

УДК:159.96

ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ СОТРУДНИКОВ РОСГВАРДИИ

Никифорова Е.К., Воронцова Е.Г.

**ФГБОУ ВО «Байкальский государственный университет, Россия, г. Иркутск, 664003,
Сибирский федеральный округ, Иркутская область, г. Иркутск, ул. Ленина, д. 11. Эл.
адрес: info@bgu.ru**

Статья знакомит с исследованием профессионального выгорания. Статья посвящена изучению проблемы профилактики синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности сотрудников. Раскрывается понятие термина «профессиональное выгорание», описываются причины его появления и симптомы. Представлены кратко взгляды на сущность, симптомы и последствия профессионального выгорания и истощения личностных ресурсов работающего человека. Описывается специфика деятельности сотрудников Росгвардии и характерные особенности компонентов профессионального выгорания у сотрудников. Проведено эмпирическое исследование и представлены результат исследования компонентов профессионального выгорания и выявления корреляции компонентов и стажа сотрудников Росгвардии. Показано, что сотрудники имеют различия в особенностях профессионального выгорания в зависимости от стажа работы. Выявлены корреляции между уровнем эмоционального истощения и уровнем внутренних конфликтов сотрудников; уровнем личностно-адаптационного потенциала и нервно-психической устойчивости.

Ключевые слова: профессиональное выгорание, особенности компонентов профессионального выгорания, сотрудники Росгвардии.

RESEARCH OF PROFESSIONAL BURNING OF EMPLOYEES OF RUSSIA

Nikiforova E.K., Vorontsova E.G.

The Federal State Budget Educational Institution of Higher Education «Baikal State University». Siberian Federal district, Irkutsk region, Irkutsk, Lenin str., 11. Email address: info@bgu.ru

Annotation. The article introduces the study of professional burnout. The article is devoted to the study of the problem of prevention of emotional burnout syndrome in the professional activity of employees. The concept of the term "professional burnout" is revealed, the causes of its appearance and symptoms are described. The views on the essence, symptoms and consequences of professional burnout and exhaustion of personal resources of the working person are briefly presented. The article describes the specifics of the activities of employees of Rosgvardiya and the characteristic features of the components of professional burnout among employees. An empirical study was conducted and the results of the study of the components of professional

burnout and the correlation of components and seniority of employees of Rosgvardiya were presented. It is shown that employees have differences in the features of professional burnout depending on the length of service. Correlations between the level of emotional exhaustion and the level of internal conflicts of employees, the level of personal-adaptive potential and neuropsychic stability are revealed.

Key words: professional burnout, characteristics of the components of professional burnout, ROS guard staff

В последние годы в развитых странах, все чаще говорят не только о профессиональном стрессе, но и о синдроме профессионального сгорания или выгорания работников. Очевидно, что в современном обществе меняется отношение людей к работе, работающие теряют уверенность в стабильности своего социального и материального положения, в гарантированности рабочего места, материального благополучия, обостряется конкуренция за престижную и высокооплачиваемую работу. Падает рейтинг ряда социально значимых профессий – учителей, учёных, медицинских работников, сотрудников полиции. В настоящее время получило распространение в научной литературе обсуждение вопроса профессионального выгорания работников, в первую очередь, «коммуникативных» и «социальных» профессий. Следует отметить, что эмоциональное выгорание оказывает негативное влияние на человека, подрывая его здоровье и желание работать. Процесс является более опасным в начале своего развития, так как «страдающий» от «выгорания» профессионал не осознает его симптомов.

Материалы и методы. Осуществление теоретических и исследовательских задач было достигнуто на основе анализа положений представителей отечественной и зарубежной психологической науки. В качестве теоретической основы выступают фундаментальные труды психологов, отражающих значимые результаты исследования профессионального выгорания и его компонентов. При решении поставленных задач применялись общенаучные методы в исследовании: анализ и синтез, индукция и дедукция; эмпирические – наблюдение; тестирование; математико-статистические: корреляционный анализ.

Цель нашего исследования состоит в выявлении специфики профессионального выгорания и зависимости профессионального выгорания от особенностей темперамента и уровня нервно-психической устойчивости у сотрудников Росгвардии.

Задачи:

- 1) Изучить проблему профессионального выгорания в зарубежных и отечественных научных исследованиях;
- 2) Изучить специфику профессиональной деятельности сотрудников Росгвардии;
- 3) Провести диагностику, направленную на выявление синдрома профессионального выгорания среди сотрудников Росгвардии;
- 4) Сопоставить результаты исследования и сделать выводы о особенностях формирования «профессионального выгорания» у сотрудников Росгвардии.

