самооценку, доверяют своим чувствам, полагают, что они интересны для других. Также они продемонстрировали тенденцию к стойкости и решимости в достижении своих целей.

У сотрудников со стажем работы от 0 до 5 лет наиболее выражен симптом «экономия эмоций». Они чаще демонстрируют эмоциональную замкнутость, отчужденность, отсутствие стремления вступать в диалог с сотрудниками, иногда демонстрируют желание прекратить любые коммуникации. В то же время исследование самоотношения показало, что наименьшее количество баллов по сравнению с другими группами выявилось в группе со стажем работы от 0 до 5 лет по «шкале ожидания отношения других». Полученные результаты могут свидетельствовать о снижении уровня доверия к окружающим людям. Также у сотрудников диагностированы возможные проблемы в принятии собственного «Я».

У сотрудников со стажем работы более 10 лет выраженность симптомов эмоционального выгорания наименее выражена по сравнению с испытуемыми других групп. В то же время у них прослеживаются снижение интереса к себе, уважения к себе и своим действиям.

Сравнительный анализ результатов исследования методикой опросник самооотношения (ОСО), авторы В.В. Столин, С.Р. Пантелеев с помощью критерия Краскала - Уоллеса показал, что существуют статистически значимые различия по шкалам «Интегральная» ($p=0,002$); «аутосимпатии» ($p=0,004$); «самоуверенности» ($p=0,001$); «самопринятия» ($p=0,00$); «саморуководства» ($p=0,00$); «самообвинения» ($p=0,03$); «самоинтереса» ($p=0,00$); «самопонимания» ($p=0,00$). Исследование показало, что низкий уровень самооотношения наблюдается в первой группе испытуемых - сотрудников со стажем работы от 0 до 5 лет. Наиболее высокий уровень самооотношения наблюдается в группах со стажем работы от 5 до 10 лет и более 10 лет.

Сравнительный анализ результатов исследования методикой Индекс жизненной удовлетворённости, адаптация Н.В. Паниной, с помощью Н-критерия Краскала – Уоллеса, показал, что статистически значимые различия существуют по всем шкалам опросника. При этом индекс жизненной удовлетворённости более высокий у первой группы и снижен у второй и третьей. В первой группе испытуемых со стажем от 0 до 5 лет наблюдается повышенный уровень по всем шкалам в сравнении со второй и третьей группами. Это подтверждается статистической обработкой данных.

У сотрудников со стажем работы от 0 до 5 лет наблюдается наличие влияния уровня эмоционального выгорания на уровень самооотношения. Были выявлены отрицательные корреляционные связи между всеми фазами эмоционального истощения и шкалами самооотношения «самоуважения», «аутосимпатии», «ожидание положительного отношения других», «самоинтереса», «самоуверенности», «самопринятия», «саморуководства», «самообвинения». Также уровень самооотношения зависит от индекса

жизненной удовлетворённости. Были выявлены положительные корреляционные связи между шкалами жизненной удовлетворённости и шкалами самоотношения «самоуважения», «самоинтереса», «самоуверенности», «ожидания положительного отношения других», «сампринятия».

У сотрудников со стажем работы от 5 до 10 лет присутствует взаимозависимость между уровнем эмоционального выгорания и уровнем самоотношения. У сотрудников наблюдаются такие симптомы эмоционального выгорания как «напряжение», «неудовлетворенность собой», «нахождение в клетке», «тревожное и депрессивное», «редукция профессиональных обязанностей», «истощение», которые взаимосвязаны с такими шкалами самоотношения как «самоинтереса», «самоуверенности», «ожидание отношения других», «самообвинение», «самоинтерес», «самопонимание».

У сотрудников со стажем работы более 10 лет наблюдается корреляционная взаимосвязь шкал самоотношения со всеми фазами эмоционального выгорания. У сотрудников со стажем работы более 10 лет взаимосвязь уровня самоотношения с индексом жизненной удовлетворённости прослеживается только по шкале «положительная оценка себя и собственных поступков».

Симптомы эмоционального выгорания взаимосвязаны со шкалами самоотношения в зависимости от стажа работы сотрудников. Наибольшее количество значимых взаимосвязей обнаружено в группах со стажем работы от 0 до 5 лет и более 10 лет.

У сотрудников со стажем работы от 0 до 5 лет наиболее значимыми шкалами самоотношения, влияющими на уровень эмоционального выгорания являются шкалы «самоуважения», «аутосимпатии», «самоинтереса». Это, возможно, связано с тем, что сотрудники только адаптируются к профессиональной деятельности, им важно ощущать себя компетентными, необходимо подтверждение их профессиональной состоятельности. Поэтому

для этих сотрудников нужно создавать условия, способствующие их профессиональному росту, самопознанию.

У сотрудников со стажем работы более 10 лет наиболее значимыми шкалами самоотношения, влияющими на уровень эмоционального выгорания являются шкалы «самоуважения», «аутосимпатии», «положительного ожидания от других», «самопринятия». Это, возможно, связано с тем, что сотрудники уже хорошо знакомы с выполняемой профессиональной деятельностью, стремятся повысить свой уровень, беспокоятся о том, как к ним относятся окружающие. Поэтому этой категории сотрудников нужно создавать условия, обеспечивающие ощущение успешности, высокого профессионального уровня.

У сотрудников со стажем работы от 5 до 10 лет обнаружено наименьшее количество взаимосвязей самоотношения и симптомов эмоционального выгорания, в связи с чем можно сделать вывод, что у данной группы испытуемых уровень самоотношения незначительно влияет на формирование симптомов эмоционального выгорания.

Наибольшее количество взаимозависимостей симптомов эмоционального выгорания и шкалами индекса жизненной удовлетворённости было выявлено в группе сотрудников со стажем работы от 0 до 5 лет. Это может свидетельствовать о том, что у сотрудников со стажем работы от 0 до 5 лет более чем у сотрудников со стажем работы от 5 до 10 лет и более 10 лет, формирование симптомов эмоционального выгорания зависит от индекса жизненной удовлетворённости.

Таким образом, в группе со стажем работы от 0 до 5 лет наблюдается низкий уровень эмоционального выгорания, низкий уровень самоотношения, но высокий уровень жизненной удовлетворённости. Корреляционный анализ показал, что в данной группе уровень самоотношения связан как с симптомами эмоционального выгорания, так и со шкалами индекса жизненной удовлетворённости. В данной группе выявлено 78

корреляционных связей, что, возможно указывает на активное становление сотрудников в профессии.

В группе испытуемых со стажем работы от 5 до 10 лет наблюдаются симптомы эмоционального выгорания, высокий уровень самоотношения на фоне пониженного уровня жизненной удовлетворённости. В данной группе корреляционных связей было выделено менее чем, в остальных группах. При этом также прослеживается влияние симптомов эмоционального выгорания на уровень самоотношения.

В группе испытуемых со стажем работы более 10 лет не наблюдается симптом эмоционального выгорания, высокий уровень самоотношения и пониженный уровень жизненной удовлетворенностью. Корреляционный анализ показал, что в данной группе наименьшее количество выявленных взаимозависимостей уровня самоотношения и уровня индекса жизненной удовлетворённости. Можно предположить, что у сотрудников со стажем работы более 10 лет индекс жизненной удовлетворенностью не связан с уровнем самоотношения. Прослеживается взаимосвязь самоотношения и уровня эмоционального выгорания, причем большее количество взаимозависимостей выявлено на фазе «истощение».

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

1. Амосов, Н.М. Раздумья о здоровье [Текст] / Н.М. Амосов. - 3-е изд., доп., перераб. -М.: Физкультура и спорт, 1987. -64с. https://mir-knig.com/read_224384-1
2. Бабич, О.И. Профилактика синдрома профессионального выгорания педагогов [Текст] / диагностика, тренинги, упражнения/ О.И. Бабич. – Волгоград: Учитель, 2009. – 116 с.
3. Барканова, О. В. Теоретические основы и психологическая диагностика здоровья личности[Текст] / учебное пособие [Электронный ресурс] / Электрон. дан. / Краснояр. гос. пед. ун-т им. В. П. Астафьева. - Красноярск, 2014. <file:///C:/Users/Admin/Downloads/verstka.pdf>
4. Безносков, С.П. Профессиональная деформация личности [Текст] / С.П. Безносков. - СПб.: Речь, 2004. - 220с. [file:///C:/Users/Admin/AppData/Local/Temp/Rar\\$EXa6172.8046/Безносков%20С.П.,Профессиональная%20деформация%20личности/Безносков%20С.П.%20Проф.деформация.htm](file:///C:/Users/Admin/AppData/Local/Temp/Rar$EXa6172.8046/Безносков%20С.П.,Профессиональная%20деформация%20личности/Безносков%20С.П.%20Проф.деформация.htm)
5. Беренов, А.Р. Способы предотвращения профессионально-нравственной деформации сотрудников УИС [Текст] / Вестник Воронежского института ФСИН России. - 2014. - № 3. - С. 89-90. https://vi.fsin.gov.ru/upload/territory/Vi/2014/10%20октябрь/вестник_2014_№3.pdf
6. Бойко, В. В. Психоэнергетика [Текст] / - СПб.: Питер, 2008. - 416 с. https://bookap.info/okolopsy/boyko_psihoenergetika/
7. Бойко, В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других [Текст]: монография / В.В. Бойко. - М.: Наука, 1996. - 154 с. <https://dropdoc.ru/doc/593013/v.v.-bojko-e-nergiya-e-mocij-v-obshhenii>
8. Бурыкина, В.М. Профилактика профессиональной деформации личности сотрудника органов внутренних дел [Текст] / метод. пособие / под общ. ред.. М.: ИМЦ ГУК МВД России, 2012.- 144 с.

https://www.studmed.ru/burykin-vm-profilaktika-professionalnoy-deformacii-lichnosti-sotrudnika-organa-vnutrennih-del_cb9a9f6fe52.html

9. Водопьянова, Н.Е. Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. 2-е изд. [Текст] / Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченко. - СПб.: Питер, 2012. - 336 с.
<https://fictionbook.ru/static/trials/00/18/16/00181683.a4.pdf>

10. Водопьянова, Н.Е. Психодиагностика стресса [Текст] / Н.Е. Водопьянова. - СПб.: Питер, 2012. - 336 с.
<https://psyhelp.beyourself.com.ua/wp-content/uploads/2014/09/Н.Е.-Водопьянова-Психодиагностика-стресса.pdf>

11. Водопьянова, Н.Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика [Текст] / Н.Е. Водопьянова. - СПб.: Питер, 2005. - 184 с.
<https://fictionbook.ru/static/trials/00/18/16/00181683.a4.pdf>

12. Горбунов, К.Г., Куатов, А.К. Особенности мотивации служебной деятельности сотрудников УИС с различным трудовым стажем [Текст] / Вестник Омского университета. Серия «Психология». - 2007. - № 2. - С. 61-67.
<https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-motivatsii-sluzhebnoy-deyatelnosti-sotrudnikov-uis-s-razlichnym-trudovym-stazhem/viewer>

13. Долгова, В.И. Психолого-акмеологическое обеспечение учебной деятельности студента [Текст] / в кн. Методика вузовского преподавания. – Тезисы докладов и выступлений на 3-й межвузовской научно-технической конференции. <https://elibrary.ru/item.asp?id=21632117>

14. Джуэлл, Л. Индустриально-организационная психология [Текст] / учебник для вузов. Л. Джуэлл СПб.: Питер, 2011.- 720 с.
https://www.studmed.ru/dzhuell-l-industrialno-organizacionnaya-psihologiya_232a34794d4.html

15. Ермохина, Н.Г. Педагогические направления деятельности социального работника с лицами девиантного поведения [Текст] / Н.Г. Ермохина; Федер. Агентство по образованию, гос. образоват. Учреждение высш. проф. образования «Челяб. Гос. университет». – Челябинск, 2005.

16. Ильин, Е.П. Эмоции и чувства [Текст]/ Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2001. – 752 с. https://docs.yandex.ru/docs/view?url=ya-browser%3A%2F%2F4DT1uXEPRrJRXIUFoewruFI8-aUbBGTugs6GYIns-Bt80aiORwS_LYFYno5goIy0H_F4WBidfZUV0pY3fM8eLT8-NN7gqUaYRWrmMc_bW8r5s-rntIsaBO2PmYyKj3xG_qEDLu-C60gAB699TI_Mzg%3D%3D%3Fsign%3DGgZz1A7RJ4HnpTbdhVBc4SD1QOQN_sckBq-EkEjEijA%3D&name=iljin_01.docx&nosw=1

17. Крапивина, О.В. Эмоциональное выгорание как форма профессиональной деформации у пенитенциарных служащих [Текст] / дис. канд. психол. наук. / О.В. Крапивина Тамбов, 2012. - 117 с. <https://elibrary.ru/item.asp?id=15804070>

18. Копылова, Т.В. «Эмоциональное выгорание» как форма профессиональной деформации личности сотрудника пенитенциарной системы [Текст] / Т.В. Копылова // Педагогика в правоохранительных органах. – 2012. - № 1 (19). – С. 13–15. <https://cyberleninka.ru/article/n/emotsionalnoe-vygoranie-kak-forma-professionalnoy-deformatsii-lichnosti-sotrudnika-penitentsiarnoy-sistemy/viewer>

19. Королева, Н. Б. Сотрудники уголовно-исполнительной системы: экстремальные условия профессии и их следствия [Текст] / Прикладная юридическая психология. - 2008. - № 4. - С. 86-88. <https://cyberleninka.ru/article/n/sotrudniki-ugolovno-ispolnitelnoy-sistemy-ekstremalnye-usloviya-professii-i-ih-sledstviya/viewer>

20. Калманов, Г.Б., Бовин Б.Г., Демин В.М. [и др.]. Профилактика отклоняющегося поведения и дезадаптивных состояний сотрудников уголовно-исполнительной системы [Текст] / монография / М.: НИИ ФСИН России, 2011. 251 с.

21. Литвишков, В. М., Ромашкова Ю. И. Теоретические основы профессиональной деформации личности сотрудников уголовно-исполнительной системы [Текст] / Вестник Нижегородского института

- управления. - 2015. -№ 4 (37). - С. 23-28.
<https://elibrary.ru/item.asp?id=25353084>
22. Ленгле, А. Эмоциональное выгорание с позиции экзистенциального анализа [Текст] / Ленгле А. Вопросы психологи. -2008. - N 2 ст.3-16 https://laengle.info/downloads/Burnout_ru.pdf
23. Митина, Л.М. Интеллектуальная гибкость учителя: Психологическое содержание, диагностика, коррекция[Текст] / Л.М.Митина. – М.: 2003. – 312 с.
24. Никифорова, Г. С. Психология здоровья [Текст] / Учебник для вузов / Под ред.. -СПб.: Питер. 2006. -607с. https://world-psychology.ru/wp-content/uploads/2013/09/138582_525AD_nikiforov_g_s_psihologiya_zdorovya_u_chebник_dlya_vuzov.pdf
25. Наследов, А. Д. IBM SPSS Statistics 20 и AMOS: профессиональный статистический анализ данных[Текст] / - СПб. Питер, 2013. – 416 с. <https://avidreaders.ru/download/ibm-spss-statistics-20-i-amos.html?f=pdf>
26. Орел, В.Е. Структурно-функциональная организация и генезис психического выгорания [Текст] / автореф. дис. ... д-ра психол. наук. / В.Е. Орел Ярославль, 2012. 449 с.
27. Орел, В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования и перспективы [Текст] / Психологический журнал. 2011. № 1. С. 90–101.
28. Петровская Л.А. Общение – компетентность – тренинг: избранные труды [Текст] / Л.А. Петровская. – М.: Смысл, 2007. – 387 с. <https://klex.ru/e5s>
29. Поздняков, В. М., Черкасова М. А. Особенности профессионального выгорания у сотрудников уголовно-исполнительной системы на различных этапах прохождения службы [Текст] / Прикладная юридическая психология. — 2013. <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti->

professionalnogo-vygoraniya-u-sotrudnikov-ugolovno-ispolnitelnoy-sistemy-na-razlichnyh-etapah-prohozheniya-sluzhby/viewer

30. Рожков, О.А. Мотивационные детерминанты профессиональной деформации сотрудников уголовно-исполнительной системы [Текст] / дис. канд. психол. наук. / О.А. Рожков Рязань, 2013. 190 с. https://new-disser.ru/_avtoreferats/01006606631.pdf

31. Рожков, О.А. Совместный эмпирический анализ профессиональной деформации и мотивации личности сотрудников уголовно-исполнительной системы [Текст] / Прикладная юридическая психология. - 2012. - № 3. С. 71-75.272с. <https://cyberleninka.ru/article/n/sovместnyy-empiricheskiy-analiz-professionalnoy-deformatsii-i-motivatsii-lichnosti-sotrudnikov-ugolovno-ispolnitelnoy-sistemy>

32. Рогинская, Т.И. Синдром выгорания в социальных профессиях [Текст] / Т.И.Рогинская. Психологический журнал – М.: 2002. – № 3 – с. 85–95. <https://arxiv.gaugn.ru/s0205-95920000621-0-1-ru-1802/>

33. Рычкова, В.В. Формирование эмоциональной устойчивости педагога [Текст] / В.В. Рычкова – Чита: ЧИПКРО, 2005. – 75 с.

