https://право.информ2000.рф

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

Синдром эмоционального выгорания у программистов

2021

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 3

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У ПРОГРАММИСТОВ С РАЗНЫМИ ЦЕННОСТНО-СМЫСЛОВЫМИ ОРИЕНТАЦИЯМИ 7

1.1 Феномен синдрома эмоционального выгорания 7

1.2 Ценностно-смысловые ориентации в структуре профессиональной деятельности 19

1.3 Особенности эмоционального выгорания у программистов 28

2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У ПРОГРАММИСТОВ С РАЗНЫМИ ЦЕННОСТНО-СМЫСЛОВЫМИ ОРИЕНТАЦИЯМИ 34

2.1 Методы и процедура исследования 34

2.2 Анализ результатов эмпирического исследования 42

2.2.1 Результаты описательной статистики 42

2.2.2 Результаты корреляционного анализа 49

2.2.3 Результаты статистического анализа различий 52

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 57

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ 60

ПРИЛОЖЕНИЕ А 66

ПРИЛОЖЕНИЕ Б 71

ПРИЛОЖЕНИЕ В 74

ПРИЛОЖЕНИЕ Г 77

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

ВВЕДЕНИЕ

Развитие отрасли информационных технологий на сегодняшний день является одной из приоритетных задач Российской Федерации, что отражено в «Стратегии развития отрасли информационных технологий в Российской Федерации на 2014–2020 годы и на перспективу до 2025 года», утвержденной распоряжением Правительства РФ от 1 ноября 2013 года № 2036-р.

В качестве ключевых специалистов, обеспечивающих процессы информатизации общества, выступают программисты, чей труд становится все более востребованным и приобретает все большую социальную значимость. Вместе с тем растет уровень ответственности и риск эмоционального выгорания, как следствие, снижение работоспособности и эффективности труда, возникновение соматических заболеваний. Кроме того, ввиду высокого спроса на программистов на рынке труда, при возникновении эмоционального выгорания специалисту субъективно проще сменить место работы, чем посредством личностных ресурсов преодолевать эмоциональное напряжение, что в свою очередь приводит к текучести кадров и снижению продуктивности компаний.

Высокая распространенность различных статьей и публикаций по проблеме эмоционального выгорания, представленной как непосредственно работниками IT-сферы, так и научными сотрудниками, свидетельствует о наличии интереса к данной теме и ее актуальности. В подобных публикациях эмоциональное выгорание программистов определяется как результат интеллектуального истощения, нервного переутомления и перенапряжения, обусловленных спецификой профессиональной деятельности.

Многие исследователи синдрома эмоционального выгорания отмечают сложный и многоуровневый характер данного психологического феномена (Т.В. Большакова, М. Буриш, Н.Е. Водопьянова, А.Б. Серебрякова, Е.С. Старченкова, К. Маслач и др.). При этом также выделяют сопутствующие

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

симптомы от усталости и излишней эмоциональной напряженности в процессе профессиональной деятельности до состояния глубокого экзистенциального отчаяния, ощущения пустоты и бессмысленности жизни. Исходя из вышеперечисленного можно сделать вывод, что помимо деформации эмоциональной сферы, не меньшим изменениям подвергается также и ценностно-смысловая сфера личности.

Отечественными учеными активно изучается проблема эмоционального выгорания в контексте ценностно-смысловой сферы личности (Л.Г. Дикая, И.А. Курапова, Л.Н. Молчанова, Л В. Сурженко, Е.А. Суроедова, И.В. Забара, А.В. Маркер, Е.В. Карсаков и др.), однако большинство из них рассматривают выгорание педагогов и медицинских сотрудников.

Таким образом, несмотря на возрастающий интерес ученых и потребность самих работников IT-сферы, на текущий момент проблема синдрома эмоционального выгорания так и не получила должного освещения в научных исследованиях. Как правило, большинство эмпирических исследований по данной теме проводятся в рамках изучения представителей профессий субъект-объектного типа, что в полной мере не раскрывает специфику выгорания непосредственно у программистов и связи данного феномена с ценностно-смысловыми ориентациями.

Соответственно актуальность нашего исследования заключается в комплексном рассмотрении эмоционального выгорания у программистов с учетом их ценностно-смысловых ориентаций, что в дальнейшем может послужить основой для решения практических проблем.

Объект – программисты с различным уровнем эмоционального выгорания.

Предмет – эмоциональное выгорание у программистов в контексте ценностно-смысловой сферы личности.

Цель – исследовать взаимосвязь ценностно-смысловых ориентаций и эмоционального выгорания у программистов.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

Задачи:

1. Рассмотреть основные отечественные и зарубежные концепции в научной литературе к исследованию синдрома эмоционального выгорания.

2. Проанализировать ценностно-смысловые ориентации в структуре профессиональной деятельности.

3. Систематизировать и обобщить на базе теоретического анализа научных исследований возможные особенности эмоционального выгорания у программистов, в том числе в контексте ценностно-смысловой сферы личности.

4. Описать методы и процедуру эмпирического исследования.

5. Провести и проанализировать результаты исследования взаимосвязи ценностно-смысловых ориентаций и эмоционального выгорания у программистов.

Гипотезы исследования:

• В качестве основной гипотезы определим следующее положение: существует значимая взаимосвязь между ценностно-смысловыми ориентациями и уровнем эмоционального выгорания у программистов.

• Дополнительная гипотеза: существуют значимые различия в выраженности эмоционального выгорания у программистов с разным профессиональным стажем и семейным положением.

Методы и методики исследования:

В теоретической части исследования использовался метод анализа научно-методической литературы по теме исследования.

В эмпирической части исследования использовались методики:

- методика «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко;
- методика «Диагностика профессионального выгорания» К. Маслач;
- методика «Ценностные ориентации» М. Рокича;
- методика «Тест смысложизненных ориентаций» Д. А. Леонтьева.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

При обработке данных применялись следующие методы математической статистики:

- критерий Колмогорова-Смирнова;
- коэффициент корреляции К. Спирмена;
- коэффициент различий Манна-Уитни.

