

При использовании методики, предназначенной для комплексной оценки уровня развития в группе отношений, характерных для коллектива, получены следующие результаты. Общий уровень развития группы как коллектива характеризуется величиной 3,4 балла, что свидетельствует о среднем уровне развития группы. По подшкалам данная организация получила следующие оценки: 1. Ответственность – 4 балла. 2. Коллективизм – 3,7 балла. 3. Сплоченность – 2 балла. 4. Контактность – 3,4 балла. 5. Открытость – 3,2 балла. 6. Организованность – 3,2 балла. 7. Информированность – 4,2 балла.

В результате исследования коммуникативной толерантности был получен следующий результат – 53 балла, что свидетельствует о среднем уровне коммуникативной толерантности. По данной методике высокую степень нетерпимости к окружающим людям показал только один испытуемый.

Заключение. Организация коллективного труда является одной из наиболее актуальных проблем в условиях развития современного производства. Решение этой проблемы требует глубокого знания специфики труда и её психологических составляющих. Значительную роль в этом играют эмпирические исследования и прикладное изучение процессов организации коллективной деятельности, её протекания и реализации в конкретных условиях производства, а также разработка в связи с этим конкретных способов ее совершенствования.

По результатам диагностики психологический климат данного коллектива можно считать напряженным. Наиболее развитыми являются деловые отношения, здесь сотрудники оценивают свой климат как средне благоприятный. Личные отношения сложились далеко не у всех членов группы, в данном коллективе отсутствуют эмоциональные связи.

В рамках проведенного исследования были предложены следующие рекомендации по совершенствованию социальных отношений в данной организации: необходимо разработать меры по планомерному изменению факторов, имеющих неблагоприятную оценку, в связи с этим необходимо провести более глубокое исследование факторов, влияющих на социально-психологический климат в коллективе с расширением группы методов и методик. Руководящему составу данной организации было предложено направления и формы совершенствования социально-психологического климата, связанные с повышением уровня сплоченности коллектива: тренинг сплоченности, тренинг командообразования, тимбилдинг и тренинг формирования команды.

Список использованной литературы:

1. Носкова, О.Г. Психология труда: Учеб. пособие / О.Г. Носкова / Под ред. Е.А. Климова. – М.: Издательский центр «Академия», 2004. – С. 15.
2. Немов, Р.С. Психология: Учеб. для студ. высш. пед. учеб. заведений: В 3 кн. – 4-е изд. – Кн. 3: Психодиагностика. Введение в научное психологическое исследование с элементами математической статистики / Р.С. Немов. – М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДЮС, 2001. – 640 с.
3. Фетискин, Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. – М.: Изд-во Института Психотерапии, 2002 – 490 с.

Якимова О.В. (Научный руководитель – Космач В.А.,
доктор ист. наук, профессор)
Республика Беларусь, г. Витебск, ВГУ имени П.М. Машерова

СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ

Введение. Военная служба представляет собой особую психологическую среду, которая оказывает непосредственное влияние на качество жизни и профессиональную деятельность военнослужащих. Оказываясь под ее влиянием, военнослужащие подвергаются постоянному воздействию некоторых факторов, которые, в свою очередь, вызывают негативные эмоции. Такими факторами могут выступать как возложенные

обязательства, так и психологическое давление со стороны руководства и сослуживцев. Важное воздействие оказывает и характер организации труда в воинском коллективе (регламент рабочего времени, перекладывание обязанностей, уставные отношения и т.п.).

Вышеперечисленные факторы снижают психоэмоциональную устойчивость, в результате чего возникает усталость, развивается тревожность, вспыльчивость, апатия и раздражительность. Как следствие формируется разочарование и утрата интереса к профессиональной деятельности. Данные симптомы характеризуются как синдром эмоционального выгорания.

Вынужденная необходимость для военнослужащих большую часть времени проводить на службе становится причиной острого дефицита общения с близкими

и приводит к негативным последствиям во внутрисемейных отношениях. В семьях военнослужащих формируется неудовлетворенность потребностей во внимании, воспитании детей и заботе о семье.