Термин «эмоциональное выгорание» введён американским психиатром Х. Дж. Фрейденбергом в 1974 году, для характеристики психологического состояния здоровых людей, находящихся в интенсивном и тесном общении с клиентами, пациентами в эмоционально нагруженной атмосфере при оказании профессиональной помощи. Анализ содержания синдрома профессионального выгорания проводился как в исследованиях зарубежных ученых (А. Pines, Е. Aronson, J. Jones, W. B. Schaufeli, D. Dierendonck, D. Green, А.-М. Garden, С. Maslach, S. E. Jackson, А. Längle, V. Frankl и др.), так в работах отечественных ученых (Г. С. Абрамова, Ю. А. Юдциц, В. Е. Орел). Исследуя структурные компоненты и составляющие синдрома эмоционального выгорания, авторы рассматривают изучаемый феномен как некое состояние, включающее в себя ряд специфических элементов [3;4;5, с. 90-101].

Первоначально структуру эмоционального выгорания составлял один компонент. Так, в однокомпонентной теории эмоционального выгорания А. Pines, Е. Aronson, основным компонентом называют истощение, проявляющееся в физической, эмоциональной и когнитивной сфере, которое вызвано длительным пребыванием в эмоционально перегруженных ситуациях [2, с. 15]. Предложенное авторами достаточно широкое определение синдрома эмоционального выгорания не ограничивается только профессиями субъект — субъектного типа. По их мнению, данный феномен присущ и другим профессиональным группам, в частности, сфере менеджмента, а также может проявляться вне работы в других жизненных областях: общественно-политической, интимно-дружеской, семейной.

Г. С. Абрамова, Ю. А. Юдциц, отождествляя эмоциональное выгорание и профессиональную деформацию, выделяют две основные составляющие профессиональной деформации личности в системе профессий «человек — человек»: синдром хронической усталости и синдром эмоционального выгорания [6, с.57-63]. В данном случае под профессиональной усталостью понимается «совершенно специфический вид усталости, обусловленный постоянным эмоциональным контактом со значительным количеством людей». При синдроме эмоционального выгорания человек страдает не просто от физического или нервного истощения, часто носящих временный характер, а от «хронических стрессов нервной системы».

Анализируя литературу по проблеме причин, способствующих возникновению профессионального выгорания среди профессиональных групп сотрудников, сформулированы недостаточно полно и требуют более конкретизированного, детального изучения. Синдром выгорания является общепризнанным явлением, но в первую очередь свойственен профессиям, работающим в сфере «помогающих профессий» типа «человек —

человек» [1, с.180; 7, с. 18-19]. Профессиональная деятельность сотрудников Росгвардии сопряжена с неизбежными эмоциональными и нравственными перегрузками. Это, прежде всего, связано с тем, что по роду своей деятельности сотрудники осуществляют многочисленные, интенсивные и многолетние контакты с асоциальным поведением людей, ранее отбывавших наказание в местах лишения свободы, с трагедиями и катастрофами техногенного, природного характера, несчастными случаями и имеют напряженный график службы, что и является одним из источников профессионального стресса, основой возникновения личностных деформаций и следствием профессионального выгорания сотрудника.

Меньшую степень изученности также следует подчеркнуть и исследование проблемы практического применения, описания системы реализации профилактических мер, направленных на минимизацию проявления эмоционального выгорания в профессиональной деятельности сотрудников Росгвардии.

В данной статье представим исследование компонентов профессионального выгорания у сотрудников Росгвардии. Гипотезой данного исследования является предположение о том, что профессиональное выгорание сотрудников Росгвардии зависит от особенностей темперамента индивида и уровня нервно-психической устойчивости.

Выборку исследования составим из сотрудников Росгвардии в количестве 30 человек. Из них: 1 группа- 15 человек одного подразделения со стажем работы 5 лет; 2 группа- 15 человек одного подразделения со стажем работы 15 и более лет.

Теоретическую основу исследования составляет:

- труды ученых по исследованию эмоционального выгорания: С. Джексон, К. Маслач, Б. Пелман, Е. Хартман; В.В. Бойко

- работы ученых по проблеме профессионального выгорания: Г. Фреденберг; Т.В. Форманюк; Н.Е. Водопьянова; К. Маслач.

Методы исследования:

1. Теоретические – анализ психологической литературы по проблеме исследования; сравнение; систематизация; обобщение;

2. Эмпирические – наблюдение; тестирование.