База исследования. Эмпирическое исследование было организовано на базе ООО «SoftMediaLab». Выборку составили 80 специалистов в возрасте от 24 до 48 лет с разным профессиональным стажем (от 2 до 26 лет).

Структура работы. Работа состоит из введения, двух глав, включающих в себя 5 параграфов, заключения, списка литературы и приложений. Объем работы составляет 79 страниц, список литературы содержит 53 наименований, из которых 12 на иностранном языке.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У ПРОГРАММИСТОВ С РАЗНЫМИ ЦЕННОСТНО-СМЫСЛОВЫМИ ОРИЕНТАЦИЯМИ

1.1 Феномен синдрома эмоционального выгорания

Синдром эмоционального выгорания как предмет социально-психологических исследований находится в центре внимания как зарубежных ученых (Х. Фройденберг, К. Маслач, С. Джексон, Э.Пайнс, Е. Аросон, В. Шауфели, М. Ляйтер, Х. Фишер, К. Чернисс, Дж. Еделвич, Д. Этзион), так и отечественных (Т.В. Форманюк, Т.И. Ронгинская, М.М. Скугаревская, Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова, Н.В. Гришина, В.Е. Орёл, А.А. Рукавишников, Т.В. Большакова, И.В. Забара).

Понятие «эмоциональное выгорание» (англ. burnout) было введено в научный оборот американским психиатром Х. Дж. Фрейденбергом в 1974 г. для описания особого психологического состояния здоровых людей, которое возникает вследствие интенсивного и эмоционально нагруженного общения во время профессиональной деятельности [40].

В отечественной литературе термин «синдром эмоционального выгорания» впервые встречается в исследованиях Б.Г. Ананьева, однако в его работах звучит такое название синдрома как «эмоциональное сгорание», и нет четкой, структурированной, эмпирически проверенной информации [2].

Таким образом, основоположником изучения эмоционального выгорания в России называют В.В. Бойко, который понимал под эмоциональным выгоранием определенный защитный механизм психики человека, другими словами, процесс полного или частичного исключения эмоционального реагирования в ответ на ситуации травмирующего характера. Подобная защита приобретается чаще всего в профессиональной сфере, она позволяется дозировано и экономно расходовать энергетические ресурсы, однако при этом

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

могут возникать и следствия, когда выгорание негативно влияет на профессиональную деятельность работника и развитие личности [3].

Также исследованием выгорания в России занимались Н.Е. Водопьянова, А.Б. Серебрякова и Е.С. Старченкова, по их суждениям синдром эмоционального выгорания представляет собой результат долговременного стрессового воздействия в рамках профессиональной деятельности [6].

Стоит отметить, что некоторые исследователи, в числе которых, например, М. Кинг, оспаривали термин «эмоциональное выгорание», считая его неопределѐнным и частично совпадающим с близкими понятиями, такими как депрессия, посттравматический стресс или дистимия. Некоторые, как Э. Морроу, рассматривали данное понятие как «странную психиатрическую химеру», Э. Морроу также предложил красочный эмоциональный образ, отражающий внутреннее состояние подверженного выгоранию сотрудника: «запах горящей психологической проводки» [31].

Важно отметить, что отечественные ученые, исследующие проблему выгорания, исходили из наработок зарубежных коллег, поэтому перевод с английского языка термина «burnout» у авторов различается, что можно заметить в таблице 1.

Таблица 1 – Перевод термина «burnout» в работах разных исследователей

Перевод термина «burnout»	Исследователь
Синдром психического выгорания	О.Н. Рыбников
Синдром профессионального выгорания	Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова
Синдром личностной (профессиональной) деформации	В.Ю. Слабинский, С.А. Подсадный, Г.С. Абрамова, Ю.А. Юдчиц

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

Окончание таблицы 1.

Синдром эмоционального сгорания	В.В. Бойко, Н.А. Аминов, Т.В. Форманюк, Т.С. Яценко
Феномен психического выгорания	Л.А. Вайнштейн
Синдром эмоционального перегорания	В.Д. Вид, Е.И. Лозинская
Эмоциональное сгорание	Л.Д. Демина, И.А. Ральникова, В.В. Постнов

Однако стоит отметить, что некоторые исследователи принципиально разделяют понятия «эмоциональное выгорание» и «профессиональное выгорание», например, Е. Эделевич и А. Бродский считают, что профессиональное выгорание является более узконаправленным термином эмоционального выгорания, они сделали вывод о том, что именно эмоциональное выгорание служит «толчком» для профессионального выгорания.

Концепция «поэтапного прогрессирующего разочарования» Е. Эделевича и А. Бродского дает основание полагать, что профессиональное выгорание наступает вследствие многих факторов эмоционального выгорания, например, фрустрации идеалистических ожиданий из-за повседневной реальности или оценки деятельности и условий труда.

Исследователи выделают следующие этапы выгорания: энтузиазма, стагнации, фрустрации и апатии. На этапе фрустрации, когда человек чувствует себя беспомощно из-за того, что не может с первой попытки выполнить поставленные задачи, формируется состояние беспомощности, что влечет за собой нежелание продолжать работу, возникает чувство профессиональной апатии [39].

Т.В. Форманюк утверждает, что эмоциональное сгорание может перерасти в профессиональное, которое определяется как глобальный

деструктивный феномен, распространяющийся на всю профессиональную деятельность личности [32].

Теоретический анализ научной литературы демонстрирует, что каждый автор, исследующий вопрос эмоционального выгорания, понимает его по-своему. Однако по итогам I Международной научно-практической конференции, посвященной исследованию выгорания, в 2007 г. было принято решение об использовании единого термина – «синдром выгорания» – без уточняющих прилагательных, подчеркивая тем самым то, что данное явление встречается только у профессионалов в коммуникативной сфере [29].