Проблема профессионального выгорания военнослужащих нашла отражение в исследованиях Н.Н. Воробьевой «Взаимосвязь личностных характеристик военнослужащих контрактной службы с уровнем эмоционального выгорания», М.Е. Зеленовой «Выгорание и стресс в контексте профессионального здоровья военнослужащих», Д.М. Хасеновой «Исследование формирования синдрома эмоционального выгорания у военнослужащих в условиях прохождения воинской службы». Однако актуальность исследования проблематики профессионального выгорания обусловлена необходимостью глубокого анализа и изучения таких негативных проявлений, как истощение эмоциональных, энергетических и личностных ресурсов военнослужащих.

Данная статья посвящена всестороннему анализу феномена профессионального выгорания и его детерминации условиями деятельности военнослужащих.

Материал и методы. Исследование проводилось по методике «Диагностика эмоционального выгорания личности» В.В. Бойко, которая позволяет диагностировать сформированность или несформированность фаз выгорания (напряжение, резистентность и истощение).

Для определения индекса групповой сплоченности у военнослужащих использовался тест К.Э. Сижора. Методика состоит из пяти вопросов с несколькими вариантами ответов на каждый. Ответы кодируются в баллах согласно приведенным в скобках значениям (максимальная сумма 19 баллов, минимальная – 5).

Кроме того, проводилось анкетирование по анкете Н. Самоукиной «Оценка психологического климата в коллективе» [2]. Обработка результатов, полученных в ходе диагностики, осуществлялась с использованием U-критерия Манна-Уитни.

Методы исследования: описательно-аналитический, сравнительно-сопоставительный, эмпирические (опросник В. Бойко для диагностики уровня эмоционального выгорания [1], тест для определения индекса групповой сплоченности К.Э. Сижора), анкетирование, статистический (корреляционный анализ данных исследования с применением U-критерия Манна-Уитни).

Результаты и их обсуждение. В исследовании приняло участие 40 военнослужащих в возрасте от 35 до 50 лет. На первом этапе исследования испытуемых разделили на две группы и провели диагностику уровня выгорания.

Таблица 1 – Результаты первичной диагностики уровня выгорания при помощи методики В.В. Бойко

1 группа					
Фаза напряжения		Фаза резистенция		Фаза истощения	
Загнанность в клетку	60%	Редукция профессиональных обязанностей	46%	Симптом «деперсонализация»	13,3%
Неудовлетворенность собой	33,3%	Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование	40%	Эмоциональный дефицит	-
Переживание психотравмирующих обстоятельств	33,3%	Эмоционально-нравственная дезориентация	-	Эмоциональная отстраненность	-
Тревога и депрессия	-	Расширение сферы экономики эмоций	-	Психосоматические и психовегетативные нарушения	-
2 группа					
Фаза напряжения		Фаза резистенция		Фаза истощения	
Загнанность в клетку	53,3%	Редукция профессиональных обязанностей	66,6%	Симптом «деперсонализация»	33,3%
Неудовлетворенность собой	40%	Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование	46,6%	Эмоциональный дефицит	-
Переживание психотравмирующих обстоятельств	26,6%	Эмоционально-нравственная дезориентация	-	Эмоциональная отстраненность	-
Тревога и депрессия	-	Расширение сферы экономики эмоций	-	Психосоматические и психовегетативные нарушения	-

По результатам исследования установлено, что в обеих группах у испытуемых фаза «напряжение» сформирована, фаза «резистенция» находится стадии формирования, фаза «истощение» – не сформирована.

Индекс групповой сплоченности в коллективах определялся с использованием психометрического теста К.Э. Сижора. Полученные результаты находятся в диапазоне от 5 до 7 баллов, что соответствует низкому и ниже среднего уровням сплоченности в обеих группах испытуемых

Обработав ответы испытуемых в анкетах Н. Самоукиной в двух группах, также выявлено наличие низкого уровня групповой сплоченности и востребованность хороших отношений между сослуживцами и сплочения коллектива при помощи совместных мероприятий.