34. Самыкина, Н., Сулицкий В. Синдром выгорания у сотрудников пенитенциарной системы [Текст] / Социальная психология. 2012. № 2 (10).С.18.

35. Семенова, Е.М. Тренинг эмоциональной устойчивости педагога [Текст] / Е.М. Семенова – М.: Издательство института психотерапии, 2002. - 211 с. <http://doctoru.narod.ru/books/Semenova.doc>

36. Слюсар, И.М. Разработка общих основ психогигиены профессиональной деятельности сотрудников ОВД в контексте психопрофилактической работы в ОВД Украины [Текст] / Социально - психологическое обеспечение правоохранительной деятельности: теоретические и прикладные аспекты: материалы II научно-практической конф. (Харьков, 19 февр. 2010 г.) / МВД Украины, Харьк. нац. ун-т внутр. дел, Учебно-науч. ин-т психологии, менеджмента, социальных и

информационных технологий, Каф. прикладной психологии. -Х.: ХНУВД, 2010. -332 с.

37. Трунов, Д.Г. Синдром сгорания: позитивный подход к проблеме [Текст] / Д.Г. Трунов // Журнал практического психолога. - 1998. - № 5. - С. 16-19. <https://psihdocs.ru/cindrom-sgoraniya-pozitivnij-podhod-k-probleme.html>

38. Форманюк, Т.В. Синдром «эмоционального сгорания» учителя [Текст] / Т.В. Форманюк // Вопросы психологии. - 1994. - № 6. - С. 54-67. https://www.studmed.ru/formanyuk-tv-sindrom-emocionalnogo-sgoraniya-kak-pokazatel-professionalnoy-dezadaptacii-uchitelya-voprosy-psihologii-1994-6_2435894a1b6.html

39. Черкасова, М.А., Поздняков В.М. Особенности профессионального выгорания у сотрудников уголовно-исполнительной системы на различных этапах прохождения службы [Текст] / Прикладная юридическая психология. 2013. - № 1. - С. 22–31. <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-professionalnogo-vygoraniya-u-sotrudnikov-ugolovno-ispolnitelnoy-sistemy-na-razlichnyh-etapah-prohozhdeniya-sluzhby/viewer>

40. Черкасова, М.А. Психологический мониторинг профессионального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы России [Текст] / дис. канд. психол. наук. Рязань, 2014.- 187 с. <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskij-monitoring-professionalnogo-vygoraniyasotrudnikov-fsin-rossii/viewer>

41. Эксакусто, Т.В. «Барьеры» общения и диагностика их детерминанте целью оптимизации субъективного благополучия [Текст] / Т.В. Эксакусто // Психологический вестник. 1995. - № 2. - С. 29-38. <https://cyberleninka.ru/article/n/sostoyanie-bariera-obscheniya-i-osobennosti-ego-diagnostiki/viewer>

42. Юрьева, Л.Н. Профессиональное выгорание у медицинских работников: Формирование, профилактика, коррекция [Текст] / Л.Н. Юрьева. – М.: Сфера, 2004. - 204с. <https://klex.ru/amq>

43. Palmer, S. (2007). PRACTICE: A model suitable for coaching, counselling, psychotherapy and stress management. *The Coaching Psychologist*, 3, 2, 72-77
https://www.researchgate.net/publication/294888712_Palmer_S_2007_PRACTICE_A_model_suitable_for_coaching_counselling_psychotherapy_and_stress_management_The_Coaching_Psychologist_3_2_72-77

Приложение А

Таблица А.1 – Результаты корреляционного анализа уровня самоотношения и симптомов эмоционального выгорания в группе сотрудников со стажем работы от 0 до 5 лет.

		Шкала самоуважения	Шкала аутосимпатии	Шкала положительного отношения других	Шкала самоинтереса	Шкала самоуверенности	Шкала ожидания отношения других	Самопринятие	Шкала саморукводства	Шкала самообвинения	Самоинтерес	Самопонимание
Напряжение	Корреляция Пирсона	-,718**	-,568**	-	-,753**	-,566**	-	-	-	-	-	-
	Знч.(2-сторон)	,000	,001		,000	,001	-	-	-	-	-	-
Переживание по поводу обстоятельств	Корреляция Пирсона	-,381*	-	-	-,404*	-	-	-	-,448*	-	-	-
	Знч.(2-сторон)	,038			,027				,013			
Неудовлетворенность собой	Корреляция Пирсона	-,615**	-,528**	-	-,662**	-,408*	-	-	-	-	-	-
	Знч.(2-сторон)	,000	,003		,000	,025						
Нахождение в клетке	Корреляция Пирсона	-,663**	-,589**	-	-,560**	-,740**	-	-	-	-	-	-
	Знч.(2-сторон)	,000	,001		,001	,000						
Тревожное и депрессивное	Корреляция Пирсона	-,518**	-,376*	-	-,691**	-	-,368*	-,466**	-,407*	-	-	-
	Знч.(2-сторон)	,003	,041		,000		,045	,009	,026			
Резистенция	Корреляция Пирсона	-,431*	-,432*		-,374*	-,411*	-	-	-	-	-	-

	Знч.(2-сторон)	,018	,017		,042	,024						
Неадекватное эмоциональное реагирование	Корреляция Пирсона	-	-	-	-	-,438*	-	-	-	-	-	-
	Знч.(2-сторон)					,016						
Экономия эмоций	Корреляция Пирсона	-,514**	-	-	-,394*	-,419*	-	-	-	-	-	-
	Знч.(2-сторон)	,004			,031	,021						
Ухудшение способностей	Корреляция Пирсона	-	-	-	-,473**	-	-	-	-	-	-	-
	Знч.(2-сторон)				,008							
Истощение	Корреляция Пирсона	-,742**	-,366*	-	-,827**	-,399*	-,504**	-,457*	-	-,442*	-	-
	Знч.(2-сторон)	,000	,047		,000	,029	,004	,011		,014		
Недостаток эмоций	Корреляция Пирсона	-,376*	-	-	-,439*	-	-,562**	-,614**	-,383*	-,386*	-	-
	Знч.(2-сторон)	,041			,015		,001	,000	,037	,035		
Отстраненность	Корреляция Пирсона	-	-	-	-	-	-	-	-	-,480**	-	-
	Знч.(2-сторон)									,007		
Личностное отстранение	Корреляция Пирсона	-,768**	-,525**	-	-,768**	-,435*	-	-	-	-	-	-
	Знч.(2-сторон)	,000	,003		,000	,016						
Психосоматические	Корреляция Пирсона	-,712**	-,409*	-	-,741**	-	-	-,418*	-	-	-	-

нарушения	Знч.(2-сторон)	,000	,025		,000			,022				
ИЖУ	Корреляция Пирсона	,854**	,401*	-	,847**	,632**	-	-	-	-	-	-
	Знч.(2-сторон)	,000	,028		,000	,000						
Интерес к жизни	Корреляция Пирсона	,713**	-	-	,820**	,649**	-	,453*	-	-	-	-
	Знч.(2-сторон)	,000			,000	,000		,012				
Последовательность достижения цели	Корреляция Пирсона	,735**	,377*	-,395*	,671**	,673**	-	-	-	-	-	-
	Знч.(2-сторон)	,000	,040	,034	,000	,000						
Согласованность между поставленной и достигнутой целями	Корреляция Пирсона	,706**	,500**	-	,783**	,608**	-	-	-	-	-	-
	Знч.(2-сторон)	,000	,005		,000	,000						
Положительная оценка себя и собственных поступков	Корреляция Пирсона	,826**	-	-	,873**	,441*	,361*	,446*	-	-	-	-
	Знч.(2-сторон)	,000			,000	,015	,050	,013				
Общий фон настроения	Корреляция Пирсона	,606**	-	-	,746**	,713**	-	-	-	-	-	-
	Знч.(2-сторон)	,000			,000	,000						

Таблица А.2 - Результаты корреляционного анализа уровня самоотношения и симптомов эмоционального выгорания в группе сотрудников со стажем работы от 5 до 10 лет.

		Шкала самоуважения	Шкала аутосимпатии	Шкала ожидания положительного отношения других	Шкала самоинтереса	Шкала самоуверенности	Шкала ожидания отношения других	Самопринятие	Шкала саморуководства	Шкала самообвинения	Самоинтерес	Самопонимание
Напряжение	Корреляция Пирсона	-	-	-	-	-	-,645*	-	-	,646*	-	-
	Знч.(2- сторон)	-	-	-	-	-	,032	-	-	,032	-	-
Неудовлетворенность собой	Корреляция Пирсона	-	-	-,921**	-,618*	-,798**	-,847**	-	-	,789**	-,678*	-
	Знч.(2- сторон)			,000	,043	,003	,001			,004	,022	
Нахождение в клетке	Корреляция Пирсона	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-,690*
	Знч.(2- сторон)											,019
Тревожное и депрессивное	Корреляция Пирсона	-	-	-	-	-	-	-	-	,713*	-	-
	Знч.(2- сторон)									,014		
Редукция профессиональных обязанностей	Корреляция Пирсона	-	-	-	-	-	-	-	-	,734*	-	-
	Знч.(2- сторон)									,010		

	сторон)												
Истощение	Корреляция Пирсона	-	-	-	-	-	-,639*	-	-	-	-	-	-
	Знч.(2-сторон)						,034						
Отстраненность	Корреляция Пирсона	-	-	-	-	-	-,689*	-	-	-	-	-	-
	Знч.(2-сторон)						,019						
Психосоматические нарушения	Корреляция Пирсона	-	-,609*	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Знч.(2-сторон)		,047										
Интерес к жизни	Корреляция Пирсона	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	,660*
	Знч.(2-сторон)												,027
Согласованность между поставленной и достигнутой целями	Корреляция Пирсона	-	-	-	-	-	,619*	-	-	-,673*	-	-	-
	Знч.(2-сторон)						,042			,023			
Общий фон настроения	Корреляция Пирсона	-	-	,688*	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Знч.(2-сторон)			,019									
Примечание: *** - очень сильная значимая связь показателей (при $p \leq 0,001$), ** - сильная значимая связь (при $p \leq 0,01$), * - присутствует статистически значимая связь (при $p \leq 0,05$).													

Таблица А.3 - Результаты корреляционного анализа уровня самооотношения и симптомов эмоционального выгорания в группе сотрудников со стажем работы от 10 лет и выше.

		Шкала самоуважения	Шкала аутоимпатии	Шкала ожидания положительного отношения других	Шкала самоинтереса	Шкала самоуверенности	Шкала ожидания отношения других	Самопринятие	Шкала саморукводства	Шкала самообвинения	Самоинтерес	Самопонимание
Напряжение	Корреляция Пирсона	-,578**	-,625**	-,511*	-	-,527*	-,498*	-,580**		,538*	-	-
	Знч.(2-сторон)	,010	,004	,025	-	,020	,030	,009	-	,018	-	-
Неудовлетворенность собой	Корреляция Пирсона	-,527*	-,619**	-,483*	-,502*	-,493*	-,482*	-,662**		,496*	-,566*	-
	Знч.(2-сторон)	,020	,005	,036	,029	,032	,036	,002		,031	,012	
Нахождение в клетке	Корреляция Пирсона	-,687**	-,608**	-,603**	-	-,624**	-,594**	-,560*	-	,532*	-,466*	
	Знч.(2-сторон)	,001	,006	,006	-	,004	,007	,013	-	,019	,044	
Тревожное и депрессивное	Корреляция Пирсона	-,542*	-,780**	-,628**	-	-,670**	-,577**	-,582**	-	,489*	-,569*	
	Знч.(2-сторон)	,017	,000	,004	-	,002	,010	,009	-	,033	,011	
Резистенция	Корреляция Пирсона	-	-	-	-	-	-,492*	-	-	-	-	-
	Знч.(2-сторон)						,032					
Неадекватное эмоциональное реагирование	Корреляция Пирсона	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	,509*
	Знч.(2-сторон)											,026
Ухудшение способностей	Корреляция Пирсона	-	-	-,488*	-	-	-,505*	-	-	-	-,475*	-

	Знч.(2-сторон)			,034			,027				,040	
Истощение	Корреляция Пирсона	-,631**	-,683**	-,626**	-,609**	-,684**	-,644**	-,652**		,520*	-,674**	-
	Знч.(2-сторон)	,004	,001	,004	,006	,001	,003	,003		,022	,002	
Недостаток эмоций	Корреляция Пирсона	-,476*	-,703**	-,601**	-,545*	-,641**	-,632**	-,485*	-	,456*	-,632**	-
	Знч.(2-сторон)	,039	,001	,007	,016	,003	,004	,035		,050	,004	
Личностное отстранение	Корреляция Пирсона	-	-,501*	-,519*	-	-,606**	-,504*	-,603**	-	-	-,625**	
	Знч.(2-сторон)	-	,029	,023	-	,006	,028	,006	-	-	,004	
Психосоматические нарушения	Корреляция Пирсона	-,780**	-,563*	-,648**	-,668**	-,648**	-,628**	-,700**	-,476*	,460*	-,660**	
	Знч.(2-сторон)	,000	,012	,003	,002	,003	,004	,001	,039	,048	,002	
	Знч.(2-сторон)	,000	,005		,000	,000						
Положительная оценка себя и собственных поступков	Корреляция Пирсона	-	-,456*	-	-	-,553*	-	-	-	-	-	-
	Знч.(2-сторон)		,049			,014						
Примечание: *** - очень сильная значимая связь показателей (при $p \leq 0,001$), ** - сильная значимая связь (при $p \leq 0,01$), * - присутствует статистически значимая связь (при $p \leq 0,05$).												