Существуют небольшие расхождения в теориях и подходах к вопросу эмоционального выгорания, однако большинство исследователей отмечают, что главным источником выгорания является профессиональный стресс, таким образом, выгорание – это форма профессиональной деформации личности. Наиболее полно вопрос стрессового воздействия раскрыт в работах Г. Селье, исследователь отмечает, что эмоциональное выгорание связано с сильными умственными, эмоциональными и коммуникативными перегрузами [24].

Важно отметить, что эмоциональное выгорание легко передается среди сотрудников: люди изначально подверженные выгоранию, в процессе взаимодействия с окружающими могут перенимать их негативные и пессимистичные настроения.

Так, К. Чернисс в своей статье, рассказывает о том, что ответственность за развитие эмоционального выгорания лежит на руководителе организации: организация места работы, некоторые рабочие ситуации оказывают влияние на формирование и развитие эмоционального выгорания [35]. Работники таких организаций становятся уязвимы, поскольку пребывают в течение длительного времени в стрессовой ситуации, в которой при этом обязаны выполнять свою работу качественно и эффективно.

Некоторые исследователи утверждали наличие связи выгорания с уже имеющимися моделями, так, например, С.Е. Хобфол и Дж. Фриди сравнивали выгорание с теорией общего стресса. С.Т. Миер – с заученной беспомощностью, А. Адлер – с психодинамикой беспомощности, А. Бандура – с моделью самоэффективности и компетентности, Д. Х. Малан – с компульсивным оказанием помощи при наличии «синдрома помогающих профессий» [30].

Результаты исследований, касающихся природы синдрома эмоционального выгорания, привели к созданию различных моделей, отражающих компоненты и структуру этого явленися. Условно модели можно раздели на две группы:

1. Факторные: эмоциональное выгорание рассматривается как структура, состоящая из некоторых компонентов.

2. Процессуальные: выгорание как динамический процесс, имеющий фазы.

Рассмотрим факторные модели синдрома эмоционального выгорания.

Однофакторная модель (А. Пайнс и Е. Аросон). Авторы определяют эмоциональное выгорание как одномерную модель, которая представляет собой смесь физического и психического истощения, вызванная длительным нахождением в эмоционально перегруженной ситуации общения, именно истощения является главным фактором выгорания. Согласно данной модели риск эмоционального выгорания существует не только у представителей «помогающих» профессий [44].

Двухфакторная модель (Д. Дирендонк, В. Шауфели, Х. Сиксма). Исследователи обнаружили, что основными детерминантами эмоционального выгорания являются: ощущение несправедливости, чувство социальной незащищѐнности, чрезмерная зависимость от пациентов и от руководства. Кроме того, они предложили двухфакторную конструкцию выгорания, которая включает в себя эмоциональное истощение («аффективный» компонент, относящийся к сфере проблем с физическим

самочувствием, нервным напряжением, эмоциональным истощением) и деперсонализацию («установочный» компонент, проявляющийся в изменении отношения либо к коллегам (клиентам), либо к себе) [38].

Трехфакторную модель предложили американские психологи К. Маслач и С.Е. Джексон, опубликовав в 1978 г. статью, в которой утверждается, что в большей степени вероятность эмоционального выгорания касается представителей социально-контактных профессий.

Согласно их многофакторной теории, выгорание – это трѐхмерный комплекс, включающий в себя три симптома: эмоциональное истощение, деперсонализация (тенденция развивать негативное, чрезмерно отстраненное отношение в общении с другими), редукция профессиональных достижений (стремление к отрицательной оценке себя как профессионала, принижение собственного достоинства, ощущение невозможности справиться с рабочими задачами) [19].

Некоторые исследователи считают, что в описании трехфакторной модели эмоционального выгорания К. Маслач недостает еще одного симптома – зависимость (включенность), характеризующегося соматическими нарушениями, такими как головные боли, нарушения сна, раздражительность, зависимости (алкоголизм, курение). Однако большая часть экспертов считает достаточным три выделенных симптома, определяющих наличие эмоционального выгорании и степень его выраженности, стоит отметить, что участие каждого симптома может быть разным, так, например, отсутствие редукции профессиональных достижений приближает синдром эмоционального выгорания к депрессии [31].

Сегодня концепция К. Маслач считается общепринятой, а опросник этого автора (Maslach Burnout Inventor) наиболее часто используется для выявления оценки выгорания связанного с работой. К концу 1990-х годов опросник MBI был использован в 93% научных статей и диссертаций, несмотря на появление альтернативных инструментов диагностики эмоционального выгорания,

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

опросник К. Маслач является «золотым стандартом» для оценки этого состояния [46].

Авторы четырехфакторной модели: Л. Мимс, К. Иваниски, Р. Шваб, выделяют следующие компоненты: эмоциональное истощение, деперсонализация или редуцированные персональные достижения; четвертый фактор представляет собой сочетание каких-либо двух из трех приведенных выше компонентов [41, 42].

Далее рассмотрим процессуальные модели, рассматривающие выгорание как динамический, развивающийся во времени и имеющий определенные фазы или стадии, процесс.

В. В. Бойко классифицировал синдром эмоционального выгорания по стадиям общего адаптационного синдрома, сформулированным Г. Селье, таким образом, выгорание представляет собой последовательность из трех фаз.

Фаза «Напряжение» является предвестником и запускающим механизмом формирования выгорания и включает в себя нижеперечисленные симптомы:

1. Симптом «переживания психотравмирующих обстоятельств» проявляется как осознание трудноустранимых психотравмирующих факторов деятельности, накапливается отчаяние и негодование, а невозможность разрешить ситуации приводит к развитию других симптомов выгорания.