Методики: Для достижения поставленных задач в исследовании были использованы методики: диагностика эмоционального выгорания личности В. В. Бойко; опросник индивидуально-типологический (ИТО) Л.Н. Собчик; многоуровневый личностный опросник (МЛО) А.Г. Маклаков, С.В. Чермянина.

Математико-статистический анализ осуществлялся с применением U-критерия Манна-Уитни для определения различий между группами разными по стажу работы; r -

Спирмена для выявления корреляций между профессиональным выгоранием сотрудников Росгвардии и нервно-психической устойчивостью, а также корреляций между перечисленными показателями и стажем работы

Дадим краткую характеристику методикам и цель использования в исследовании. Диагностика эмоционального выгорания личности В. В. Бойко. Основные критерии методики: эмоциональное истощение, деперсонализация, редукция личных достижений. Опросник личностный, предназначенный для диагностики такого психологического феномена как «синдром эмоционального выгорания», возникающего у человека в процессе выполнения различных видов деятельности, связанных с длительным воздействием ряда неблагоприятных стресс-факторов. Разработан В. В. Бойко.

По мнению автора, эмоциональное выгорание – это выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия. «Выгорание» отчасти функциональный стереотип, поскольку позволяет человеку дозировать и экономно расходовать энергетические ресурсы. В то же время, могут возникать его дисфункциональные следствия, когда «выгорание» отрицательно сказывается на исполнении профессиональной деятельности и отношениях с партнерами.

- Опросник индивидуально-типологический (ИТО) Л.Н. Собчик. Основные критерии методики: внутренний конфликт (ВК), социабельность (СЦ), тревожность (Тр). Тест ИТО Л.Н. Собчик (психология индивидуальности) направлен на диагностику самосознания, самооценки, самоконтроля личности. Ведущие тенденции (свойства личности, черты характера) определяют индивидуальный тип переживания, силу и направленность мотивации, стиль межличностного общения и познавательных процессов. Индивидуально типологический опросник был создан Людмилой Собчик на основе русской версии теста ММРІ - СМІІІ. Методика ИТО Л. Собчик позволяет отнести каждого конкретного человека к определенному типу.

- Многоуровневый личностный опросник (МЛО) А.Г. Маклаков, С.В. Чермянина. Основные критерии методики: Личностно-адаптационный потенциал (ЛАП), нервно-психическая устойчивость (НПУ). Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» предназначен для оценки адаптационных возможностей личности с учетом социально-психологических и некоторых психофизиологических характеристик, отражающих обобщенные особенности нервно-психического и социального развития. Опросник разработали А.Г. Маклаков и С.В. Чермянин.

В основу методики положено представление об адаптации, как о непрерывном процессе активного приспособления человека к постоянно меняющимся условиям

социальной среды и профессиональной деятельности. Эффективность адаптации во многом зависит от того, насколько реально человек воспринимает себя и свои социальные связи, точно соизмеряет свои потребности с имеющимися возможностями и осознает мотивы своего поведения. Искаженное или недостаточно развитое представление о себе ведет к нарушению адаптации, что может сопровождаться повышенной конфликтностью, нарушением взаимоотношений, понижением работоспособности и ухудшением состояния здоровья. Случаи глубокого нарушения адаптации могут приводить к грубым нарушениям воинской дисциплины, правопорядка, суицидальным поступкам, срыву профессиональной деятельности и развитию болезней.

Для начала мы провели методику ИТО (индивидуально-типологический опросник) Л.Н. Собчик (таблица 1,2) для выявления у сотрудников типологических особенностей индивида и ведущих черт характера.

Таблица 1

Статистический анализ 1 группы сотрудников Росгвардии по ИТО Л.Н. Собчик (в %)

Показатель	Уровень выраженности				
	высокий	выше среднего	средний	ниже среднего	низкий
Тревожность (Тр)	0%	10%	20%	20%	60%
Сензитивность (Сз)	10%	10%	30%	30%	30%
Лабильность (Лб)	0%	10%	40%	20%	10%

Результаты теста интерпретируются следующим образом:

- у большинства испытуемых уровень тревожности низкий (60%), что свидетельствует о том, что у большинства испытуемых нет склонности часто переживать сильную тревогу по относительно малым поводам;

- средний уровень сензитивности (30%) испытуемой группы свидетельствует о том, что у большинства сотрудников более выражена впечатлительность, склонность к рефлексии, пессимистичность в оценке перспектив, чем у остальных испытуемых.