Следующим этапом работы стало проведение коррекционной программы в экспериментальной группе испытуемых. Цель программы – осознание и принятие своих чувств, работа с негативными чувствами, освоение эффективных способов снятия внутреннего напряжения, приемов саморегуляции, а также повышение уровня сплоченности коллектива. По результатам программы испытуемые должны освоить определенные методы дыхания, развить устойчивое положительное отношение к самим себе, познакомиться с навыками саморегуляции. В коллективе должен повыситься уровень открытости, доверия, эмоциональной свободы и сплоченности.

После применения программы была проведена повторная диагностика с применением тех же методик. Результаты диагностики уровня эмоционального выгорания при помощи методики В.В. Бойко продемонстрировали, что в экспериментальной группе произошли значимые изменения. По фазе «Напряжение»: продемонстрировали неудовлетворенность собой, загнанность в клетку и переживание психотравмирующих обстоятельств три человека (13,3%). По фазе «Резистенция»: сформирована редукция

профессиональных обязанностей у четырех человек (26,6%). Испытуемые не проявили остальных симптомов, т.е. данная фаза перестала быть сформированной. Остановлено формирование фазы «Истощение»: испытуемые не проявили симптомов.

Оценка эффективности программы психологической профилактики выгорания у военнослужащих проводилась при помощи U-критерия Манна-Уитни. Применяв расчет, получили результат $U_{Эмп} = 55$. Полученное значение находится в зоне значимости.

Обработав результаты анкетирования выявили, что на вопрос, какие чувства испытываете, когда идете на работу, большинство (70%) опрошенных отвечали: «удовлетворенность». На вопрос, какие факторы могут повлиять на формирование психологической атмосферы в коллективе, отвечали «корпоративные праздники и мероприятия», «хорошие отношения между сотрудниками», «условия работы».

На вопрос, какие причины, мешают развитию положительной психологической атмосферы в коллективе, 80% испытуемых ответили «отсутствие системы моральной мотивации сотрудников».

В контрольной группе результаты повторных исследований не изменились.

Заключение. Таким образом, проанализировав теоретический материал и результаты практического исследования степени выраженности синдрома эмоционального выгорания и особенностей его проявления у военнослужащих, можно сделать вывод о том, что разработанная программа психологической коррекции эффективна и способствует снижению уровня профессионального выгорания у военнослужащих.

Список использованной литературы:

1. Райгородский, Д.Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учебное пособие / Д.Я. Райгородский. – Самара: Издательский Дом «БАХРАХ», 1998. – 672 с.
2. Самоукина, Н.В. Оценка нематериальных ценностей / Н.В. Самоукина // Журнал «Справочник по управлению персоналом» // [Электронный ресурс]. – 2004. – №12. – Режим доступа: <https://samoukina.com/public/articles/ocenka-nematerialnyh-cennostej/>. – Дата доступа: 10.01.2021.

Якубова Ю.М. (Научный руководитель – Кияшко Д.Ю.,
канд. психол. наук, доцент)
Республика Беларусь, г. Витебск, ВГУ имени П.М. Машерова

ВЗАИМОСВЯЗЬ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ С ТРУДОВЫМ СТАЖЕМ СПЕЦИАЛИСТОВ СФЕРЫ УСЛУГ

Введение. Впервые об эмоциональном выгорании, как о социальной проблеме, зарубежные исследователи заявили в США в 70-х гг. XX в. На первоначальной стадии исследования данного феномена выгорание было определено в терминах клинических описаний. Позднее появились исследования широкого круга социальных профессий, у работников офиса, военнослужащих, руководителей, а также профессий «несоциальной сферы» (программисты, пилоты и т.д.) [1].

Специфика деятельности специалистов сферы обслуживания обусловлена характеристиками профессий типа «человек-человек» [2]. Для сервисных профессий характерны ежедневное многообразие эмоционально и когнитивно сложных ситуаций общения, высокая ответственность за результат этого общения, частое отсутствие положительной обратной связи. Представляет научно-практический интерес изучение детерминант синдрома эмоционального выгорания у специалистов разных профессий. Мы предполагаем, что существует взаимосвязь степени выраженности и проявлений синдрома эмоционального выгорания и стажа работы специалистов сферы услуг.

Материал и методы. Выборку для исследования составили 23 человека. Выборка разделена на 2 группы: специалисты, со стажем работы 1-4 года и специалисты, работающие 5 и более лет.