2. Симптом «неудовлетворенности собой» возникает в результате неудач, а также неспособности повлиять на психотравмирующие обстоятельства, проявляется как недовольство собой и выбранной профессией, конкретными служебными обязанностями; включается механизм эмоционального переноса, другими словами энергия эмоций направляется на себя, а не во вне.

3. Симптом «загнанности в клетку» возникает в том случае, когда психотравмирующие обстоятельства оказывают настолько сильное влияние, что вызывают чувство беспомощности, другими словами, человек пытается

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

что-либо сделать, сосредотачивает все свои возможности и ресурсы (мышление, установки, смыслы, цели), но так и не находит выхода из сложившейся ситуации, вследствие чего наступает состояние интеллектуально-эмоционального ступора.

4. Симптом «тревоги и депрессии» возникает вследствие перехода симптома «загнанности в клетку» в тревожно-депрессивную симптоматику, т.е. профессионал переживает личностную тревогу, разочарование в профессии или месте работы; данный симптом является крайней точкой в формировании «Напряжения» при развитии синдрома эмоционального выгорания.

Фаза «Резистенция» фактически представляет собой сопротивление нарастающему стрессу: профессионал стремится к психологическому комфорту и поэтому старается снизить давление внешних психотравмирующих обстоятельств. Выделение данной фазы в самостоятельную весьма условно, формирование психологических защит происходит на фоне следующих явлений:

1. Симптом «неадекватного избирательного эмоционального реагирования» является несомненным признаком эмоционального выгорания: сотрудник перестает улавливать разницу между двумя принципиально разными феноменами, а именно экономным проявлением эмоций и неадекватным избирательным эмоциональным реагированием.

В первом случае предполагаются полезные навыки взаимодействия с коллегами: подключение эмоций ограниченного регистра и умеренной интенсивности, например, легкая улыбка, приветливый взгляд, спокойный тон речи, сдержанные формы выражения несогласия и отсутствие грубости, однако при необходимости сохраняется способность отнестись к коллеге более эмоционально.

Во втором случае профессионал неадекватно экономит эмоции, ограничивает эмоциональную отдачу за счет выборочного реагирования на ситуации, т.е. действует по принципу: когда посчитаю необходимым, будет

настроение – уделю внимание ситуации, откликнусь на состояние и потребности коллеги; при всей неприемлимости такая модель поведения довольно распространена. Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование воспринимается коллегами как неуважение непосредственно к их личности.

2. Симптом «эмоционально-нравственной дезориентации» является логическим продолжением предыдущего симптома, профессионал осознает, что не проявляет достаточных эмоций, при этом оправдываясь следующими установками: «таким людям нельзя доверять», «сделаешь, потом на шею сядут» и т.п.

Здесь важно отметить, что в особенности работники помогающих профессий не имеют права делить клиентов (пациентов, учеников) на «плохих» и «хороших», профессионализм выражается в безоценочном отношении к людям, уважении к личности, выполнении своего профессионального долга.

3. Симптом «расширения сферы экономии эмоций» проявляется вне профессиональной деятельности, а в общении с родственниками, друзьями, знакомыми; на работе происходит перенасыщение разговорами и контактами до такой степени, что дома не хочется общаться даже с близкими людьми.

4. Симптом «редукции профессиональных обязанностей» проявляется в попытке сократить служебные обязанности, требущие эмоциональных затрат, коллег или клиетов обделяют должным вниманием.

Фаза «Истощение» характеризуется падением общего энергетического тонуса и ослаблением нервной системы, а эмоциональное выгорание становится неотъемлемым атрибутом личности, состоит из следующих симтомов:

1. Симптом «эмоционального дефицита» возникает в том случае, когда к профессионалу приходит ощущение недостатка эмоциональных ресурсов для общения с коллегами, он не в состоянии войти в их положение, соучаствовать

и сопереживать, кроме того повышается раздражительность, возникают обиды, часто проявляется резкость и грубость.

2. Симптом «эмоциональной отстраненности»: сотрудник постепенно начинает работать как машина, исключая эмоции из сферы профессиональной деятельности, при этом в других сферах проявляя эмоции в должной степени.

Безэмоциональное и бесчувственное реагирование является наиболее ярким симтомом синдрома эмоционального выгорания, что свидетельствует о профессиональной деформации личности, нанося при это значительный урон субъекту общения, так коллега может быть глубоко травмирован проявленным к нему безразличием.

3. Симптом «личностной отстраненности, или деперсонализации» проявляется прежде всего в том, что профессионал полностью или частично утрачивает интерес к человеку как к субъекту профессиональной деятельности, человек воспринимается как неодушевленный предмет и объект для манипуляций.

Объект лишь отягощает своими проблемами и потребностями, неприятен уже сам факт его существования, работа с людьми становится не интересна и не доставляет прежнего удовлетворения, не несет в себе прежнюю ценность.

Профессионал начинает мыслить в рамках антигуманистической философии, если это сочетается с неврозоподобными или психопатическими состояниями, необходимо немедленно приостановить профессиональную деятельность, в особенности, если она предполагает большое количество социальных контактов.

4. Симптом «психосоматических и психовегетативных нарушений» возникает, если у профессионала высокий уровень моральных ценностей и он не может позволить себе «плевать» на людей, в то время как уровень эмоционального выгорания продолжает нарастать, могут происходить отклонения в соматических или психических состояниях.

В некоторых ситуациях даже сама мысль о коллегах или клиентах (учениках, пациентах) вызывает плохое настроение, неприятные ассоциации, чувство страха, неприятные ощущения на уровне психосоматики: боль в области сердца, сосудистые реакции, обострения хронических заболеваний [3].

Е. Перлман и Б. Хартман рассматривают выгорание как следствие профессиональных стрессов и выделяют также три основных составляющих синдрома эмоционального выгорания:

1. «Эмоциональное истощение», которое выражается в эмоциональном перенапряжения и отсутствии эмоциональных ресурсов.