Таблица Б.1 – Таблица сырых баллов по методике Бойко от 0 до 5 лет

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Напряжение	28	14	20	20	3	3	6	22	6	-	63	48	7	62	60	59	69	70	63	68	46	48	55	43	38	16	16	68	27	1
1. Сильное переживание ПО обстоятельствам	5	5	10	10	-	-	-	7	-	-	19	17	7	12	20	9	7	8	5	8	14	10	7	12	7	10	10	28	15	-
2. Сомнения в своих силах	23	3	8	8	3	-	-	8	-	-	13	16	-	23	18	18	20	27	17	22	2	18	22	8	10	-	-	20	-	-
3. Нахождение в клетке	-	1	2	2	-	-	6	1	6	-	7	2	-	20	12	12	20	27	27	28	15	11	12	21	11	1	1	10	5	1
4. Тревожное и депрессивное состояние	-	5	-	-	-	3	-	6	-	-	23	13	-	7	10	20	22	8	14	10	15	9	14	2	10	5	5	10	7	-
Резистенция	38	37	40	40	32	14	38	41	37	15	74	77	32	85	24	77	70	54	63	68	62	52	76	54	84	35	35	5	45	50
1. Неадекватное эмоциональное реагирование	2	12	-	-	-	-	15	12	10	10	20	25	15	18	8	12	22	7	10	18	10	5	18	-	17	2	2	5	15	10
2. Эмоционально-нравственное разупорядочение	5	5	-	5	10	9	10	3	5	5	5	9	15	15	8	15	8	7	3	8	17	7	8	20	22	3	3	16	-	10
3. Экономия эмоций	26	20	38	33	20	-	-	3	20	-	41	38	-	40	8	33	25	25	38	33	17	30	33	28	23	25	25	23	25	20
4. Ухудшение способностей	5	-	2	2	2	5	13	23	2	-	8	5	2	12	-	17	15	15	12	9	18	10	17	6	22	5	5	10	5	10
Истощение	31	12	45	35	35	9	15	47	28	23	33	26	13	51	60	68	95	55	55	53	73	67	47	17	42	27	29	89	22	10
1. Недостаток эмоций	22	2	10	10	10	-	-	10	10	10	-	5	-	2	10	25	30	8	5	17	10	28	5	3	25	17	17	22	17	-
2. Эмоциональная отстранённость	9	10	25	15	15	6	10	26	18	13	8	13	10	15	15	20	25	14	15	9	15	5	12	12	12	5	5	23	5	10
3. Личностная отстранённость	-	-	10	10	10	-	5	8	-	-	10	3	-	25	15	10	18	18	25	18	25	7	23	-	3	5	5	27	-	-
4. Психические нарушения	-	-	-	-	-	3	-	3	-	-	15	5	3	9	20	13	22	15	10	9	23	27	7	2	2	-	2	17	-	-

Таблица Б.2 – Таблица сырых баллов по методике Пантелеева, Столина от 0 до 5 лет службы

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Шкала \$ (интегральная)	91,33	88,00	93,33	93,33	93,33	93,33	96,67	96,67	96,67	9 8	93,33	9 6	9 8	32,33	4 9	4 9	69,33	8 0	4 9	38,33	38,33	32,33	55,33	8 0	8 0	9 6	9 6	4 9	93,33	9 6
Шкала самоуважения	99,67	86,67	99,67	96,67	99,67	96,67	96,67	99,67	96,67	96,67	91,33	91,33	100	3 4	44,67	1 6	44,67	71,33	58,67	3 4	58,67	25,33	58,67	8 0	44,67	96,67	96,67	25,33	96,67	96,67
Шкала аутосимпатии	77,33	96,67	77,33	69,67	90,67	77,33	98,33	90,67	98,33	96,67	77,33	8 6	98,33	1 6	8 6	5 8	69,67	90,67	69,67	37,33	5 8	4 7	4 7	5 8	69,67	69,67	69,67	69,67	69,67	90,67
Шкала ожидания положительного отношения других	100	72,33	72,33	91,33	91,33	53,00	53,00	91,33	72,33	91,33	5 3	91,33	72,33	9	6	9	6	17,67	9	17,67	9	27,33	17,67	53,00	39,67	91,33	91,33	17,67	72,33	72,33
Шкала самоинтереса	49,67	92,33	49,67	92,33	92,33	71,33	92,33	92,33	92,33	100	46,67	71,33	100	2 9	49,67	5,33	2 9	1 6	1 6	1 6	5,33	2	2	92,33	92,33	49,67	49,67	5,33	92,33	100
Шкала самоуверенности	81,33	65,67	92,33	92,33	92,33	65,67	81,33	92,33	81,33	92,33	65,67	65,67	92,33	29,33	47,67	29,33	65,67	65,67	16,67	29,33	65,67	16,67	29,33	47,67	29,33	92,33	92,33	7,33	81,33	81,33
Шкала ожидания отношения других	100	100	51,33	8 0	8 0	8 0	51,33	8 0	8 0	8 0	8 0	8 0	51,33	3 2	1 5	7,33	1 5	7,33	1 5	3 2	3 2	3 2	3 2	51,33	8 0	8 0	8 0	3 2	8 0	8 0
Самопринятие	70,67	70,67	50,67	70,67	89,67	100	100	89,67	89,67	100	70,67	89,67	100	16,67	50,67	70,67	34,33	50,67	34,33	16,67	7,67	7,67	34,33	89,67	70,67	70,67	70,67	50,67	70,67	100
Шкала саморуководства	60,33	79,67	79,67	60,33	60,33	60,33	79,67	60,33	79,67	79,67	60,33	60,33	79,67	38,33	38,33	79,67	38,33	38,33	60,33	60,33	38,33	79,67	38,33	38,33	60,33	79,67	79,67	79,67	79,67	79,67
Шкала самообвинения	27,67	-	1 5	60,67	1 5	43,33	1 5	1 5	1 5	1 5	4,67	4,67	1 5	27,67	1 5	60,67	43,33	1 5	4,67	27,67	43,33	43,33	27,67	43,33	1 5	27,67	27,67	1 5	60,67	43,33
Самоинтерес	54,67	100	54,67	8 0	8 0	54,67	100	8 0	100	100	54,67	8 0	100	34,33	34,33	3	11,33	8 0	2 0	2 0	3	2 0	3	8 0	54,67	8 0	8 0	3	100	100
Самопонимание	99,33	9 4	9 4	9 4	99,33	83,67	9 4	99,33	9 4	9 4	93,33	9 4	99,33	43,33	9 4	68,67	68,67	83,67	43,33	68,67	83,67	68,67	9 4	43,33	68,67	83,67	83,67	68,67	9 4	9 4

Таблица Б.3 – Таблица сырых баллов по методике Индекс Жизненной Удовлетворенности со сроком от 0 до 5 лет

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
ИЖУ	32	35	19	34	34	33	29	30	35	36	28	30	35	35	34	25	24	38	30	36	32	21	32	38	23		30	30	21	33	34
1. Интерес к жизни	6	6	7	7	7	6	5	5	6	6	5	7	7	7	6	2	4	7	5	6	6	3	6	7	6		4	4	3	5	6
2. Последовательность достижения цели	6	8	5	8	8	7	8	5	7	8	4	3	8	8	8	8	4	8	8	8	6	4	6	8	4		7	7	3	6	6
3. Согласованность между поставленной и достигнутой целями	6	8	1	6	6	7	5	7	6	8	6	6	8	8	7	5	4	8	4	8	6	5	6	8	3		7	7	4	8	7
4. Положительная оценка себя и собственных поступков	6	6	4	6	6	5	7	5	8	6	7	6	8	6	6	6	6	7	5	8	6	4	6	7	4		5	5	6	8	7
5. Общий фон настроения	7	7	2	7	7	8	4	8	8	8	6	8	4	6	8	4	6	8	8	6	8	5	8	8	6		7	7	5	6	8

Таблица Б.4 – Таблица сырых баллов по методике Бойко от 5 до 10 лет службы

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Напряжение	14	22	51	8	3	82	52	46	66	72	39
1. Сильное переживание по обстоятельствам	5	14	14	7	-	27	9	17	15	24	4
2. Сомнения в своих силах	3	3	13	-	3	15	18	8	28	10	23
3. Нахождение в клетке	1	5	8	1	-	18	15	14	7	23	7
4. Тревожное и депрессивное состояние	5	-	16	-	-	22	10	6	16	15	5
Резистенция	37	50	68	19	32	109	39	71	85	99	57
1. Неадекватное	12	15	20	3	-	28	8	5	13	20	15

эмоциональное реагирование											
2. Эмоционально-нравственное разупорядочение	5	10	5	8	10	22	3	23	11	25	25
3. Экономия эмоций	20	22	20	5	20	31	18	38	41	31	10
4. Ухудшение способностей	-	3	23	3	2	28	10	5	20	23	7
Истощение	12	27	60	13	38	103	50	65	68	95	67
1. Недостаток эмоций	2	2	9	10	10	20	5	17	20	29	17
2. Эмоциональная отстранённость	10	18	18	3	15	28	10	15	23	16	25
3. Личностная отстраненность	-	-	28	-	10	30	12	25	10	25	15
4. Психические нарушения	-	7	5	-	3	25	23	8	15	25	10

Таблица Б.5 – Таблица сырых баллов по методике Индекс Жизненной Удовлетворенности со сроком от 5 до 10 лет

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
ИЖУ	30	38	32	35	38	28	38	33	21	36	33
1. Интерес к жизни	4	7	6	7	7	5	7	4	4	6	7
2. Последовательность достижения цели	6	7	7	8	8	7	8	8	4	8	7
3. Согласованность между поставленной и достигнутой целями	8	8	6	7	8	4	8	6	5	8	7
4. Положительная оценка себя и собственных поступков	6	8	6	6	8	6	8	8	4	6	6
5. Общий фон настроения	6	8	7	7	7	6	7	7	4	8	6

Таблица Б.6 – Таблица сырых баллов по методике Пантелеева, Столина от 5 до 10 лет службы

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Шкала \$ (интегральная)	96	98	96,67	98	96,67	90,67	62,67	74,33	62,67	96,67	32,33
Шкала самоуважения	86,67	99,67	96,67	99,67	99,67	91,33	34	34	71,33	91,33	58,67
Шкала аутосимпатии	96,67	96,67	90,67	86	90,67	86	58	77,33	86	77,33	77,33
Шкала ожидания положительного отношения других	72,33	91,33	53	100	91,33	27,33	17,67	53	6	91,33	6
Шкала самоинтереса	92,33	92,33	100	92,33	92,33	92,33	49,67	71,33	71,33	92,33	5,33
Шкала самоуверенности	65,67	92,33	65,67	81,33	92,33	81,33	29,33	47,67	29,33	65,67	29,33
Шкала ожидания отношения других	100	80	80	100	80	15	32	32	7,33	80	15
Самопринятие	70,67	70,67	89,67	89,67	89,67	100	34,33	70,67	89,67	89,67	34,33
Шкала саморуководства	79,67	79,67	60,33	60,33	60,33	60,33	3	60,33	38,33	60,33	60,33
Шкала самообвинения	-	4,67	27,67	15	15	43,33	27,67	1,67	43,33	15	27,67
Самоинтерес	100	80	100	80	80	54,67	54,67	80	54,67	100	11,33
Самопонимание	94	94	94	94	99,33	83,67	99,33	43,33	68,67	83,67	83,67

Таблица Б.7 – Таблица сырых баллов по методике Бойко более 10 лет службы

Напряжение	14	14	19	27	25	47	2	70	54	65	4	47	51	62	72	58	21	48	10
1. Сильное переживание по обстоятельствам	-	5	4	19	12	19	2	19	15	15	14	15	22	12	15	7	10	12	5
2. Сомнения в своих силах	-	3	5	5	8	16	-	23	10	18	8	8	23	16	20	23	3	8	-
3. Нахождение в клетке	-	1	5	-	-	2	-	23	23	22	12	7	6	17	22	13	5	16	5
4. Тревожное и депрессивное состояние	-	5	5	3	5	10	-	5	6	10	8	17	-	17	15	15	3	2	-
Резистенция	37	37	67	37	68	70	29	65	71	54	84	74	59	70	48	43	47	57	38
1. Неадекватное эмоциональное реагирование	12	12	12	10	10	23	10	2	15	20	11	20	-	12	6	5	11	-	10
2. Эмоционально-нравственное разупорядочение	5	5	30	7	23	4	14	22	13	7	10	10	13	20	10	20	8	23	5
3. Экономия эмоций	20	20	20	20	20	38	-	28	36	15	38	27	36	33	20	10	23	28	23
4. Ухудшение способностей	-	-	5	-	15	5	5	13	7	12	25	17	10	5	12	8	5	6	-
Истощение	12	12	47	22	34	23	5	35	51	51	33	38	34	64	61	53	22	22	22
1. Недостаток эмоций	2	2	15	10	17	5	-	5	10	12	20	17	7	24	15	20	5	10	10
2. Эмоциональная отстранённость	10	10	17	7	15	13	5	20	12	7	2	6	9	12	19	10	12	10	7
3. Личностная отстраненность	-	-	10	3	-	-	-	5	13	10	3	10	5	10	2	15	5	-	-
4. Психические нарушения	-	-	5	2	2	5	-	5	16	22	8	5	13	18	25	8	-	-	5

Таблица Б.8 – Таблица сырых баллов по методике Индекс Жизненной Удовлетворенности со сроком более 10 лет

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
ИЖУ	35	35	33	35	37	27	37	21	35	33	35	31	21	37	37	34	25	38	29
1. Интерес к жизни	6	6	7	5	6	4	7	1	6	5	7	7	2	7	7	6	7	7	4
2. Последовательность достижения цели	8	8	8	8	8	4	8	4	8	8	6	6	2	8	8	8	6	8	6
3. Согласованность между поставленной и достигнутой целями	8	8	8	8	8	8	8	6	7	8	7	6	6	8	8	6	4	8	8
4. Положительная оценка себя и собственных поступков	6	6	6	8	7	7	6	5	7	6	7	6	6	8	7	8	4	7	6
5. Общий фон настроения	7	7	4	6	8	4	8	5	7	6	8	6	4	6	7	6	4	8	5

Таблица Б.9 – Таблица сырых баллов по методике Пантелеева, Столина более 10 лет службы

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
Шкала \$ (интегральная)	93,33	98,00	96,00	96,67	98,00	96,67	98,00	96,67	90,67	69,33	62,67	80,00	74,33	49,00	32,33	55,33	96,67	85,00	96,67
Шкала самоуважения	86,67	99,67	96,67	99,67	100	91,33	100	99,67	71,33	34,00	58,67	71,33	71,33	71,33	25,33	58,67	99,67	58,67	91,33
Шкала аутосимпатии	96,67	96,67	98,33	86,00	98,33	86	96,67	69,67	86,00	69,67	58,00	58,00	77,33	21,67	58,00	47,00	90,67	69,67	96,67
Шкала ожидания положительного отношения других	72,33	91,33	91,33	91,33	100	91,33	72,33	91,33	27,33	27,33	9	6	27,33	3,33	6,00	6,00	91,33	27,33	91,33
Шкала самоинтереса	71,33	92,33	49,67	71,33	100	71,33	100	100	49,67	49,67	16	49,67	5,33	49,67	16,00	29	92,33	71,33	71,33
Шкала самоуверенности	65,67	92,33	81,33	92,33	92,33	65,67	92,33	92,33	29,33	29,33	29,33	47,67	65,67	16,67	47,67	16,67	100	47,67	92,33
Шкала ожидания отношения других	100	80,00	51,33	80,00	100	80,00	80,00	80,00	32,00	32,00	7,33	3,67	15,00	7,33	15,00	32,00	100	15,00	80,00
Самопринятие	70,67	89,67	100	89,67	89,67	100	89,67	70,67	70,67	2,67	50,65	50,67	34,33	34,33	34,33	2,67	70,67	89,67	89,67
Шкала саморукводства	79,67	79,67	79,67	79,67	79,67	60,33	92,00	79,67	79,67	38,33	60,33	60,33	25,67	60,33	38,33	60,33	79,67	25,67	38,33
Шкала самообвинения	-	4,67	4,67	15,00	4,67	4,67	15,00	43,33	-	15,00	27,67	15	27,67	96,67	60,67	27,67	27,67	43,33	-
Самоинтерес	100	100	80	80	100	80	100	100	34,33	54,67	20,00	34,33	11,33	34,33	34,33	11,33	80	80	80
Самопонимание	94	93,33	94	94	94	94	99,33	83,67	83,67	99,33	94	68,67	68,67	83,67	68,67	83,67	83,67	21,33	94