- средний уровень лабильности (40%) свидетельствует о том, что у сотрудников более выражены: эмотивность, изменчивость настроения, мотивационная неустойчивость, сентиментальность, стремление к эмоциональной вовлеченности.

Далее представим результаты тестирования 2 группы (таблица 2).

Таблица 2

Статистический анализ 2 группы сотрудников Росгвардии по ИТО Л.Н. Собчик (в %)

Показатель	Уровень выраженности
------------	----------------------

	высокий	выше среднего	средний	ниже среднего	низкий
Тревожность (Тр)	10%	10%	30%	20%	40%
Сензитивность (Сз)	10%	10%	50%	40%	20%
Лабильность (Лб)	10%	10%	50%	20%	10%

Результаты теста интерпретируются следующим образом:

- у большинства испытуемых уровень тревожности низкий (40%);

- средний уровень сензитивности (50%) испытуемой группы свидетельствует о том, что у большинства сотрудников более выражена впечатлительность, склонность к рефлексии, пессимистичность в оценке перспектив, чем у остальных испытуемых.

- средний уровень лабильности (50%) свидетельствует о том, что у сотрудников более выражены: эмотивность, изменчивость настроения, мотивационная неустойчивость, сентиментальность, стремление к эмоциональной вовлеченности.

Также нами было проведено исследование на основе Многоуровневого личностного опросника (МЛО) А.Г. Маклаков, С.В. Чермянина (таблица 3,4).

Опросник МЛО «Адаптивность» состоит из 165 вопросов и имеет 4-е структурных уровня, что позволяет получить информацию различного объёма и характера.

Шкалы 1-го уровня являются самостоятельными и соответствуют базовым шкалам стандартизированного метода исследования личности (СМИЛ), позволяют получить типологические характеристики личности, определить акцентуации характера.

Шкалы 2-го уровня соответствуют шкалам опросника ДАН («Деадаптационные нарушения»), предназначенного для выявления деадаптационных нарушений преимущественно астенических и психотических реакций и состояний.

Шкалы 3-го уровня: поведенческая регуляция (ПР), коммуникативный потенциал (КП) и моральная нормативность (МН).

Шкала 4-го уровня: личностный адаптационный потенциал (ЛАП).

Основные критерии, на которые необходимо обратить внимание это - личностно-адаптационный потенциал (ЛАП) и нервно-психическая устойчивость (НПУ). Благодаря этим критериям мы можем определить уровень нервно-психической устойчивости, поведенческой регуляции, самооценку и реальное восприятие действительности. Также эти критерии позволяют узнать такие факторы как: адаптация к новым условиям деятельности, адекватный ориентир в ситуации, быстрая выработка стратегии своего поведения.

Таблица 3

Результаты тестирования 1 группы сотрудников Росгвардии по МЛО

А.Г. Маклаков, С.В. Чермянина

Показатель	Уровень выраженности				
	высокий	выше среднего	средний	ниже среднего	низкий
Моральная нормативность (МН)	10%	10%	10%	10%	0%
Коммуникативный потенциал (КП)	30%	20%	10%	10%	0%
Личностно-адаптационный потенциал (ЛАП)	10%	20%	30%	30%	0%
Нервно-психическая устойчивость (НПУ)	50%	20%	10%	0%	0%

Полученные нами результаты интерпретируются так:

- В 10% случаев испытуемые могут адекватно оценить свое место и роль в коллективе, стремятся соблюдать общепринятые нормы поведения;

- В 30-ти % случаев у сотрудников высокий уровень развития коммуникативных способностей, они легко могут наладить контакт с окружающими, агрессивность и конфликтность не проявляется;

- В 50% случаев сотрудники имеют высокий уровень нервно-психической устойчивости и поведенческой регуляции, высокую адекватную самооценку и реальное восприятие действительности;

- Лишь у 10% удовлетворительная НПУ, что свидетельствует о том, что в экстремальных ситуациях возможны умеренные нарушения психической деятельности, сопровождающиеся неадекватным поведением, снижением адекватности самооценки и восприятия окружающей действительности.

Далее представим результаты тестирования 2 группы (таблица 4).