2. «Деперсонализация» проявляется в равнодушном или даже негативном отношении к коллегам или клиентам (пациентам, ученикам), безличном общении; сначала возникают негативные установки, провоцирующие внутреннее раздражение, которые со временем прорываются наружу, приводя к конфликтным ситуациям.

3. «Сниженная рабочая продуктивность» выражается в снижении уровня самооценки собственной профессиональной компетентности, а также негативном отношении к собственной личности.

Модель эмоционального выгорания Е. Перлмана и Б. Хартмана включает в себя четыре стадия развития:

1. Первая стадия отражает степень, в которой рабочая обстановка способствует стрессу: когда квалификация работника недостаточно высокая, не хватает навыков и умений, что порождает несоответствие действительным профессиональным требованиям; или когда работа не сходится с ожиданиями со стороны работника, возникает несоответствие между его навыками, компетентностью и условиями труда.

2. Вторая стадия проявляется в переживании стресса, другими словами, находящийся в стрессовой ситуации человек не может осознать, что он подвержен стрессу.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

3. Третья стадия характеризуется физиологическими, аффективно-когнитивными и поведенческими реакциями на стресс.

4. Четвертая стадия представляет собой непосредственно выгорание, что проявляется в физическом и эмоциональном истощении как в переживании субъективного неблагополучия [43].

Процессуальная модель эмоционального выгорания Р. Венинга и Дж. Спардли включает в себя пять основных стадий:

1. «Медовый месяц»: в этот период профессионал чувствует энтузиазм, энергичность, испытывает интерес и желание исполнять свои трудовые обязанности качественно, однако из-за влияния стресса, имеющего накопительный эффект, работа перестает доставлять удовольствие, не удовлетворяются потребности человека, следовательно, и уровень энергичность человека начинает снижаться.

2. «Недостаток топлива»: некоторые симптомы усталости и безразличия уже имеются, могут присутствовать проблемы со сном; не получая мотивации, интерес к трудовой деятельности постепенно угасает, вслед за интересом снижается продуктивность, что в конечном итоге приводит к циничному отношению.

3. «Хронические симптомы»: чрезмерная работа, отсутствие достаточного количества отдыха и недостаток стрессовой разгрузки провоцирует подавленное изнеможенное состояние, следствием становится снижение иммунитета.

4. «Кризис»: снижаются показатели здоровья, заболевания превращаются в хронические, качество жизни и работоспособность снижаются.

5. «Пробивание стены»: проблемы, которые возникли на предыдущих этапах, начинают усугубляться и переходят в острую стадию, провоцируются опасные заболевания; большое количество проблем, связанных с физическим и эмоциональным упадком, ставят карьеру работника под угрозу [48].

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

1.2 Ценностно-смысловые ориентации в структуре профессиональной деятельности

Ценностно-смысловая сфера личности предтавляет собой одну из важнейших смыслообразующих характеристик. Психологическая основа ценностно-смысловых ориентаций личности – это многообразная структура потребностей, мотивов, интересов, целей, идеалов, убеждений, мировоззрений, которые участвуют в создании направленности личности и выражают социально-детерминированные отношения личности к действительности.

Ценностно-смысловая сфера личности состоит из двух компонентов: ценностные ориентации и личностный смысл. Как отмечают отечественные психологи А.В. Серый и М.С. Яницкий, оба этих компонента неразделимо связаны с понятием «личность», а именно ценностно-смысловая сфера представляет собой центральное ядро структуры личности, оно определяет ее направленность, при этом являясь высшим уровнем регуляции поведения личности [26].

Проблематика смысла жизни и ценностных ориентаций уже на протяжении долгого времени находится в центре внимания как отечественных философов (Н.А. Бердяев, В.Н. Ильин, С.Л. Франк, В.В. Розанов) и психологов (Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев, А.Р. Лурия, С.Л. Рубинштейн, А.Г. Асмолов, Б.С. Братусь, В.П. Зинченко, Ф.Е. Василюк, В.К. Вилюнас, А.В. Запорожец, В.А. Петровский, В.В. Столин, Д.А. Леонтьев, В.Ф. Петренко, К.В. Субботский, Е.Ю. Артемьев, В.Е. Каган), так и в работах западных ученых, особенно следует отметить представителей гуманистической направления психологии (Ж.-П. Сартр, М. Мерло-Понти, Э. Гуссерль, М. Хайдеггер, К. Роджерс, В. Франкл, И. Ялом).

Ценностные и смысложизненные ориентации неразрывно связаны с культурой, и являются ее производными, они присваиваются личностью

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

в процессе ее социализации, становясь при этом устойчивыми регуляторами поведения, именно они оказывают сильное влияние на формирование адаптационного и инновационного потенциала личности; к такому выводу пришли многие отечественные психологи, такие как Л.С. Выготский, А.Р. Лурия, С.Л. Рубинштейн, А.Н. Леонтьев.

Рассмотрим более подробное понятие «ценность». Данное понятие представляется достаточно объемным, имеет различные определения и используется в различных науках. Так, например, в философии, этике, эстетике, социологии понятие «ценность» характеризует социально-историческое значение для общества и личностный смысл для индивидов определенных явлений действительности [11].

М.С. Яницкий отмечает, что именно система ценностных ориентаций определяет жизненную перспективу человека, другими словами вектор развития личности, при этом являясь важнейшим его источником и механизмом; кроме того, ценностные ориентации рассматриваются как своеобразный психологический орган, связывающий в единое целое личность и социальную среду, выполняя одновременно функции регуляции поведения и определения его цели [26].