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Таблица В.1 – Сравнительный анализ результатов исследования с помощью критерия Краскела-Уоллеса

	Группа	N	Средний ранг
Напряжение	1,00	30	29,13
	2,00	11	33,41
	3,00	19	30,97
	Всего	60	
Переживание ПО поводу обстоятельств	1,00	30	26,45
	2,00	11	34,09
	3,00	19	34,82
	Всего	60	
Неудовлетворенность собой	1,00	30	29,45
	2,00	11	32,55
	3,00	19	30,97
	Всего	60	
Нахождение в клетке	1,00	30	29,50
	2,00	11	32,18
	3,00	19	31,11
	Всего	60	
Тревожное и депрессивное	1,00	30	30,08
	2,00	11	33,41
	3,00	19	29,47
	Всего	60	
Резистенция	1,00	30	27,50
	2,00	11	34,59
	3,00	19	32,87
	Всего	60	
Переживание ПО поводу обстоятельств	1,00	30	27,93
	2,00	10	37,35
	3,00	19	29,39
	Всего	59	
Неудовлетворенность собой	1,00	30	25,22
	2,00	11	36,05
	3,00	19	35,63
	Всего	60	
Нахождение в клетке	1,00	30	31,17
	2,00	11	28,86
	3,00	19	30,39
Всего	60		
Тревожное и депрессивное	1,00	30	30,38
	2,00	11	33,36
	3,00	19	29,03

	Всего	60	
Истощение	1,00	30	30,33
	2,00	11	39,09
	3,00	19	25,79
	Всего	60	
Недостаток эмоций	1,00	30	29,42
	2,00	11	33,55
	3,00	19	30,45
	Всего	60	
Отстраненность	1,00	30	30,83
	2,00	11	40,23
	3,00	19	24,34
	Всего	60	
Личностное отстранение	1,00	30	31,42
	2,00	11	38,73
	3,00	19	24,29
	Всего	60	
Психосоматические нарушения	1,00	30	28,12
	2,00	11	37,27
	3,00	19	30,34
	Всего	60	
ИЖУ	1,00	30	44,17
	2,00	11	17,36
	3,00	19	16,53
	Всего	60	
Интерес к жизни	1,00	30	45,50
	2,00	11	15,64
	3,00	19	15,42
	Всего	60	
Последовательность достижения цели	1,00	30	45,50
	2,00	11	15,09
	3,00	19	15,74
	Всего	60	
Согласованность между поставленной и достигнутой целями	1,00	30	43,90
	2,00	11	15,14
	3,00	19	18,24
	Всего	60	
Положительная оценка себя и собственных поступков	1,00	30	40,80
	2,00	11	20,41
	3,00	19	20,08
	Всего	60	
Общий фон настроения	1,00	30	45,30
	2,00	11	17,68
	3,00	19	14,55
	Всего	60	
Шкала \$ (интегральная)	1,00	30	22,45
	2,00	11	38,68
	3,00	19	38,47

	Всего	60	
Шкала самоуважения	1,00	30	26,17
	2,00	11	34,32
	3,00	19	35,13
	Всего	60	
Шкала аутосимпатии	1,00	30	23,37
	2,00	11	40,86
	3,00	19	35,76
	Всего	60	
Шкала ожидания положительного отношения других	1,00	29	24,69
	2,00	11	36,73
	3,00	19	34,21
	Всего	59	
Шкала самоинтереса	1,00	30	29,47
	2,00	11	37,45
	3,00	19	28,11
	Всего	60	
Шкала самоуверенности	1,00	30	38,87
	2,00	11	20,23
	3,00	19	23,24
	Всего	60	
Шкала ожидания отношения других	1,00	30	27,08
	2,00	11	35,27
	3,00	19	33,13
	Всего	60	
Самопринятие	1,00	30	17,43
	2,00	11	47,09
	3,00	19	41,53
	Всего	60	
Шкала саморуководства	1,00	30	16,47
	2,00	11	41,00
	3,00	19	46,58
	Всего	60	
Шкала самообвинения	1,00	30	24,63
	2,00	11	38,14
	3,00	19	35,34
	Всего	60	
Самоинтерес	1,00	30	15,50
	2,00	11	46,64
	3,00	19	44,84
	Всего	60	
Самопонимание	1,00	30	15,50
	2,00	11	46,27
	3,00	19	45,05
	Всего	60	

Таблица Г.1 – Корреляционный анализ результатов исследования в группе со стажем работы от 0 до 5 лет

		Шкала самоуважения	Шкала аутосимпатии	Шкала ожидания положительного отношения других	Шкала самоинтереса	Шкала самоуверенности	Шкала ожидания отношения других	Самопринятие	Шкала самоуправления	Шкала самообвинения	Самоинтерес	Самопонимание
Напряжение	Корреляция Пирсона	-,718**	-,568**	-,039	-,753**	-,566**	-,227	-,246	-,263	-,163	-,004	-,034
	Знч.(2-сторон)	,000	,001	,839	,000	,001	,228	,190	,160	,389	,985	,860
	N	30	30	29	30	30	30	30	30	30	30	30
Переживание ПО поводу обстоятельств	Корреляция Пирсона	-,381*	-,188	-,035	-,404*	-,193	-,310	-,231	-,448*	-,098	-,020	-,154
	Знч.(2-сторон)	,038	,320	,855	,027	,306	,096	,219	,013	,606	,915	,417
	N	30	30	29	30	30	30	30	30	30	30	30
Неудовлетворенность собой	Корреляция Пирсона	-,615**	-,528**	-,108	-,662**	-,408*	-,181	-,104	-,207	-,171	-,083	-,040
	Знч.(2-сторон)	,000	,003	,577	,000	,025	,338	,583	,272	,365	,662	,832
	N	30	30	29	30	30	30	30	30	30	30	30
Нахождение в клетке	Корреляция Пирсона	-,663**	-,589**	,012	-,560**	-,740**	,075	-,039	,136	-,021	,149	,075
	Знч.(2-сторон)	,000	,001	,951	,001	,000	,692	,838	,474	,912	,433	,692

	N	30	30	29	30	30	30	30	30	30	30	30
Тревожное и депрессивное	Корреляция Пирсона	-,518**	-,376*	,029	-,691**	-,333	-,368*	-,466**	-,407*	-,233	-,081	-,015
	Знч.(2-сторон)	,003	,041	,883	,000	,072	,045	,009	,026	,216	,670	,937
	N	30	30	29	30	30	30	30	30	30	30	30
Резистенция	Корреляция Пирсона	-,431*	-,432*	,079	-,374*	-,411*	-,113	,029	-,193	-,148	-,004	-,033
	Знч.(2-сторон)	,018	,017	,685	,042	,024	,552	,881	,306	,436	,983	,863
	N	30	30	29	30	30	30	30	30	30	30	30
Неадекватное эмоциональное выгорание	Корреляция Пирсона	-,152	-,175	-,209	-,140	-,040	-,037	-,024	-,291	,046	,322	-,047
	Знч.(2-сторон)	,423	,354	,277	,461	,833	,848	,898	,119	,807	,083	,803
	N	30	30	29	30	30	30	30	30	30	30	30
Эмоционально-нравственное упорядочение	Корреляция Пирсона	-,039	-,310	,087	-,280	-,438*	-,015	,063	-,034	-,031	,064	-,068
	Знч.(2-сторон)	,836	,095	,655	,133	,016	,936	,742	,860	,872	,737	,722
	N	30	30	29	30	30	30	30	30	30	30	30
Экономия эмоций	Корреляция Пирсона	-,514**	-,183	,085	-,394*	-,419*	-,254	-,054	-,252	-,295	-,117	-,131
	Знч.(2-сторон)	,004	,334	,660	,031	,021	,176	,775	,179	,113	,537	,490
	N	30	30	29	30	30	30	30	30	30	30	30
Ухудшение способностей	Корреляция Пирсона	-,338	-,344	,065	-,473**	-,330	-,318	-,313	-,312	-,262	-,215	-,004

	а											
	Знч.(2-сторон)	,068	,062	,737	,008	,075	,087	,092	,093	,161	,254	,984
	N	30	30	29	30	30	30	30	30	30	30	30
Истощение	Корреляция Пирсона	-,742**	-,366*	,061	-,827**	-,399*	-,504**	-,457*	-,350	-,442*	-,255	-,176
	Знч.(2-сторон)	,000	,047	,753	,000	,029	,004	,011	,058	,014	,174	,351
	N	30	30	29	30	30	30	30	30	30	30	30
Недостаток эмоций	Корреляция Пирсона	-,376*	,112	,305	-,439*	-,191	-,562**	-,614**	-,383*	-,386*	-,326	-,259
	Знч.(2-сторон)	,041	,555	,108	,015	,311	,001	,000	,037	,035	,079	,168
	N	30	30	29	30	30	30	30	30	30	30	30
Отстраненность	Корреляция Пирсона	-,111	-,202	-,156	-,302	-,083	-,332	-,033	-,211	-,480**	-,147	-,173
	Знч.(2-сторон)	,558	,285	,419	,105	,662	,073	,863	,264	,007	,439	,362
	N	30	30	29	30	30	30	30	30	30	30	30
Личностное отстранение	Корреляция Пирсона	-,768**	-,525**	-,115	-,768**	-,435*	-,183	-,135	-,072	-,247	-,108	-,019
	Знч.(2-сторон)	,000	,003	,553	,000	,016	,333	,476	,706	,189	,571	,921
	N	30	30	29	30	30	30	30	30	30	30	30
Психосоматические нарушения	Корреляция Пирсона	-,712**	-,409*	,074	-,741**	-,354	-,337	-,418*	-,316	-,180	-,123	-,058

	Знч.(2-сторон)	,000	,025	,702	,000	,055	,069	,022	,089	,342	,518	,761
	N	30	30	29	30	30	30	30	30	30	30	30
ИЖУ	Корреляция Пирсона	,854**	,401*	-,168	,847**	,632**	,189	,298	,016	,118	,131	,079
	Знч.(2-сторон)	,000	,028	,385	,000	,000	,318	,110	,934	,536	,490	,678
	N	30	30	29	30	30	30	30	30	30	30	30
Интерес к жизни	Корреляция Пирсона	,713**	,297	-,168	,820**	,649**	,358	,453*	,151	,233	,164	,199
	Знч.(2-сторон)	,000	,111	,385	,000	,000	,052	,012	,426	,216	,387	,291
	N	30	30	29	30	30	30	30	30	30	30	30
Последовательность достижения цели	Корреляция Пирсона	,735**	,377*	-,395*	,671**	,673**	,145	,179	,054	,025	,168	,121
	Знч.(2-сторон)	,000	,040	,034	,000	,000	,445	,344	,778	,894	,375	,526
	N	30	30	29	30	30	30	30	30	30	30	30
Согласованность между поставленной и достигнутой целями	Корреляция Пирсона	,706**	,500**	-,093	,783**	,608**	,188	,266	,011	,190	-,001	,103
	Знч.(2-сторон)	,000	,005	,633	,000	,000	,320	,155	,955	,314	,996	,586
	N	30	30	29	30	30	30	30	30	30	30	30
Положительная оценка себя и собственных поступков	Корреляция Пирсона	,826**	,325	-,068	,873**	,441*	,361*	,446*	,192	,265	,223	,135
	Знч.(2-сторон)	,000	,080	,726	,000	,015	,050	,013	,309	,157	,236	,478
	N	30	30	29	30	30	30	30	30	30	30	30

Общий фон настроения	Корреляция Пирсона	,606**	,277	-,014	,746**	,713**	,291	,339	,186	,223	,162	,068
	Знач.(2-сторон)	,000	,139	,944	,000	,000	,118	,067	,324	,236	,392	,719
	N	30	30	29	30	30	30	30	30	30	30	30

Таблица Г.2 – Корреляционный анализ результатов исследования среди сотрудников со стажем работы от 5 до 10 лет

		Шкала самоуважения	Шкала аутосимпатии	положительного отношения других	Шкала самоинтереса	Шкала самоуверенности	Шкала ожидания отношения других	Самопринятие	Шкала саморуководства	Шкала самообвинения	Самоинтерес	Самопонимание
Напряжение	Корреляция Пирсона	-,275	-,410	-,576	-,105	-,412	-,645	,127	-,368	,646	-,210	-,388
	Знч.(2- сторон)	,413	,210	,064	,758	,208	,032	,711	,265	,032	,536	,238
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
Переживание ПО поводу обстоятельств	Корреляция Пирсона	,026	-,092	-,114	,311	,052	-,303	,436	,014	,309	,152	-,412
	Знч.(2- сторон)	,938	,788	,739	,352	,880	,366	,180	,968	,355	,656	,208
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
Неудовлетворенност ь собой	Корреляция Пирсона	-,476	-,454	,921**	-,618	-,798**	-,847**	-,297	-,566	,789**	-,678	-,274
	Знч.(2- сторон)	,139	,160	,000	,043	,003	,001	,376	,070	,004	,022	,414
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
Нахождение в клетке	Корреляция Пирсона	-,347	-,584	-,271	-,072	-,266	-,424	,003	-,337	,288	-,045	-,348
	Знч.(2- сторон)	,295	,059	,419	,834	,430	,194	,994	,311	,391	,895	,295
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11

Тревожное и депрессивное	Корреляция Пирсона	-,059	-,207	-,524	,100	-,279	-,488	,317	-,298	,713*	-,053	-,203
	Знч.(2-сторон)	,863	,542	,098	,770	,407	,127	,341	,373	,014	,878	,549
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
Резистенция	Корреляция Пирсона	-,036	-,079	-,372	,068	-,156	-,526	,361	,006	,495	-,079	-,478
	Знч.(2-сторон)	,917	,817	,260	,842	,648	,097	,275	,985	,122	,817	,137
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
Неадекватное эмоциональное выгорание	Корреляция Пирсона	,235	,115	-,310	,086	,011	-,265	,212	,168	,473	-,073	,019
	Знч.(2-сторон)	,487	,737	,354	,801	,974	,431	,530	,622	,141	,832	,955
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
Эмоционально-нравственное упорядочение	Корреляция Пирсона	-,181	-,183	-,165	-,325	-,124	-,445	,030	,233	,091	-,345	-,582
	Знч.(2-сторон)	,594	,590	,628	,329	,717	,170	,930	,491	,789	,299	,060
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
Экономия эмоций	Корреляция Пирсона	-,233	-,009	-,254	,217	-,192	-,454	,367	-,076	,185	,143	-,690
	Знч.(2-сторон)	,490	,979	,451	,522	,571	,161	,267	,824	,586	,675	,019
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
Ухудшение способностей	Корреляция Пирсона	,115	-,152	-,383	,162	-,135	-,400	,423	-,233	,734*	-,028	-,124
	Знч.(2-сторон)	,737	,656	,244	,634	,692	,223	,195	,490	,010	,936	,717
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11