Таблица 4

Результаты тестирования 2 группы сотрудников Росгвардии по МЛО

А.Г. Маклаков, С.В. Чермянина

Показатель	Уровень выраженности				
	высокий	выше среднего	средний	ниже среднего	низкий
Моральная нормативность (МН)	10%	20%	50%	10%	0%
Коммуникативный потенциал (КП)	20%	10%	50%	20%	0%
Личностно-адаптационный потенциал (ЛАП)	20%	20%	40%	20%	0%
Нервно-психическая устойчивость (НПУ)	20%	20%	50%	10%	0%

Таблица 4 демонстрирует:

- У 50-ти% испытуемых удовлетворительная НПУ, это говорит о том, что в экстремальных ситуациях возможны умеренные нарушения психической деятельности, сопровождающиеся неадекватным поведением, снижением адекватности самооценки и восприятия окружающей действительности.

- Также у 50-ти % сотрудников средний уровень развития коммуникативных способностей, они с трудом могут наладить контакт с окружающими, проявляется агрессивность и повышенная конфликтность.

Для изучения уровня профессионального выгорания у сотрудников Росгвардии мы использовали диагностику эмоционального выгорания личности В. В. Бойко (таблица 5,6). Предложенная методика дает подробную картину синдрома «профессионального выгорания». Прежде всего, надо обратить внимание на отдельно взятые симптомы. 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 -20 баллов — сложившийся симптом.
- 20 и более баллов — симптомы с такими показателями относятся к доминирующим в фазе или во всем синдроме профессионального выгорания.

Таблица 5

Результаты уровня сформированности эмоционального выгорания 1 группы сотрудников Росгвардии по методике В.В. Бойко (в %)

	Сотрудники		
	Напряжение	Резистенция	Истощение
Не сложившийся симптом	50%	50%	40%
Симптом в фазе формирования	20%	30%	50%
Сложившийся симптом	20%	20%	10%

Из результатов, приведённых в таблице 1, можно сделать вывод, что:

- В фазе напряжения у большинства сотрудников не сложившийся симптом (50%);
- В фазе резистенция подавляющее большинство (50%) с не сформированными симптомами, в то время как с формирующимися (30%);
- В фазе истощение у большинства группы преобладает формирующийся симптом (50%) и с не сложившимся симптомом (40%).

Далее представим результаты тестирования 2 группы (таблица 6).

Таблица 6

Результаты уровня сформированности эмоционального выгорания 2 группы
сотрудников Росгвардии по методике В.В. Бойко (в %)

	Сотрудники		
	Напряжение	Резистенция	Истощение
Не сложившийся симптом	30%	40%	10%
Симптом в фазе формирования	20%	10%	50%
Сложившийся симптом	40%	50%	40%

Из результатов, приведённых в таблице 6, можно сделать вывод, что:

- В фазе напряжения симптомы преобладает в стадии сложившийся симптом (40%);
- В фазе резистенция подавляющее большинство (50%) также со сложившимся симптомом;
- В фазе истощение с сформировавшимися симптомами (40%), а с формирующимися (50%), что составляет половину коллектива.

На втором этапе исследования мы провели статистическую проверку гипотезы о связи профессионального выгорания сотрудников Росгвардии от особенностей темперамента индивида и уровня нервно-психической устойчивости.

Предполагается, что профессиональное выгорание сотрудников Росгвардии зависит от особенностей темперамента индивида и уровня нервно-психической устойчивости. Для подтверждения или опровержения данной гипотезы на третьем этапе мы провели статистическую обработку материала с помощью:

- U-критерия Манна-Уитни для определения различий у сотрудников Росгвардии с разным стажем работы уровня профессионального выгорания, особенностей темперамента индивида и уровня нервно-психической устойчивости;
- критерий корреляции r Спирмена для определения взаимосвязи профессионального выгорания сотрудников Росгвардии с нервно-психической устойчивостью – в зависимости от стажа их работы.

На первом этапе мы проанализировали результаты испытуемых по шкалам методик В.В. Бойко, ИТО и МЛО с помощью U-критерия Манна-Уитни – как в целом, так и в зависимости от стажа работы. Оказалось, что у испытуемых со стажем работы более 15-ти лет выше уровень эмоционального истощения, деперсонализации, редукции личных достижений и уровень профессионального выгорания. У испытуемых со стажем работы 5 лет уровень профессионального выгорания в целом – и выраженности данных шкал – ниже. При

этом испытуемые со стажем работы 5 лет проявляют больший уровень нервно-психической устойчивости и личностно-адаптационного потенциала.