Анализируя определения термина «ценностные ориентации», предложенные различными исследователями, можно выделить несколько общих интерпретаций данного понятия. Таким образом, ценностные ориентации рассматриваются в качестве:

- отношения личности к жизненным ценностям и объектам окружающей действительности (Л.И. Божович, С.С. Бубнова, М.В. Дёмин, Л.О. Лотар, В.Н. Мясищев, Р.Х. Шакуров);
- стремления, интересы личности к жизненным ценностям (А.Г. Здравомыслов, В.Б. Ольшанский, А. Оппенгейм);
- направленности личности на ценности (Б.Г.Ананьев, Е.З. Волчек, Е.А.Яблокова, В.А. Ядов);

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

- представления, мнения, убеждения личности о жизненных ценностях (В. Брожик, К. Клакхон, Д.А. Леонтьев, Г. Олпорт, М. Рокич, А.А.Ручка);
- установки личности на жизненные ценности (В.В. Водзинская, К.Д. Давыдова, И.С. Кон) [9].

Приведем более общее понятие ценностных ориентаций – это идеологические, политические, моральные, эстетические и другие основания оценок субъектом окружающей действительности и ориентации в ней; способ дифференциации объектов индивидом по их значимости.

Американский психолог М. Рокич, создатель методики по диагностике ценных ориентаций, предложил разделять ценности на два класса:

1. Терминальные ценности – цели жизнедеятельности.
2. Инструментальные ценности – принципы жизнедеятельности.

Данная классификация представляет уже достаточно традиционное различение ценностей-целей и ценностей-средств. Автор определяет терминальные ценности как убеждение, что какая-то индивидуальная цель с личной и общественной точек зрения стоит того, чтобы к ней стремиться, например, материально обеспеченная жизнь, уверенность в себе или любовь. Инструментальные ценности М. Рокич определяет как образ действий, который с личной и общественной точек зрения является предпочтительным в любых ситуациях, примерами могут служить такие инструментальные ценности как честность, исполнительность, жизнерадостность [45]

Среди зарубежных концепций ценностных ориентаций личности стоит также выделить теорию универсального содержания и структуры ценностей Ш. Шварца и У. Бильски. Данная концепция отражает мнение, согласно которому основу любой ценностной ориентации составляют желаемые, внеситуативные цели, такие цели различаются по степени значимости, а также побуждают человека к действию. Система целей, в свою очередь, составляет один из десяти мотивационных типов, результаты исследований в различных странах показали, что такие мотивационные типы являются универсальными и носят общекультурный характер [47].

Позднее Ш. Шварц с соавторами, опираясь на труды М. Рокича относительно понимания целей, предложили более точную модель базовых индивидуальных ценностей, которая описывала мотивационные ориентации через девятнадцать концептуальных ценностей.

Таким образом, важно отметить, что именно работы М. Рокича стали причиной масштабного исследовательского интереса к прикладному изучению ценностно-смысловой сферы, что, в свою очередь, обусловило разработку эмпирических классификаций ценностей и ценностных ориентаций по различным психолого-методическим основаниям:

- ценности в качестве биполярных критериев культуры (В. Бейкер, С. Вельцель, Р. Инглхарт, Г. Хофстеде);
- ценности как универсальные составляющие в содержании и структуре смысловых образований личности (В. Билски, Г. Триандис, Ф. Тромпенаарс, Ш. Шварц, Ч. Хэмпден-Тернер);
- ценностные ориентации как иерархическая система в соответствии с возможными классификационными моделями (С.Ф. Анисимов, В. Брожик, Д.А. Леонтьев);
- ценности в качестве центрального личностно-смыслового образования направленности личности (С.С. Бубнова, В.Ф. Глушкова, Е.М. Дубовская, И.В. Дубровина, Б.С. Круглов);
- модели, дифференцирующие ценности по предмету, содержанию объектов, субъекту отношения (Т.В. Бутковская, Н.И. Лапин, Ф. Патаки, Р.К. Хабибулин);
- ценностные ориентации как регуляторы социального поведения личности (Г.Э. Белицкая, М.И. Бобнева, А.И. Донцов, В.Л. Оссовский, В.А. Ядов);
- ценности как предметная форма проявления социального отношения (А.С. Залесский, М.Н. Карпенко, В.Ф. Сержантов, В.С. Соловьев и другие) [20].

Ценностные ориентации личности имеют смысловую природу, содержание и структуру. Понятие «смысл», также как и «ценность», является

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

чрезвычайно объёмным, оно рассматривается в различных гуманитарных науках, втретить его можно у Ф. Ницше, Ж.-П. Сартра, М. Хайдегера (в философии), у Р. Ингардена, М.М. Бахтина (в эстетике), у М. Вебера, Дж. Г. Мида (в социологии), а также в лингвистике и других связанных с ней дисциплинах.

В отечественной психологии смысл признается в качестве одного из основных элементов психической деятельности. Характерным подходом к пониманию смысла является раскрытие его в результате анализа явлений, принадлежащих не к сознанию, а к жизни и деятельности субъекта, явлений его реального взаимодействия с окружающим миром, другими словами, смысл выступает в качестве связующего звена между деятельностью и сознанием [25].

Смысл представляет собой отношение субъекта к явлениям объективной действительности, и принципиально новый подход в понимании смысла был осуществлен именно в отечественной психологии такими психологами, как Л.С. Выготский и А.Н. Леонтьев.

А.Н. Леонтьев, проанализировав структуру человеческой деятельности, отмечает, что смысл создается в результате отражения субъектом отношений, существующих между ним и тем, на что его действия направлены как на свой непосредственный результат, т.е. цель. Таким образом, именно отношение мотива к цели, как указывает исследователь, порождает личностный смысл, при этом смыслообразующая функция в этом отношении принадлежит мотиву. Возникая в деятельности, смысл становится образующей человеческого сознания; в рамках сознания смысл вступает в отношения с другими его образующими, в частности со значениями, впоследствии выражаясь через них [12].