Истощение	Корреляция Пирсона	-,200	-,367	-,476	-,163	-,276	-,639*	,172	-,222	,594	-,280	-,411
	Знч.(2-сторон)	,556	,266	,139	,631	,411	,034	,612	,511	,054	,405	,209
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
Недостаток эмоций	Корреляция Пирсона	-,083	-,271	-,221	-,125	-,239	-,441	,317	-,072	,410	-,185	-,521
	Знч.(2-сторон)	,809	,421	,513	,715	,480	,174	,343	,833	,211	,586	,100
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
Отстраненность	Корреляция Пирсона	-,016	,089	-,588	-,277	-,177	-,689*	,076	,087	,599	-,510	-,282
	Знч.(2-сторон)	,962	,795	,057	,409	,602	,019	,823	,800	,051	,109	,402
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
Личностное отстранение	Корреляция Пирсона	-,199	-,309	-,334	-,008	-,163	-,430	,216	-,140	,405	-,031	-,404
	Знч.(2-сторон)	,557	,356	,315	,981	,631	,187	,524	,682	,216	,929	,218
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
Психосоматические нарушения	Корреляция Пирсона	-,301	-,609*	-,452	-,183	-,324	-,579	-,057	-,532	,562	-,292	-,130
	Знч.(2-сторон)	,368	,047	,163	,591	,331	,062	,869	,092	,072	,383	,703
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
ИЖУ	Корреляция Пирсона	,037	-,223	,560	,011	,370	,489	-,327	,011	-,551	,199	,431
	Знч.(2-сторон)	,913	,509	,073	,974	,262	,127	,326	,973	,079	,557	,185
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11

Интерес к жизни	Корреляция Пирсона	,217	-,201	,263	-,202	,250	,263	-,310	-,144	-,016	-,206	,660*
	Знч.(2-сторон)	,522	,554	,435	,551	,458	,434	,354	,672	,964	,543	,027
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
Последовательность достижения цели	Корреляция Пирсона	-,066	-,363	,467	,042	,336	,330	-,149	-,027	-,408	,178	,170
	Знч.(2-сторон)	,848	,272	,148	,903	,312	,322	,661	,936	,213	,600	,617
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
Согласованность между поставленной и достигнутой целями	Корреляция Пирсона	,059	-,070	,539	-,044	,154	,619	-,425	,061	-,673	,282	,496
	Знч.(2-сторон)	,864	,838	,087	,899	,651	,042	,193	,858	,023	,401	,121
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
Положительная оценка себя и собственных поступков	Корреляция Пирсона	-,239	-,209	,345	,011	,295	,202	-,347	-,036	-,555	,133	,108
	Знч.(2-сторон)	,479	,538	,299	,974	,378	,551	,296	,916	,076	,696	,751
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
Общий фон настроения	Корреляция Пирсона	,190	-,068	,688	,287	,512	,578	-,048	,219	-,593	,464	,277
	Знч.(2-сторон)	,576	,842	,019	,392	,107	,063	,888	,518	,055	,151	,410
	N	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11

Таблица Г.3 – Корреляционный анализ результатов исследования сотрудников со стажем работы от 10 лет и выше

		Шкала самоуваж ения	Шкала аутосимпа тии	Шкала ожидани я положит ельного отношен ия других	Шкала самоинтер еса	Шкала самоувере нности	Шкал а ожид ания отно шени я други х	Самоп риняти е	Шкала саморук оводства	Шкал а само обви нени я	Самоинт ерес	Самопонимание
Напряжение	Корреляция Пирсона	-,578**	-,625**	-,511*	-,352	-,527*	-,498*	-,580**	-,434	,538*	-,450	-,402
	Знч.(2- сторон)	,010	,004	,025	,139	,020	,030	,009	,063	,018	,053	,088
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
Переживание ПО поводу обстоятельств	Корреляция Пирсона	-,267	-,342	-,246	-,321	-,190	-,363	-,234	-,364	,274	-,401	-,257
	Знч.(2- сторон)	,270	,152	,311	,181	,436	,127	,335	,126	,257	,089	,288
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
Неудовлетворенность собой	Корреляция Пирсона	-,527*	-,619**	-,483*	-,502*	-,493*	-,482*	-,662**	-,439	,496*	-,566*	-,218
	Знч.(2- сторон)	,020	,005	,036	,029	,032	,036	,002	,060	,031	,012	,370
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
Нахождение в клетке	Корреляция Пирсона	-,687**	-,608**	-,603**	-,380	-,624**	-,594**	-,560*	-,376	,532*	-,466*	-,345
	Знч.(2- сторон)	,001	,006	,006	,108	,004	,007	,013	,113	,019	,044	,148
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
Тревожное и депрессивное	Корреляция Пирсона	-,542*	-,780**	-,628**	-,423	-,670**	-,577**	-,582**	-,156	,489*	-,569*	-,063
	Знч.(2- сторон)	,017	,000	,004	,071	,002	,010	,009	,524	,033	,011	,799
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19

Резистенция	Корреляция Пирсона	-,196	-,386	-,338	-,333	-,427	-,492*	-,099	-,122	,197	-,403	-,155
	Знч.(2-сторон)	,420	,102	,157	,164	,068	,032	,686	,619	,418	,087	,527
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
Неадекватное эмоциональное выгорание	Корреляция Пирсона	,043	,108	,080	,107	-,130	,100	,065	,260	-,380	,060	,509
	Знч.(2-сторон)	,862	,659	,744	,664	,597	,683	,790	,282	,108	,808	,026
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
Эмоционально-нравственное упорядочение	Корреляция Пирсона	,053	-,205	-,078	,008	-,095	-,212	,031	,079	,317	-,018	-,304
	Знч.(2-сторон)	,828	,400	,752	,975	,698	,383	,899	,746	,187	,941	,206
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
Экономия эмоций	Корреляция Пирсона	-,090	-,252	-,207	-,340	-,272	-,352	,048	-,299	,183	-,353	-,266
	Знч.(2-сторон)	,713	,298	,395	,154	,261	,140	,844	,213	,454	,138	,270
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
Ухудшение способностей	Корреляция Пирсона	-,440	-,416	-,488*	-,401	-,385	-,505*	-,410	-,186	,194	-,475*	-,104
	Знч.(2-сторон)	,059	,076	,034	,088	,104	,027	,082	,447	,427	,040	,672
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
Истощение	Корреляция Пирсона	-,631**	-,683**	-,626**	-,609**	-,684**	-,644**	-,652**	-,300	,520*	-,674**	-,104
	Знч.(2-сторон)	,004	,001	,004	,006	,001	,003	,003	,213	,022	,002	,671
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19

Недостаток эмоций	Корреляция Пирсона	-,476 [*]	-,703 ^{**}	-,601 ^{**}	-,545 [*]	-,641 ^{**}	-,632 ^{**}	-,485 [*]	-,266	,456 [*]	-,632 ^{**}	-,112
	Знч.(2-сторон)	,039	,001	,007	,016	,003	,004	,035	,270	,050	,004	,649
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
Отстраненность	Корреляция Пирсона	,073	,022	,247	,154	,186	,187	,128	,125	,252	,225	-,117
	Знч.(2-сторон)	,767	,928	,309	,528	,447	,443	,601	,609	,298	,354	,634
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
Личностное отстранение	Корреляция Пирсона	-,332	-,501 [*]	-,519 [*]	-,442	-,606 ^{**}	-,504 [*]	-,603 ^{**}	,008	,177	-,625 ^{**}	,023
	Знч.(2-сторон)	,166	,029	,023	,058	,006	,028	,006	,975	,468	,004	,924
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
Психосоматические нарушения	Корреляция Пирсона	-,780 ^{**}	-,563 [*]	-,648 ^{**}	-,668 ^{**}	-,648 ^{**}	-,628 ^{**}	-,700 ^{**}	-,476 [*]	,460	-,660 ^{**}	-,026
	Знч.(2-сторон)	,000	,012	,003	,002	,003	,004	,001	,039	,048	,002	,917
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
ИЖУ	Корреляция Пирсона	-,269	-,120	-,265	-,012	-,333	-,176	,026	,124	,080	,025	-,044
	Знч.(2-сторон)	,265	,624	,273	,960	,164	,471	,916	,612	,744	,920	,859
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
Интерес к жизни	Корреляция Пирсона	-,209	-,132	-,297	-,060	-,278	-,216	,011	,184	,106	-,086	-,106
	Знч.(2-сторон)	,392	,589	,216	,806	,249	,375	,964	,452	,664	,726	,666
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19

Последовательность достижения цели	Корреляция Пирсона	-,152	-,002	-,083	,169	-,189	,030	,013	,290	,004	,179	,075
	Знч.(2-сторон)	,535	,992	,734	,490	,438	,903	,959	,228	,988	,462	,759
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
Согласованность между поставленной и достигнутой целями	Корреляция Пирсона	-,076	,150	,114	,080	-,036	,039	,291	-,067	-,091	,307	,145
	Знч.(2-сторон)	,758	,539	,641	,746	,884	,873	,227	,787	,711	,201	,554
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
Положительная оценка себя и собственных поступков	Корреляция Пирсона	-,325	-,456	-,418	-,381	-,553	-,396	-,187	-,162	,256	-,393	-,086
	Знч.(2-сторон)	,175	,049	,075	,107	,014	,093	,442	,508	,291	,096	,727
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
Общий фон настроения	Корреляция Пирсона	-,245	-,076	-,277	,095	-,234	-,134	,006	,107	,044	,068	-,147
	Знч.(2-сторон)	,313	,757	,252	,699	,336	,585	,981	,662	,858	,781	,548
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19

Сводная таблица параметров корреляционного анализа между самоотношением и симптомами эмоционального выгорания, индекса жизненной удовлетворенности в разных группах в зависимости от стажа работы

Таблица Д.1 – Параметры корреляционного анализа между шкалами самоотношения и симптомами эмоционального выгорания

Шкалы эмоционального выгорания	1 группа	2 группа	3 группа
Шкала самоуважения			
Напряжение	-,718**	-	-,578**
5. Сильное переживание по обстоятельствам	-,381*	-	-
6. Сомнения в своих силах	-,615**	-	-,527*
7. Нахождение в клетке	-,663**	-	-,687**
8. Тревожное и депрессивное состояние	-,518**	-	-,542*
Резистенция	-,431*	-	-
5. Неадекватное эмоциональное реагирование	-	-	-
6. Эмоционально-нравственное разупорядочение	-	-	-
7. Экономия эмоций	-,514**	-	-
8. Ухудшение способностей	-	-	-
Истощение	-,742**	-	-,631**
5. Недостаток эмоций	-,376*	-	-,476*
6. Эмоциональная отстранённость	-	-	-
7. Личностная отстраненность	-,768**	-	-
8. Психосоматические нарушения	-,712**	-	-,780**
Шкала аутосимпатии			

Напряжение	-,568**	-	-,625**
9. Сильное переживание по обстоятельствам	-	-	-
10. Сомнения в своих силах	-,528**	-	-,619**
11. Нахождение в клетке	-,589**	-	-,608**
12. Тревожное и депрессивное состояние	-,376*	-	-,780**
Резистенция	-,432*	-	-
9. Неадекватное эмоциональное реагирование	-	-	-
10. Эмоционально-нравственное разупорядочение	-	-	-
11. Экономия эмоций	-	-	-
12. Ухудшение способностей	-	-	-
Истощение	-,366*	-	-,683**
9. Недостаток эмоций	-	-	-,703**
10. Эмоциональная отстранённость	-	-	-
11. Личностная отстраненность	-,525**	-	-,501*
12. Психосоматические нарушения	-,409*	-,609*	-,563*
Шкала ожидания положительного отношения от других			
Напряжение	-	-	-,511*
Сильное переживание по обстоятельствам	-	-	-
Сомнения в своих силах	-	-,921**	-,483*
Нахождение в клетке	-	-	-,603**
Тревожное и депрессивное состояние	-	-	-,628**
Резистенция	-	-	-
Неадекватное эмоциональное реагирование	-	-	-
Эмоционально-нравственное разупорядочение	-	-	-
Экономия эмоций	-	-	-

Ухудшение способностей	-	-	-,488 [*]
Истощение	-	-	-,626 ^{**}
Недостаток эмоций	-	-	-,601 ^{**}
Эмоциональная отстранённость	-	-	-
Личностная отстраненность	-	-	-,519 [*]
Психосоматические нарушения	-	-	-,648 ^{**}
Шкала самоинтереса			
Напряжение	-,753 ^{**}	-	-
Сильное переживание по обстоятельствам	-,404 [*]	-	-
Сомнения в своих силах	-,662 ^{**}	-,618 [*]	-,502 [*]
Нахождение в клетке	-,560 ^{**}	-	-
Тревожное и депрессивное состояние	-,691 ^{**}	-	-
Резистенция	-,374 [*]	-	-
Неадекватное эмоциональное реагирование	-	-	-
Эмоционально-нравственное разупорядочение	-	-	-
Экономия эмоций	-,394 [*]	-	-
Ухудшение способностей	-,473 ^{**}	-	-
Истощение	-,827 ^{**}	-	-,609 ^{**}
Недостаток эмоций	-,439 [*]	-	-,545 [*]
Эмоциональная отстранённость	-	-	-
Личностная отстраненность	-,768 ^{**}	-	-
Психосоматические нарушения	-,741 ^{**}	-	-,668 ^{**}
Шкала самоуверенности			
Напряжение	-,566 ^{**}	-	-,527 [*]
Сильное переживание по обстоятельствам	-	-	-
Сомнения в своих силах	-,408 [*]	-,798 ^{**}	-,493 [*]
Нахождение в клетке	-,740 ^{**}	-	-,624 ^{**}
Тревожное и депрессивное состояние	-	-	-,670 ^{**}

Резистенция	-,411 [*]	-	-
Неадекватное эмоциональное реагирование	-,438 [*]	-	-
Эмоционально-нравственное разупорядочение	-	-	-
Экономия эмоций	-,419 [*]	-	-
Ухудшение способностей	-	-	-
Истощение	-,399 [*]	-	-,684 ^{**}
Недостаток эмоций	-	-	-,641 ^{**}
Эмоциональная отстранённость	-	-	-
Личностная отстранённость	-,435 [*]	-	-,606 ^{**}
Психосоматические нарушения	-	-	-,648 ^{**}
Шкала ожидания других			
Напряжение	-	-,645 [*]	-,498 [*]
Сильное переживание по обстоятельствам	-	-	-
Сомнения в своих силах	-	-,847 ^{**}	-,482 [*]
Нахождение в клетке	-	-	-,594 ^{**}
Тревожное и депрессивное состояние	-,368 [*]	-	-,577 ^{**}
Резистенция	-	-	-,492 [*]
Неадекватное эмоциональное реагирование	-	-	-
Эмоционально-нравственное разупорядочение	-	-	-
Экономия эмоций	-	-	-
Ухудшение способностей	-	-	-,505 [*]
Истощение	-,504 ^{**}	-,639 [*]	-,644 ^{**}
Недостаток эмоций	-,562 ^{**}	-	-,632 ^{**}
Эмоциональная отстранённость	-	-	-
Личностная отстранённость	-	-,689 [*]	-,504 [*]
Психосоматические нарушения	-	-	-,628 ^{**}
Самопринятие			

Напряжение	-	-	-,580 ^{**}
Сильное переживание по обстоятельствам	-	-	-
Сомнения в своих силах	-	-	-,662 ^{**}
Нахождение в клетке	-	-	-,560 [*]
Тревожное и депрессивное состояние	-,466 ^{**}	-	-,582 ^{**}
Резистенция	-	-	-
Неадекватное эмоциональное реагирование	-	-	-
Эмоционально-нравственное разупорядочение	-	-	-
Экономия эмоций	-	-	-
Ухудшение способностей	-	-	-,652 ^{**}
Истощение	-,457 [*]	-	-
Недостаток эмоций	-,614 ^{**}	-	-,485 [*]
Эмоциональная отстранённость	-	-	-
Личностная отстраненность	-	-	-,603 ^{**}
Психосоматические нарушения	-,418 [*]	-	-,700 ^{**}
Шкала саморукводства			
Напряжение		-	-
Сильное переживание по обстоятельствам	-,448 [*]	-	-
Сомнения в своих силах	-	-	-
Нахождение в клетке	-	-	-
Тревожное и депрессивное состояние	-,407 [*]	-	-
Резистенция	-	-	-
Неадекватное эмоциональное реагирование	-	-	-
Эмоционально-нравственное разупорядочение	-	-	-
Экономия эмоций	-	-	-
Ухудшение способностей	-	-	-
Истощение	-	-	-