Далее мы подтверждали значимость статистических различий с помощью критерия корреляции r Спирмена. Оказалось, что у сотрудников Росгвардии со стажем работы 5 лет значимо ниже уровень деперсонализации ($U_{эмп.}=46,5$), редукции личных достижений ($U_{эмп.}=46,5$) и уровень профессионального выгорания ($U_{эмп.}=4$) соответственно, $p<0,01$ – и при этом гораздо более высоким уровнем личностно-адаптационного потенциала ($U_{эмп.}=4,5$) и нервно-психической устойчивости ($U_{эмп.}=3$) соответственно, $p<0,01$. Таким образом, сотрудники Росгвардии со стажем работы 5 лет демонстрируют значимо более низкий уровень проф. выгорания и значимо более высокий – личностно-адаптационного потенциала и нервно-психической устойчивости, чем сотрудники Росгвардии со стажем работы 15 лет и более.

На втором этапе мы выявляли особенности:

- взаимосвязи профессионального выгорания сотрудников и уровня нервно-психической устойчивости;
- связи уровня профессионального выгорания сотрудников и стажа работы.

Выявлено, что существуют значимые отрицательные связи между шкалами методики В.В. Бойко, уровнем личностно-адаптационного потенциала и нервно-психической устойчивости (между шкалой деперсонализации и двумя шкалами методики Маклакова, r Спирмена $=-0,47$ и r Спирмена $=-0,48$, $p<0,01$; между шкалой редукция личных достижений и двумя шкалами методики Маклакова, r Спирмена $=-0,51$ и r Спирмена $=-0,48$, $p<0,01$; между уровнем проф. выгорания и двумя шкалами методики Маклакова, r Спирмена $=-0,72$ и r Спирмена $=-0,74$, $p<0,01$). При этом со шкалами методики Собчик никаких корреляций обнаружено не было.

У сотрудников Росгвардии со стажем работы 5 лет были обнаружены следующие особенности: со стажем работы 5 лет - обнаружилась корреляция между уровнем эмоционального истощения и уровнем внутренних конфликтов (r Спирмена $=0,54$, $p<0,01$). Корреляций с уровнем нервно-психической устойчивости и личностно-адаптационного потенциала обнаружено не было. Можно интерпретировать, что у сотрудников с таким стажем работы еще нет достаточно выраженного уровня профессионального выгорания, и эмоциональное истощение связано с конкретным уровнем внутриличностных конфликтов, а не нервно-психической устойчивости в целом.

По проведенному нами исследованию можно сделать следующие выводы:

- сотрудники Росгвардии со стажем работы 5 лет демонстрируют значимо более низкий уровень проф. выгорания и значимо более высокий – личностно-адаптационного

потенциала и нервно-психической устойчивости, чем сотрудники Росгвардии со стажем работы 15 лет и более;

- у всех сотрудников существуют значимые отрицательные связи между шкалами методики В.В. Бойко, уровнем личностно-адаптационного потенциала и нервно-психической устойчивости;

- у сотрудников со стажем работы 5 лет обнаружилась только корреляция между уровнем эмоционального истощения и уровнем внутренних конфликтов (r Спирмена =0,54, $p < 0,01$). Можно предположить, что у сотрудников с таким стажем работы еще нет достаточно выраженного уровня профессионального выгорания, и отдельные негативные проявления (эмоциональное истощение) связано с конкретным уровнем внутриличностных конфликтов, а не нервно-психической устойчивости в целом.

Список литературы

1. Ананьев В. А. Основы психологии здоровья. Книга 1. Концептуальные основы психологии здоровья. – СПб.: Речь, 2006. – 384 с.

2. Барабанова М. В. Изучение психологического содержания синдрома выгорания / М.В. Барабанова // Вестник Московского университета. Серия 14. «Психология». – М.: Издательство МГУ, 2005. – № 1. – 54 с.

3. Бойко В.В. Синдром эмоционального выгорания в профессиональном общении [Текст] / В. В. Бойко. – СПб, 2009. – 278 с.

4. Водопьянова Н. Е. Синдром выгорания. Диагностика и профилактика: практическое пособие / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2017. — 343 с. — (Профессиональная практика). — ISBN 978-5-534-03082-2. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/402432> (дата обращения: 17.12.2019).

5. Орел В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования // Психологический журнал. - 2001. - №3. - С. 90-101.

6. Форманюк Т. В. Синдром эмоционального сгорания как показатель профессиональной дезадаптации. // Вопросы психологии. — 1994. — №6 — С 57-63.

7. Филина С. О «синдроме профессионального выгорания» и технике безопасности в работе педагогов и других специалистов социальной сферы // Школьный психолог - № 36. - 2013. - С.18-19.