Важно отметить, что взгляды отечественных психологов на систему личностных смыслов часто перекликаются с идеями представителей экзистенциально-гуманистического направления.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

Таким образом, в подходе к личности идеи Л.С. Выготского предвосхищают теоретические воззрения В. Франкла, оба автора пропагандируют построение вершинной психологии как оппозиции психологии глубинной [13]. С.Л. Рубинштейн и В. Франкл также едины относительно определения места человека в мире, исследователи отмечают неразрывное единство человека и мира, по их мнению не только мир существует в сознании, но и сознание существует в мире, другими словами, имеет свое место в нем [22]. Еще одной точкой соприкосновения отечественной психологии и экзистенционального направления психологии является представление о роли предметной деятельности в становлении личности, здесь представления В. Франкла совпадают с представлениями А.Н. Леонтьева. Принцип деятельности в трудах представителей экзистенциального направления сочетается с принципом предметности; предметная направленность человека, творящего себя самого в процессе свободной деятельности, является связующей нитью между субъектом и миром [12].

Одна из самых популярных зарубежных концепций смысла – представление о смысле в качестве жизненной задачи, была подробно описана В. Франклом, австрийским психологом и основателем такого направления психотерапии, как логотерапия. По мнению психолога, природа человека основывается на стремлении к смыслу, это врожденная мотивационная тенденция, отсутствие смысла, в свою очередь, является главнейшим стрессом, порождающим состояние, называемым В. Франклом, экзистенциальным вакуумом.

По мнению австрийского психолога, смысл не существует сам по себе, без привязи к определенному человеку или ситуации, его нельзя искусственно придумать, он может и должен быть найден. В. Франкл утверждает, что именно поиск смысла является главной движущей силой человека, основным двигателем поведения и развития личности; смысл уникален, он может быть осуществлен только одним человеком именно в тот момент, когда он сам поймет, в чем же данный смысл заключается.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

В. Франкл выделяет три вида смыслов, связанные с тремя видами ценностей:

1. ценности творчества, или действия (например, труд);
2. ценности переживания (в первую очередь, любовь);
3. ценности отношения (сознательно вырабатываемая позиция человека в кризисных ситуациях, которые нельзя предотвратить, и единственное, что остается делать – принять страдание, которое по В. Франклу наделено смыслом) [34].

Взяв за основу теорию стремления к смыслу В. Франкла, Д. Крамбо и Л. Махолик разработали психодиагностическую методику – тест «Смысложизненных ориентаций», которую впоследствии адаптировал на русскоязычной выборке Д.А. Леонтьев.

Важно отметить, что в отечественных и зарубежных подходах касательно определения смысла есть некоторые точки соприкосновения, так, например, смысл обусловливается как когнитивными, так и аффективными компонентами психики, проявляясь в поведенческих реакциях и выполняя функции взаимосвязи между субъектом миром [27].

Ценностно-смысловые ориентации выполняют не только функции регуляторов поведения и жизнедеятельности человека, но и определяют основу жизненной философии каждого конкретного человека, другими словами то, ради чего он живет и чего хочет добиться, его индивидуальный выбор, включая и вопрос профессионального выбора.

Профессиональное самоопределение представляет собой часть жизненного самоопределения человека, зачастую происходит в подростковом возрасте в период выбора направления дальнейшего профессионального обучения, значительное влияние на профессиональное самоопределение оказывается именно со стороны ценностей и смыслов [52].

Вопрос профессионального самоопределения поднимается как в работах зарубежных исследователей (Дж. Баррет, Л.А. Йовайши, Дж. Холланд), так и отечественных (О.В. Абрамова, О.В. Закревская,

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

Н.Н. Захаров, Э.Ф. Зеер, Е.А. Климов, А.К. Маркосая, Н.С. Пряжников, Э.Э. Сыманюк).

В концепциях ряда исследователей, например, О.В. Закревской, Э.Ф. Зеера, Е.А. Климова, А.К. Марковой, Н.С. Пряжникова, показана зависимость ценностно-смысловой сферы личности и профессионального самоопределения, которая демонстрирует, что ценностно-смысловые ориентации выступают в качестве критериев и факторов, определяющих профессиональный выбор [52].

Важно также отметить, что ценностно-смысловые ориентации включаются и в структуру профессиональной идентичности специалиста. Так, например, Н.С. Пряжников и Е.Ю. Пряжникова указывают, что центральной проблемой развития личности специалиста и становления его адекватной профессиональной идентичности является развитие ценностно-смысловой сферы [21].

Профессиональная идентичность представляет собой концептуальное представление специалиста о своем месте в профессиональной группе, а также субъективную оценку этой группы, значимость членства в ней, разделяемые профессиональные чувства, своеобразную ментальность, ощущение своей профессиональной компетентности, самостоятельности и самоэффективности, другими словами, совокупное переживание своей профессиональной целостности и определенности [37].

Процесс формирования ценностно-смысловых ориентаций и выполняемая человеком деятельность взаимнообусловленны, таким образом, в контексте профессиональной деятельности, с одной стороны, отношение к профессиональной среде формируется на основе, определяемой прошлым опытом, системы ценностно-смысловых ориентаций личности, с другой стороны, сама трудовая деятельность оказывает воздействие на систему ценностно-смысловых ориентаций.

Таким образом, ценностно-смысловые ориентации как устойчивые свойства личности формируются и развиваются также в процессе трудовой

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

деятельности. Если избранная профессия, реализуемый жизненный смысл и основные жизненные ценности составляют деятельностно-смысловое единство для субъекта, то профессиональная деятельность приобретает сущностный смысложизненный характер; и наоборот, если основные жизненные ценности субъекта лежат вне профессии, то она является лишь средством реализации этих ценностей [34].