Недостаток эмоций	-,383*	-	-
Эмоциональная отстранённость	-	-	-
Личностная отстраненность	-	-	-
Психосоматические нарушения	-	-	-,476*
Шкала самообвинения			
Напряжение	-	,646*	,538*
Сильное переживание по обстоятельствам	-	-	-
Сомнения в своих силах	-	,789**	,496*
Нахождение в клетке	-	-	,532*
Тревожное и депрессивное состояние	-	,713*	,489*
Резистенция	-	-	-
Неадекватное эмоциональное реагирование	-	-	-
Эмоционально-нравственное разупорядочение	-	-	-
Экономия эмоций	-	-	-
Ухудшение способностей	-	,734*	-
Истошение	-,442*	-	,520*
Недостаток эмоций	-,386*	-	,456*
Эмоциональная отстранённость	-,480**	-	-
Личностная отстраненность	-	-	-
Психосоматические нарушения	-	-	,460*
Самоинтерес			
Напряжение	-	-	-
Сильное переживание по обстоятельствам	-	-	-
Сомнения в своих силах	-	-,678*	-,566*
Нахождение в клетке	-	-	-,466*
Тревожное и депрессивное состояние	-	-	-,569*
Резистенция	-	-	-
Неадекватное эмоциональное	-	-	-

реагирование			
Эмоционально-нравственное разупорядочение	-	-	-
Экономия эмоций	-	-	-
Ухудшение способностей	-	-	-,475 [*]
Истощение	-	-	-,674 ^{**}
Недостаток эмоций	-	-	-,632 ^{**}
Эмоциональная отстранённость	-	-	-
Личностная отстраненность	-	-	-,625 ^{**}
Психосоматические нарушения	-	-	-,660 ^{**}
Самопонимание			
Напряжение	-	-	-
Сильное переживание по обстоятельствам	-	-	-
Сомнения в своих силах	-	-	-
Нахождение в клетке	-	-,690 [*]	-
Тревожное и депрессивное состояние	-	-	-
Резистенция	-	-	-
Неадекватное эмоциональное реагирование	-	-	,509 [*]
Эмоционально-нравственное разупорядочение	-	-	-
Экономия эмоций	-	-	-
Ухудшение способностей	-	-	-
Истощение	-	-	-
Недостаток эмоций	-	-	-
Эмоциональная отстранённость	-	-	-
Личностная отстраненность	-	-	-
Психосоматические нарушения	-	-	-

Таблица Д.2 Параметры корреляционного анализа методик ИЖУ и Самоотношение в трех группах испытуемых

Шкалы	1 группа	2 группа	3 группа
Шкала самоуважения			
ИЖУ	,854 ^{**}	-	-
Интерес к жизни	,713 ^{**}	-	-
Последовательность достижения цели	,735 ^{**}	-	-
Согласованность между поставленной и достигнутой целями	,706 ^{**}	-	-
Положительная оценка себя и собственных поступков	,826 ^{**}	-	-
Общий фон настроения	,606 ^{**}	-	-
Шкала аутосимпатии			
ИЖУ	,401 [*]	-	-
Интерес к жизни		-	-
Последовательность достижения цели	,735 ^{**}	-	-
Согласованность между поставленной и достигнутой целями	,706 ^{**}	-	-
Положительная оценка себя и собственных поступков	,826 ^{**}	-	-,456 [*]
Общий фон настроения	,606 ^{**}	-	-
Шкала ожидания положительного отношения других			
ИЖУ	-	-	-
Интерес к жизни	-	-	-
Последовательность достижения цели	-,395 [*]	-	-
Согласованность между поставленной и достигнутой целями	-	-	-
Положительная оценка себя и	-	-	-

собственных поступков			
Общий фон настроения	-	,688*	-
Шкала самоинтереса			
ИЖУ	,847**	-	-
Интерес к жизни	,820**	-	-
Последовательность достижения цели	,671**	-	-
Согласованность между поставленной и достигнутой целями	,783**	-	-
Положительная оценка себя и собственных поступков	,873**	-	-
Общий фон настроения	,746**	-	-
Шкала самоуверенности			
ИЖУ	,632**	-	-
Интерес к жизни	,649**	-	-
Последовательность достижения цели	,673**	-	-
Согласованность между поставленной и достигнутой целями	,608**	-	-
Положительная оценка себя и собственных поступков	,441*	-	-,553*
Общий фон настроения	,713**	-	-
Шкала ожидания отношения других			
ИЖУ	-	-	-
Интерес к жизни	-	-	-
Последовательность достижения цели	-	-	-
Согласованность между поставленной и достигнутой целями	-	,619*	-
Положительная оценка себя и собственных поступков	,361*	-	-

Общий фон настроения	-	-	-
Самопринятие			
ИЖУ	-	-	-
Интерес к жизни	,453*	-	-
Последовательность достижения цели	-	-	-
Согласованность между поставленной и достигнутой целями	-	-	-
Положительная оценка себя и собственных поступков	,446*	-	-
Общий фон настроения	-	-	-
Шкала самообвинения			
ИЖУ	-	-	-
Интерес к жизни	-	-	-
Последовательность достижения цели	-	-	-
Согласованность между поставленной и достигнутой целями	-	-,673*	-
Положительная оценка себя и собственных поступков	-	-	-
Общий фон настроения	-	-	-

ОПРОСНИК В.В. Бойко

Методика В.В. Бойко позволяет оценить фазу эмоционального выгорания и выраженность тех или иных симптомов в каждой фазе. Ниже даны подробные описания каждой из фаз и симптомов.

I Фаза напряжения - является предвестником и «запускающим» механизмом в формировании эмоционального выгорания. Состоит из следующих симптомов:

1. Симптом «переживания психотравмирующих обстоятельств».

Проявляется как осознание психотравмирующих факторов деятельности, которые трудно устранить. Накапливается отчаяние и негодование. Неразрешимость ситуации приводит к развитию прочих явлений «выгорания».

2. Симптом неудовлетворенности собой.

В результате неудач или неспособности повлиять на психотравмирующие обстоятельства, человек обычно испытывает недовольство собой, профессией, конкретными обязанностями. Действует механизм «эмоционального переноса» – энергия эмоций направляется не столько вовне, сколько на себя.

3. Симптомы «загнанности в клетку».

Возникают не во всех случаях, хотя являются логическим продолжением развивающегося стресса. Когда психотравмирующие обстоятельства давят, и мы ничего не можем изменить, к нам приходит чувство беспомощности. Мы пытаемся что-либо сделать, сосредотачиваем все свои возможности – психические ресурсы: мышление, установки, смыслы, планы, цели. И если не находим выхода, наступает состояние интеллектуально-эмоционального ступора.

4. Симптом «тревоги и депрессии».

Симптом «загнанности в клетку» может перейти в тревожно-депрессивную симптоматику. Профессионал переживает личностную тревогу, разочарование в себе, в профессии или месте работы. Этот симптом является крайней точкой в формировании

I фазы «напряжения» при развитии эмоционального выгорания.

II Фаза «резистенции» - вычленение этой фазы в самостоятельную весьма условно. Фактически сопротивление нарастающему стрессу начинается с момента появления напряжения. Человек стремится к психологическому комфорту и поэтому старается снизить давление внешних обстоятельств. Формирование защиты на этапе сопротивления происходит на фоне следующих явлений:

1. Симптом «неадекватного избирательного эмоционального реагирования».

Несомненный признак «выгорания», когда профессионал перестает улавливать разницу между двумя принципиально отличающимися явлениями:

- экономичное проявление эмоций;
- неадекватное избирательное эмоциональное реагирование.

В первом случае речь идет о полезном навыке взаимодействия с деловыми партнерами - подключать эмоции довольно ограниченного регистра и умеренной интенсивности: легкая улыбка, приветливый взгляд, мягкий, спокойный тон речи, сдержанные реакции на сильные раздражители, лаконичные формы выражения несогласия, отсутствие категоричности, грубости. При необходимости профессионал способен отнестись к подопечному или клиенту более эмоционально, с искренним сочувствием. Такой режим общения свидетельствует о высоком уровне профессионализма.

Совсем иное дело, когда профессионал неадекватно «экономит» на эмоциях, ограничивает эмоциональную отдачу за счет выборочного реагирования на ситуации. Действует принцип «хочу или не хочу»: сочту нужным – уделю внимание подопечному, партнеру, будет настроение –

откликнуться на его состояние и потребности. При всей неприемлемости такого стиля эмоционального поведения, он весьма распространен. Дело в том, что человеку чаще всего кажется, будто он поступает допустимым образом. Однако субъект общения или наблюдатель фиксирует иное – эмоциональную черствость, неучтивость, равнодушие.

Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование интерпретируется партнерами как неуважение к их личности, т.е. переходит в плоскость нравственности.

2. Симптом «эмоционально-нравственной дезориентации».

Он является логическим продолжением неадекватного реагирования в отношениях с деловым партнером. Профессионал не только осознает, что не проявляет должного эмоционального отношения к своему подопечному, он еще и оправдывается: «таким людям нельзя сочувствовать», «почему я должен за всех волноваться», «она еще и на шею сядет» и т.п.

Подобные мысли и оценки говорят о том, что нравственные чувства социального работника остаются в стороне. Врач, социальный работник, учитель не имеет морального права делить подопечных на «хороших» и «плохих», на достойные и недостойные уважения. Истинный профессионализм – безоценочное отношение к людям, уважение к личности, какой бы она ни была, и выполнение своего профессионального долга.

3. Симптом «расширения сферы экономики эмоций».

Симптомы эмоционального выгорания проявляются вне профессиональной деятельности – дома, в общении с приятелями, знакомыми. Случай известный: на работе вы до того устаете от контактов, разговоров, что вам не хочется общаться даже с близкими. На работе вы еще держитесь, а дома замыкаетесь или вообще «рычите» на супруга и детей. Кстати, именно домашние часто становятся «жертвой» эмоционального выгорания.

4. Симптом «редукции профессиональных обязанностей».

Проявляется в попытке облегчить или сократить обязанности, которые требуют эмоциональных затрат. Подопечных обделяют элементарным вниманием.

III Фаза истощения - характеризуется падением общего энергетического тонуса и ослаблением нервной системы. «Выгорание» становится неотъемлемым атрибутом личности.

Симптом «эмоционального дефицита». К профессионалу приходит ощущение, что эмоционально он не может помогать своим клиентам, подопечным. Не в состоянии войти в их положение, соучаствовать и сопереживать. О том, что это ничто иное как эмоциональное выгорание, свидетельствует прошлое: раньше таких ощущений не было, и личность переживает их появление. Появляется раздражительность, обиды, резкость, грубость.

Симптом «эмоциональной отстраненности». Человек постепенно научается работать как бездушный автомат. Он почти полностью исключает эмоции из сферы профессиональной деятельности. В других сферах он живет полнокровными эмоциями. Реагирование без чувств и эмоций - наиболее яркий симптом «выгорания». Он свидетельствует о профессиональной деформации личности и наносит ущерб субъекту общения. Подопечный может быть глубоко травмирован проявленным к нему безразличием. Особенно опасна демонстративная форма эмоциональной отстраненности, когда профессионал всем своим видом показывает: «наплевать на вас». Симптом личностной отстраненности, или деперсонализации. Проявляется не только на работе, но и вне сферы профессиональной деятельности. Метастазы «выгорания» проникают в систему ценностей личности. Возникает антигуманистический настрой. Личность утверждает, что работа с людьми не интересна, не доставляет удовлетворения, не представляет социальной ценности. В наиболее тяжелых формах «выгорания» личность рьяно защищает свою антигуманистическую философию: «ненавижу...», «презираю...», «взять бы автомат и всех...». В таких случаях «выгорание»

смыкается с психопатологическими проявлениями личности, с невротоподобными или психопатическими состояниями. Таким личностям противопоказана профессиональная работа с людьми.

1. Симптом «психосоматических и психовегетативных» нарушений

Если с нравственностью у человека все нормально, он не может себе позволить «плевать» на людей, а «выгорание» продолжает нарастать – могут происходить отклонения в соматических или психических состояниях. Порой даже мысль о трудных больных, подопечных вызывает плохое настроение, дурные ассоциации, чувство страха, неприятные ощущения в области сердца, сосудистые реакции, обострения хронических заболеваний.

Текст опросника.

Если вы являетесь профессионалом в какой-либо сфере взаимодействия с людьми, вам будет интересно увидеть, в какой степени у вас сформировалась психологическая защита в форме эмоционального выгорания. Читайте по-одному суждения и ставьте в бланке ответов «+», если Вы согласны с данным утверждением и «-», если нет. Примите во внимание, что, если в формулировках опросника идет речь о партнерах, то имеются в виду субъекты Вашей профессиональной деятельности - пациенты, клиенты, потребители, заказчики, учащиеся и другие люди, с которыми вы ежедневно работаете.

1. Организационные недостатки на работе постоянно заставляют нервничать, переживать, напрягаться.

2. Сегодня я доволен своей профессией не меньше, чем в начале карьеры.

3. Я ошибся в выборе профессии или профиля деятельности (занимаю не свое место).

4. Меня беспокоит то, что я стал хуже работать (менее продуктивно, качественно, медленнее).

5. Теплота взаимодействия с партнерами очень зависит от моего настроения - хорошего или плохого.

6. От меня как профессионала мало зависит благополучие партнеров.
7. Когда я прихожу с работы домой, то некоторое время (часа 2-3) мне хочется побыть наедине, чтобы со мной никто не общался.
8. Когда я чувствую усталость или напряжение, то стараюсь поскорее решить проблемы партнера (свернуть взаимодействие).
9. Мне кажется, что эмоционально я не могу дать партнерам того, что требует профессиональный долг.
10. Моя работа притупляет эмоции.
11. Я откровенно устал от человеческих проблем, с которыми приходится иметь дело на работе.
12. Бывает, я плохо засыпаю (сплю) из-за переживаний, связанных с работой.
13. Взаимодействие с партнерами требует от меня большого напряжения.
14. Работа с людьми приносит все меньше удовлетворения.
15. Я бы сменил место работы, если бы представилась возможность.
16. Меня часто расстраивает то, что я не могу должным образом оказать партнеру профессиональную поддержку, услугу, помощь.
17. Мне всегда удается предотвратить влияние плохого настроения на деловые контакты.
18. Меня очень огорчает, если что-то не ладится в отношениях с деловым партнером.
19. Я настолько устаю на работе, что дома стараюсь общаться как можно меньше.
20. Из-за нехватки времени, усталости или напряжения часто уделяю внимание партнеру меньше, чем положено.
21. Иногда самые обычные ситуации общения на работе вызывают раздражение.
22. Я спокойно воспринимаю обоснованные претензии партнеров.
23. Общение с партнерами побудило меня сторониться людей.

24. При воспоминании о некоторых коллегах по работе или партнерах у меня портится настроение.

25. Конфликты или разногласия с коллегами отнимают много сил и эмоций.

26. Мне все труднее устанавливать или поддерживать контакты с деловыми партнерами.

27. Обстановка на работе мне кажется очень трудной, сложной.

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

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

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

31. Я охотно рассказываю домашним о своей работе.

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

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

34. Я очень переживаю за свою работу.

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

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

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

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

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

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

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

42. Я разделяю деловых партнеров (субъектов деятельности) хуже, чем обычно.

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

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

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

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

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

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

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

50. Успехи в работе вдохновляют меня.

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

52. Я потерял покой из-за работы.

53. На протяжении последнего года была жалоба (были жалобы) в мой адрес со стороны партнера (ов).

54. Мне удается беречь нервы благодаря тому, что многое из происходящего с партнерами я не принимаю близко к сердцу.

55. Я часто с работы приношу домой отрицательные эмоции.

56. Я часто работаю через силу.

57. Прежде я был более отзывчивым и внимательным к партнерам, чем теперь.

58. В работе с людьми руководствуюсь принципом: не трать нервы, береги здоровье.

59. Иногда иду на работу с тяжелым чувством: как все надоело, никого бы не видеть и не слышать.

60. После напряженного рабочего дня я чувствую недомогание.

61. Контингент партнеров, с которым я работаю, очень трудный.

62. Иногда мне кажется, что результаты моей работы не стоят тех усилий, которые я затрачиваю.

63. Если бы мне повезло с работой, я был бы более счастлив.

64. Я в отчаянии из-за того, что на работе у меня серьезные проблемы.

65. Иногда я поступаю со своими партнерами так, как не хотел бы, чтобы поступали со мной.

66. Я осуждаю партнеров, которые рассчитывают на особое снисхождение, внимание.

67. Чаще всего после рабочего дня у меня нет сил заниматься домашними делами.

68. Обычно я тороплю время: скорей бы рабочий день кончился.

69. Состояния, просьбы, потребности партнеров обычно меня искренне волнуют.

70. Работая с людьми, я обычно как бы ставлю экран, защищающий от чужих страданий и отрицательных эмоций.

71. Работа с людьми (партнерами) очень разочаровала меня.

72. Чтобы восстановить силы, я часто принимаю лекарства.

73. Как правило, мой рабочий день проходит спокойно и легко.

74. Мои требования к выполняемой работе выше, чем то, чего я достигаю в силу обстоятельств.

75. Моя карьера сложилась удачно.

76. Я очень нервничаю из-за всего, что связано с работой.

77. Некоторых из своих постоянных партнеров я не хотел бы видеть и слышать.

78. Я одобряю коллег, которые полностью посвящают себя людям (партнерам), забывая о собственных интересах.

79. Моя усталость на работе обычно мало сказывается (никак не сказывается) в общении с домашними и друзьями.

80. Если предоставляется случай, я уделяю партнеру меньше внимания, но так, чтобы он этого не заметил.

81. Меня часто подводят нервы в общении с людьми на работе.

82. Ко всему (почти ко всему), что происходит на работе я утратил интерес, живое чувство.

83. Работа с людьми плохо повлияла на меня как профессионала - обозлила, сделала нервным, притупила эмоции.

84. Работа с людьми явно подрывает мое здоровье.

Обработка данных.

Каждый вариант ответа предварительно оценен компетентными судьями тем или иным числом баллов - указывается в «ключе» рядом с номером суждения в скобках. Это сделано потому, что признаки, включенные в симптом, имеют разное значение в определении его тяжести. Максимальную оценку - 10 баллов получил от судей признак, наиболее показательный для симптома.

В соответствии с «ключом» осуществляются следующие подсчеты:

1) определяется сумма баллов отдельно для каждого из 12 симптомов «выгорания»,

2) подсчитывается сумма показателей симптомов для каждой из 3-х фаз формирования «выгорания»,

«Напряжение».

1. Переживание психотравмирующих обстоятельств: 1 (2), 13 (3), 25 (2), -37 (3), 49 (10), 61 (5), -73 (5)

2. Неудовлетворенность собой: -2 (3), 14 (2), 26 (2), -38 (10), -50 (5), 62 (5), 74 (3)

3. «Загнанность в клетку»: 3 (10), 15 (5), 27 (2), 39 (2), 51 (5), 63 (1), -75 (5)

4. Тревога и депрессия: 4 (2), 16 (3), 28 (5), 40 (5), 52 (10), 64 (2), 76 (3)
«Резистенция».

1. Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование: 5 (5), -17 (3), 29 (10), 41 (2), 53 (2), 65 (3), 77 (5)

2. Эмоционально-нравственная дезориентация: 6 (10), -18 (3), 30 (3), 42 (5), 54 (2), 66 (2), -78 (5)

3. Расширение сферы экономии эмоций: 7 (2), 19 (10), -31 (2), 43 (5), 55 (3), 67 (3), -79 (5)

4. Редукция профессиональных обязанностей: 8 (5), 20 (5), 32 (2), -44 (2), 56 (3), 68 (3), 80 (10)

«Истощение».

1. Эмоциональный дефицит: 9 (3), 21 (2), 33 (5), -45 (5), 57 (3), -69 (10), 81 (2)

2. Эмоциональная отстраненность: 10 (2), 22 (3), -34 (2), 46 (3), 58 (5), 70 (5), 82 (10)

3. Личностная отстраненность (деперсонализация): 11 (5), 23 (3), 35 (3), 47 (5), 59 (5), 71 (2), 83 (10)

4. Психосоматические и психовегетативные нарушения:

12 (3), 24 (2), 36 (5), 48 (3), 60 (2), 72 (10), 84 (5)

Интерпретация результатов.

Предложенная методика дает подробную картину синдрома «эмоционального выгорания».

Определение выраженности симптомов.

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

9 и менее баллов - не сложившийся симптом,

10-15 баллов - складывающийся симптом,

16 и более - сложившийся.

Симптомы с показателями 20 и более баллов относятся к доминирующим в фазе или во всем синдроме «эмоционального выгорания».

Методика позволяет увидеть ведущие симптомы «выгорания». Существенно важно отметить, к какой фазе формирования стресса относятся доминирующие симптомы и в какой фазе их наибольшее число.

Определение сформированности фаз развития стресса.

В каждой из фаз оценка возможна в пределах от 0 до 120 баллов. Однако сопоставление баллов, полученных для фаз, не правомерно, ибо не свидетельствует об их относительной роли или вкладе в синдром. Дело в том, что измеряемые в них явления существенно разные - реакция на внешние и внутренние факторы, приемы психологической защиты, состояние нервной системы. По количественным показателям правомерно судить только о том, насколько каждая фаза сформировалась, какая фаза сформировалась в большей или меньшей степени:- 36 и менее баллов - фаза не сформировалась;- 37-60 баллов - фаза в стадии формирования;- 61 и более баллов - сформировавшаяся фаза.

Опросник самоотношения В.В. Столина, С.Р. Пантелеева

Опросник включает следующие шкалы:

Шкала S – измеряет интегральное чувство "за" или "против" собственно "Я" испытуемого.

Шкала I – самоуважение.

Шкала II – аутосимпатия.

Шкала III – ожидаемое отношение от других.

Шкала IV – самоинтерес.

Опросник содержит также семь шкал направленных на измерение выраженности установки на те или иные внутренние действия в адрес "Я" испытуемого.

Шкала 1 – самоуверенность.

Шкала 2 – отношение других.

Шкала 3 – самопринятие.

Шкала 4 – саморуководство, самопоследовательность.

Шкала 5 – самообвинение.

Шкала 6 – самоинтерес.

Шкала 7 – самопонимание.

Глобальное самоотношение – внутренне недифференцированное чувство «за» и «против» самого себя.

Самоуважение – шкала из 15 пунктов, объединивших утверждения, касающиеся «внутренней последовательности», «самопонимания», «самоуверенности». Речь идет о том аспекте самоотношения, который эмоционально и содержательно объединяет веру в свои силы, способности, энергию, самостоятельность, оценку своих возможностей, контролировать собственную жизнь и быть самопоследовательным, понимание самого себя.

Аутосимпатия – шкала из 16 пунктов, объединяющая пункты, в которых отражается дружественность-враждебность к собственному «Я». В

шкалу вошли пункты, касающиеся «самопринятия», «самообвинения». В содержательном плане шкала на позитивном полюсе объединяет одобрение себя в целом и в существенных частностях, доверие к себе и позитивную самооценку, на негативном полюсе, – видение в себе по преимуществу недостатков, низкую самооценку, готовность к самообвинению. Пункты свидетельствуют о таких эмоциональных реакциях на себя, как раздражение, презрение, издевка, вынесение самоприговоров («и поделом тебе»).

Самоинтерес – шкала из 8 пунктов, отражает меру близости к самому себе, в частности интерес к собственным мыслям и чувствам, готовность общаться с собой «на равных», уверенность в своей интересности для других.

Ожидаемое отношение от других – шкала из 13 пунктов, отражающих ожидание позитивного или негативного отношения к себе окружающих.

Инструкция испытуемым.

Вам предлагается ответить на следующие 57 утверждений. Если Вы согласны с данным утверждением ставьте знак «+», если не согласны, то знак «-».

Текст опросника

Думаю, что большинство моих знакомых относится ко мне с симпатией.

Мои слова не так уж часто расходятся с делом.

Думаю, что многие видят во мне что-то сходное с собой.

Когда я пытаюсь себя оценить, я прежде всего вижу свои недостатки.

Думаю, что как личность я вполне могу быть притягательным для других.

Когда я вижу себя глазами любящего меня человека, меня неприятно поражает то, насколько мой образ далек от действительности.

Мое «Я» всегда мне интересно.

Я считаю, что иногда не грех пожалеть самого себя.

В моей жизни есть или, по крайней мере, были люди, с которыми я был чрезвычайно близок.

Собственное уважение мне еще надо заслужить.

Бывало, и не раз, что я сам себя остро ненавидел;

Я вполне доверяю своим внезапно возникшим желаниям.

Я сам хотел во многом себя переделать.

Мое собственное «Я» не представляется мне чем-то достойным глубокого внимания.

Я искренне хочу, чтобы у меня было все хорошо в жизни.

Если я и отношусь к кому-нибудь с укоризной, то, прежде всего к самому себе.

Случайному знакомому я скорее всего покажусь человеком приятным.

Чаще всего я одобряю свои планы и поступки.

Собственные слабости вызывают у меня что-то наподобие презрения.

Если бы я раздвоился, то мне было бы довольно интересно общаться со своим двойником.

Некоторые свои качества я ощущаю, как посторонние, чужие мне.

Вряд ли кто-либо сможет почувствовать свое сходство со мной.

У меня достаточно способностей и энергии воплотить в жизнь задуманное.

Часто я не без издевки подшучиваю над собой.

Самое разумное, что может сделать человек в своей жизни – это подчиниться собственной судьбе.

Посторонний человек, на первый взгляд, найдет во мне много отталкивающего.

К сожалению, если я и сказал что-то, это не значит, что именно так и буду поступать.

Свое отношение к самому себе можно назвать дружеским;

Быть снисходительным к собственным слабостям вполне естественно.

У меня не получается быть для любимого человека интересным длительное время.

В глубине души я бы хотел, чтобы со мной произошло что-то катастрофическое.

Вряд ли я вызываю симпатию у большинства моих знакомых.

Мне бывает очень приятно увидеть себя глазами любящего меня человека.

Когда у меня возникает какое-либо желание, я прежде всего спрашиваю о себя, разумно ли это.

Иногда мне кажется, что, если бы какой-то мудрый человек смог увидеть меня насквозь, он бы тут же понял, какое я ничтожество.

Временами я сам собой восхищаюсь.

Можно сказать, что я ценю себя достаточно высоко.

В глубине души я никак не могу поверить, что я действительно взрослый человек.

Без посторонней помощи я мало что могу сделать.

Иногда я сам себя плохо понимаю.

Мне очень мешает недостаток энергии, воли и целеустремленности.

Думаю, что другие в целом оценивают меня достаточно высоко.

В моей личности есть, наверное, что-то такое, что способно вызывать у других неприязнь.

Большинство моих знакомых не принимают меня уж так всерьез.

Сам у себя я довольно часто вызываю чувство раздражения.

Я вполне могу сказать, что унижаю себя сам.

Даже мои негативные черты не кажутся мне чужими.

В целом, меня устраивает то, какой я есть.

Вряд ли меня можно любить по-настоящему.

Моим мечтам и планам не хватает реалистичности.

Если бы мое второе «Я» существовало, то для меня это был бы самый скучный партнер по общению.

Думаю, что мог бы найти общий язык с любым разумным и знающим человеком.

То, что во мне происходит, как правило, мне понятно.

Мои достоинства вполне перевешивают мои недостатки.

Вряд ли найдется много людей, которые обвинят меня в отсутствии совести.

Когда со мной случаются неприятности, как правило, я говорю: "И поделом тебе".

Я могу сказать, что в целом я контролирую свою судьбу.

Порядок подсчета

Показатель по каждому фактору подсчитывается путем суммирования утверждений, с которыми испытуемый согласен, если они входят в фактор с положительным знаком и утверждений, с которыми испытуемый не согласен, если они входят в фактор с отрицательным знаком. Полученный «сырой балл» по каждому фактору переводится, по приведенным ниже таблицам, в накопленные частоты (в %).

Ключ для обработки

Номера пунктов и знак, с которым пункт входит в соответствующий фактор.

Шкала S (интегральная):

«+»: 2, 5, 23, 33, 37, 42, 46, 48, 52, 53, 57.

«-»: 6, 9, 13, 14, 16, 18, 30, 35, 38, 39, 41, 43, 44, 45, 49, 50, 56.

Шкала самоуважения (I):

«+»: 2, 23, 53, 57.

«-»: 8, 13, 25, 27, 31, 35, 38, 39, 40, 41, 50.

Шкала аутосимпатии (II):

«+»: 12, 18, 28, 29, 37, 46, 48, 54.

«-»: 4, 9, 11, 16, 19, 24, 45, 56.

Шкала ожидаемого отношения от других (III):

«+»: 1, 5, 10, 15, 42, 55.

«-»: 3, 26, 30, 32, 43, 44, 49.

Шкала самоинтересов (IV):

«+»: 7, 17, 20, 33, 34, 52.

«-»: 14, 51.

Шкала самоуверенности (1);

«+»: 2, 23, 37, 42, 46.

«-»: 38, 39, 41.

Шкала отношения других (2):

«+»: 1, 5, 10, 52, 55.

«-»: 32, 44.

Шкала самопринятия (3).

«+»: 12, 18, 28, 47, 48, 54

«-»: 21.

Шкала самопоследовательности (саморуководства) (4):

«+»: 50, 57.

«-»: 25, 27, 31, 35, 36.

Шкала самообвинения (5):

«+»: 3, 4, 9, 11, 16, 24, 45, 56. "-":

Шкала самоинтереса (6):

«+»: 17, 20, 33.

«-»: 26, 30, 49, 51.

Шкала самопонимания (7):

«+»: 53.

«-»: 6, 8, 13, 15, 22, 40.

Таблицы перевода «сырого балла» в накопленные частоты (%)

ФАКТОР S			
«Сырой балл»	Накопленные частоты (в %)	«Сырой балл»	Накопленные частоты (в %)
0	0	16	74,33
1	0,67	17	80,00
2	3,00	18	85,00
3	5,33	19	88,00

4	6,33	20	90,67
5	9,00	21	93,33
6	13,00	22	96,00
7	16,00	23	96,67
8	21,33	24	98,00
9	26,67	25	98,33
10	32,33	26	98,67
11	38,33	27	99,67
12	49,00	28	99,67
13	55,33	29	100
14	62,67	30	100
15	69,33		
Фактор I		Фактор II	
«Сырой балл»	Накопленные частоты (в %)	«Сырой балл»	Накопленные частоты (в %)
0	1,67	0	0,33
1	4,00	1	3,67
2	6,00	2	9,00
3	9,33	3	16,00
4	16,00	4	21,67
5	25,33	5	28,00
6	34,00	6	37,33
7	44,67	7	47,00
8	58,67	8	58,33
9	71,33	9	69,67
10	80,00	10	77,33
11	86,67	11	86,00
12	91,33	12	90,67
13	93,67	13	96,67
14	99,67	14	98,33
15	100	15	99,67
		16	100
Фактор III		Фактор IV	
«Сырой балл»	Накопленные частоты (в %)	«Сырой балл»	Накопленные частоты (в %)

0	0	0	0,67
1	0	1	2,00
2	0,67	2	5,33
3	1,00	3	16,00
4	3,33	4	29,00
5	6,00	5	49,67
6	9,00	6	71,33
7	17,67	7	92,33
8	27,33	8	100
9	39,67		
10	53,00		
11	72,33		
12	91,33		
13	100		
Фактор 1			
«Сырой балл»	Накопленные частоты (в %)	«Сырой балл»	Накопленные частоты (в %)
0	3,77	0	0
1	7,33	1	0,67
2	16,67	2	3,67
3	29,33	3	7,33
4	49,67	4	15,00
5	65,67	5	32,00
6	81,33	6	51,33
7	92,33	7	80,00
8	100	8	100
Фактор 3		Фактор 4	
«Сырой балл»	Накопленные частоты (в %)	«Сырой балл»	Накопленные частоты (в %)
0	2,67	0	3,00
1	7,67	1	9,67
2	16,67	2	25,67
3	34,33	3	38,33
4	50,67	4	60,33
5	70,67	5	79,67
6	89,67	6	92,00

7	100	7	100
Фактор 5		Фактор 6	
«Сырой балл»	Накопленные частоты (в %)	«Сырой балл»	Накопленные частоты (в %)
0	1,67	0	0,67
1	4,67	1	3,00
2	15,00	2	11,33
3	27,67	3	20,00
4	43,33	4	34,33
5	60,77	5	54,67
6	81,67	6	80,00
7	96,67	7	100
8	100		
Фактор 7			
«Сырой балл»	Накопленные частоты (в %)		
0	4,33		
1	21,33		
2	43,33		
3	68,67		
4	83,67		
5	94,00		
6	99,33		
7	100		

Интерпретация результатов:

45-55 баллов– среднестатистическая норма. Человек адекватно себя воспринимает и правильно оценивает свое поведение

55- 70 баллов – завышенный уровень самооценки

40- 45 баллов – заниженный уровень самооценки.

Более 80 и менее 40 баллов интерпретировать не рекомендуется, т.к. такие данные получены под влиянием второстепенных условий, например, под влиянием социальной желательности.

Тест индекс жизненной удовлетворенности (ИЖУ), адаптация Н. В. Паниной (Опросник общего психологического состояния человека)

Инструкция. Оцените каждое утверждение в соответствии со степенью вашего согласия. В столбике с номером вопроса поставьте любой знак напротив нужного ответа – "согласен", "не согласен" или "не знаю".

Тестовый материал.

1. С возрастом многое мне кажется лучше, чем я ожидал раньше.
2. Жизнь принесла мне больше разочарований, чем большинству людей, которых я знаю.
3. Сейчас самый мрачный период в моей жизни.
4. Моя жизнь могла бы быть счастливее, чем есть.
5. Сейчас я почти так же счастлив, как и в то время, когда был моложе.
6. Большинство дел, которыми мне приходится заниматься, скучные и неинтересные.
7. Сейчас я переживаю лучшие годы в моей жизни.
8. Я считаю, что в будущем меня ожидают интересные и приятные дела.
9. К своим делам и занятиям я испытываю такой же интерес, как и раньше.
10. С возрастом я всё больше ощущаю какую-то усталость.
11. Ощущение возраста не беспокоит меня.
12. Когда я оглядываюсь на свою жизнь, я испытываю чувство удовлетворения.
13. Я не изменил бы свою прошлую жизнь, даже если бы имел такую возможность.
14. По сравнению с другими людьми моего возраста я сделал массу глупостей в своей жизни.
15. Я выгляжу лучше, чем большинство других людей моего возраста.

16. У меня есть некоторые планы, которые я намереваюсь осуществить в ближайшее время.

17. Оглядываясь на прошлое, могу сказать, что я многое упустил в своей жизни.

18. Я слишком часто, по сравнению с другими людьми, нахожусь в подавленном настроении.

19. Я получил довольно много из того, что ожидал от жизни.

20. Что бы ни говорили, а с возрастом большинство людей становится хуже, а не лучше. Ключ к тесту ИЖУ.

№ суждения Согласен Не согласен Не знаю 1. 0 1 1 2. 0 2 1 3. 0 2 1 4. 0 2 1 5. 2 0 1 6. 0 2 1 7. 2 0 1 8. 2 0 1 9. 2 0 1 10. 0 2 1 11. 2 0 1 12. 2 0 1 13. 2 0 1 14. 0 2 1 15. 2 0 1 16. 2 0 1 17. 0 2 1 18. 0 2 1 19. 2 0 1 20. 0 2 1

Обработка результатов.

Индекс общей жизненной удовлетворённости определяется начислением баллов по ключу.

Интерпретация результатов.

Тест измеряет наиболее общее психологическое состояние человека, определяемое его личностными особенностями, системой отношений к различным сторонам своей жизни.

Индекс жизненной удовлетворенности - интегративный показатель, включающий в качестве основного носителя эмоциональную составляющую. Для обладателей высокого значения индекса характерны низкий уровень эмоциональной напряженности, высокая эмоциональная устойчивость, низкий уровень тревожности, психологический комфорт, высокий уровень удовлетворенности ситуацией и своей ролью в ней. Под категорией «жизненная удовлетворенность» понимается самое общее представление человека о психологическом комфорте, которое включает в себя: интерес к жизни как противоположность апатии; решительность, целеустремленность, последовательность в достижении жизненных целей; согласованность между поставленными и реально достигнутыми целями; положительная оценка

собственных качеств и поступков; общий фон настроения. Максимальный индекс жизненной удовлетворённости составляет 40 баллов. Средняя жизненная удовлетворённость – 25–30 баллов. Показатели менее 25 баллов считаются низкими. В качестве дополнительной информации о том, какие конкретные сферы жизни приносят удовлетворение или недовольство, можно посчитать количество баллов по шкалам (максимальное количество баллов по каждой шкале – 8).

Расшифровка шкал. 1. Интерес к жизни. Суждения № 1, 6, 9, 11. Шкала отражает степень энтузиазма, увлечённого отношения к обычной повседневной жизни.

2. Последовательность в достижении целей. Суждения № 8, 13, 16, 17. Высокие показатели по данной шкале отражают такие особенности отношения к жизни, как решительность, стойкость, направленные на достижение целей. Низкая оценка по этой шкале отражает пассивное примирение с жизненными неудачами, покорное принятие всего, что приносит жизнь.

3. Согласованность между поставленными и достигнутыми целями. Суждения № 2, 4, 5, 19. Высокие показатели отражают убеждённость человека в том, что он достиг или способен достичь тех целей, которые считает для себя важными.

4. Положительная оценка себя и собственных поступков. Суждения № 12, 14, 15, 20. Сюда относится оценка человеком своих внешних и внутренних качеств. Высокий балл отражает высокую самооценку.

5. Общий фон настроения. Суждения № 3, 7, 10, 18. Шкала показывает степень оптимизма, удовольствия от жизни. Результаты данного теста дают возможность достаточно быстро получить информацию об общем эмоциональном состоянии человека, о сферах жизни, которые, возможно, являются «проблемными» для него и принять шаги для коррекции последних.

РЕКОМЕНДАЦИИ ПРОФИЛАКТИКИ И ЛЕЧЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО- ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ

Синдром выгорания необходимо лечить, как только появляются его первые признаки, т.е. нельзя запускать процесс саморазрушения личности.

С первыми признаками заболевания можно справиться самостоятельно. Прежде всего, нужно определить, что доставляет радость (возможно хобби, увлечения на данном этапе жизни) и что способствует радостным, счастливым моментам в жизни, как часто случаются эти самые радостные переживания в жизни. Можно воспользоваться листом бумаги, разбить его на две колонки и вписать туда соответствующие пункты. Если того, что радует в жизни – очень мало (не больше трех пунктов), тогда нужно пересмотреть свое отношение к жизни. В первую очередь нужно заняться любимым делом, можно пойти в кино, театр, прочитать книгу, в общем, сделать то, что нравится.

Также нужно учиться бороться с негативными эмоциями. Если нет возможности ответить обидчику, нужно выплеснуть отрицательную энергию на бумагу (разрисовать, порвать, помять и т.п.). Для чего это необходимо? Потому что эмоции (любые) никуда не деваются, они остаются внутри нас – мы можем либо запрятать их поглубже («проглотить обиду») либо выплеснуть их наружу (иногда срываемся на близких). Во время гнева нельзя успокаиваться, нужно дать ему волю – кинуть ручку на пол, крикнуть, порвать газету... Регулярные занятия спортом помогают избавиться от негативных переживаний, поэтому нужно походить в спортзал для выплеска энергии.

На работе нужно определить приоритеты и правильно рассчитать свои силы. Постоянная работа в режиме аврала в конечном итоге приведет к

выгоранию. Рабочий день нужно начинать с составления плана. Нужно радоваться даже незначительным достижениям.

Следующим шагом в лечении эмоционального выгорания должен быть контроль над своими эмоциями.

Синдром выгорания достаточно тяжелое психологическое заболевание, требующее специальной помощи. Коррекционные методы при развитии синдрома похожи на профилактические. Организации социальной направленности имеют довольно много проблем, которые связаны с эмоциональным выгоранием сотрудников. Межличностные отношения между коллегами, между администрацией и подчиненными, текучесть кадров, неблагоприятная атмосфера в коллективе – все это провоцирует стрессовые ситуации у людей.

Сотрудники со сроком службы от 0 до 5 лет подвержены симптому «экономия эмоций», «замкнутости» для них рекомендовано регулярное обучение (способствует повышению профессионального уровня, можно использовать семинары, курсы повышения квалификации и пр.) правильная организация труда (администрация должна ввести разнообразные поощрения за достижения), улучшение условий труда (здесь преимущественную роль играют отношения между сотрудниками). Хорошей поддержкой для молодого состава играет помощь наставника, его рекомендации и советы в рабочих моментах. Коллективное общение в неформальной обстановке играет не маловажную роль, рекомендуется организовывать культурно-массовые мероприятия (соревнования между командами игры в боулинг, футбол, баскетбол, походы в театр, совместные поездки на природу). Для исключения синдрома выгорания нужно распределять собственные нагрузки, учитывая свои силы и возможности. Нужно проще относиться к конфликтным ситуациям на работе, не пытаться стать лучшим среди всех и во всем. Необходимо научиться переключать своё внимание с одной деятельности на другую.

При соблюдении этих принципов можно не только снизить степень выраженности синдрома эмоционального выгорания, а и предотвратить его развитие.

С целью профилактики синдрома используются личностно-ориентировочные методики, которые направлены на улучшение личных качеств, противостояние стрессовым состояниям с помощью изменения своего отношения, поведения и пр. Необходимо, чтобы человек сам участвовал в решении проблемы. Он должен ясно понимать, что такое синдром выгорания, какие последствия возникают при длительном течении заболевания, какие бывают стадии, что нужно для того, чтобы избежать развития синдрома и повысить свои эмоциональные ресурсы.

Так как у группы сотрудников со стажем от 5 до 10 лет наиболее выражено профессиональное выгорание, с признаками эмоционального истощения, усталости, хорошими профилактическими свойствами будут следующие рекомендации: регулярный отдых, нужно уделить определенное время работе, определенное время досугу. Повышение эмоционального выгорания каждый раз происходит при исчезновении границ между работой и домом, когда работа занимает всю основную часть жизни. Для человека крайне важно иметь свободное от работы время. Физические упражнения (минимум три раза в неделю). Спорт способствует выходу негативной энергии, которая накапливается в результате постоянных стрессовых ситуаций. Нужно заниматься теми видами физической нагрузки, которая приносит удовольствие – прогулки, бег, велосипед, танцы, работа в огороде и т.п., в противном случае, они начнут восприниматься как скучные, малоприятные и начнутся всевозможные попытки их избежать. Сон, способствует снижению стресса. Полноценный сон, который длится в среднем 8-9 часов. Недостаток ночного отдыха может усугубить и без того напряженное состояние. Человек выспался, когда без труда встает при первых звонках будильника, только в этом случае, можно считать организм отдохнувшим. Нужно поддерживать благоприятную обстановку на рабочем

месте. На работе лучше делать частые короткие перерывы (например, каждый час ПО 3-5 минут), которые будут эффективнее тех, которые длятся дольше, но реже. Нужно снизить употребление продуктов, с высоким содержанием кофеина (кофе, чай), потому что он является сильным стимулятором, который способствует стрессу. Замечено, что через три недели (в среднем)

После прекращения употребления кофеиновых продуктов у человека снижается тревожность, беспокойство, боль в мышцах. Нужно разделять ответственность, научиться отказываться. Нужно иметь хобби. Человек должен знать, что интересы помимо работы, позволяют снизить напряжение. Желательно, чтобы увлечение помогало расслабиться, например, живопись, скульптуры. Экстремальные увлечения повышают эмоциональное напряжение человека, хотя некоторым людям такая смена обстановки идет на пользу.

Для сотрудников, работающих более 10 лет с симптомами «истощения», «неудовлетворённость собой», «нахождение в клетке», «тревожное и депрессивное состояние» помогут те же рекомендации, что и для группы от 5 до 10 лет.

РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ НАЧАЛЬСТВУЮЩЕГО СОСТАВА ОТДЕЛА ОХРАНЫ И ОТДЕЛА БЕЗОПАСНОСТИ

- По мере возможности устранить отрицательные факторы, влияющие на состояние социально-психологического климата в учреждениях.

- Для оптимизации климата, в психокоррекционных целях рекомендуется проводить социально-психологические тренинги межличностного и делового общения.

- Для достижения большей сплоченности коллектива, формирование доверительных отношений среди сотрудников отделов, служб, смен рекомендуется привлечение сотрудников к проведению совместного досуга,

учитывая принцип добровольности, исключая давление. Для этого провести опрос личного состава для изучения мнения сотрудников о возможных вариантах проведения совместного досуга, определив желания и интересы каждого.

- Уделять большое внимание условиям жизнедеятельности сотрудников, их личным проблемам.

- Объективно оценивать деятельность подчинённых. Проявлять заботу о материальной обеспеченности, ориентироваться на успехи и положительные качества подчиненных, чаще общаться с ними в период несения службы и в неслужебное время с целью снятия излишней напряженности, а также сохранения имеющегося авторитета.

- Под возможности обеспечить полноценный отдых (выделение путевок на санаторно-курортное лечение, детские оздоровительные лагеря) всем сотрудникам и членам их семей.

- Комплектовать дежурные смены, учитывая психологическую совместимость сотрудников. Воздержаться от включения в совместную деятельность сотрудников, находящихся в негативных отношениях друг с другом.

- Опирается на авторитет и возможности неформальных лидеров. Лидеров с положительной направленностью включать в состав активных помощников по обучению и воспитанию личного состава, поручать им выполнение отдельных управленческих функций.

- Оказывать психологическую поддержку сотрудникам, находящимся в психологическом напряженном состоянии, а также тем, кто находится в устойчивых взаимных и односторонних отрицательных связях.

- Начальникам отделов и служб по возможности равномерно распределить нагрузку между сотрудниками с учетом их профессиональной подготовки, опыта работы, уровня теоретических знаний и индивидуально-психологических особенностей личности.