Исходя из вышеизложенного, можно резюмировать, что ценностно-смысловые ориентации, выступая в качестве регуляторов поведения человека, обуславливают его выбор в различных жизненных ситуациях, как личных, так и профессиональных. Важно при этом отметить, что система ценностно-смысловых ориентаций во многом определяет отношение профессионала к характеру, процессу, направленности и результатам своей трудовой деятельности, раскрывает отношение человека к своей профессиональной деятельности как неотъемлемой части жизни.

В рамках нашей работы важно упомянуть об эмпирически доказанной взаимосвязи между ценностно-смысловыми ориентациями и эмоциональным выгоранием, подобные исследования проводились отечественными учеными. Так, например, А.В. Маркер и Е.В. Карсакова в результате своей работы на выборке сотрудников противопожарной службы МЧС обнаружили положительную связь между симптомами неудовлетворенности собой и группой этических ценностей, а наибольшее количество связей обнаружено вокруг ценностей материально обеспеченной жизни и образованности [17]. Здесь следует отметить, что подобные исследования проводились исключительно на выборках представителей помогающих профессий, исходя из этого, нам представляется интересным провести аналогичное исследование на выборке программистов.

Далее рассмотрим особенности эмоционального выгорания у программистов, в том числе в контексте ценностно-смысловой сферы личности.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

1.3 Особенности эмоционального выгорания у программистов

Анализ научных публикаций, а также статей, представленных сотрудниками IT-компаний (непосредственно программистами, менеджерами проектов, HR-менеджерами и др.), продемонстрировал высокую актуальность относительно темы эмоционального выгорания у программистов.

Однаком вместе с этим, стоит отметить, что количество исследований синдрома эмоционального выгорания на выборке программистов среди как отечественных, так и зарубежных ученых не так велико, что говорит нам, о необходимости дальнейшего изучения данного вопроса.

Согласно научной литературе, предпосылкам выгорания у программистов, с одной стороны, выступают определенные условия, как социально-психологические, так и организационные, приводящие к неудовлетворенности и ощущению безысходности, с другой стороны, особенности самой профессиональной деятельности, приводящие к психоэмоциональному напряжению (К. Дементьева, А. Савельева, Л. Александр, Н. Макаллистер).

Исследование, направленное на соотнесение предпосылок эмоционального выгорания у программистов с нематериальными мотивационными факторами, продемонстрировало, что эмоциональное выгорание связано с нереализованностью в профессиональной деятельности значимых мотивов, определяющих творческую направленность, стремление к самореализации, эмоциональное удовлетворение от работы (А.А. Долныкова, Ф. Брукс и др.) [4]. Кроме того, эмпирически было доказано, что эмоциональное выгорание связано со снижением показателей творческой активности программистов, следовательно, можно сделать вывод о взаимовлиянии отношения к профессиональной деятельности и выгорания [23].

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

В исследованиях, где в качестве объекта выступают программисты, акцент делается на отношении, которое сближается с пониманием ценностного отношения к профессиональной деятельности, поскольку подчеркивается творческое отношение, личностная значимость трудовой деятельности, эмоции радости, испытываемые по отношению к ней [4, 5]. Такое отношение выступает фактором успешности в профессиональной деятельности, оно присуще профессионалом высокого класса, поэтому часто является предметом изучения ученых. Стоит отметить, что в публикациях самих сотрудников IT-сферы представлены и другие виды отношения, например, стремление к быстрому получению результата и вознаграждения или стремление к изучению новых технологий и языков программирования.

В своем исследовании И.В. Забара, основываясь на работах С.Т. Джанерьян и И.Г. Кокуриной, выделила следующие группы программистов с различным типом отношения к профессиональной деятельности: ценностным, потребностно-технологическим, средственным и диффузным (несформировавшимся).

Результаты исследований И.В. Забара продемонстрировали, что выраженность эмоционального выгорания у программистов с ценностным отношением к профессиональной деятельности взаимосвязана с личностными особенностями: высокая эго-напряженность, чувство вины, высокая тревожность; у программистов с потребностно-технологическим отношением обнаружена взаимосвязь с такими особенностями как сдержанность, низкая нормативность, нерешительность, интроверсия; со средственным отношением – со сдержанностью, подозрительностью, прямолинейностью, низким самоконтролем; с диффузным отношением – с замкнутостью, высоким уровнем интеллекта, слабостью «Я», нерешительностью, чувством вины, высокой эго-напряженностью и высокой тревожностью [10].

Кроме того, автором было установлено, что выраженность эмоционального выгорания у программистов обусловлена типом

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

их ценностно-смыслового отношения к профессиональной деятельности. Однако следует отметить, что при эмоциональном выгорании у программистов наибольшую выраженность имеет фазы «Резистенция», нежели «Напряжение» и «Истощение» вне зависимости от типа ценностно-смыслового отношения [8].

Т.Ю. Шлыкова, Е.И. Бараева, В.В. Кулыба, рассматривая в своей работе взаимосвязь эмоционального выгорания и эмоционального интеллекта, обнаружили значимую отрицательная связь между исследуемым явлениями, как по отдельным симптомам, так и в целом. Таким образом, эмоциональное выгорание является фактором снижения эмоционального интеллекта у программистов в IT-компаниях в период одновременного решения профессиональных и учебных задач; низкие показатели творческой активности в тесной связи с эмоциональным выгоранием являются достоверным признаком снижения эмоционального интеллекта программистов [36].

Ученые Гетеборского университета, Э. Мелблом и Л. Грен, в своей работе исследовали взаимосвязь личностных факторов и выраженности эмоционального выгорания; для этого они использовали пятифакторный опросник личности (5PFQ) и методику «Диагностика профессионального выгорания» К. Маслач (MBI). Результаты исследования продемонстрировали, что разработчики с высокими показателями нейротизма (черта личности, характеризующаяся эмоциональной неустойчивостью, тревогой, низким самоуважением) имеют более высокий уровень выгорания.

Как утверждают шведские ученые, IT-компаниям, диагностируя личности сотрудников, как новых, так и текущих, следует использовать полученные результаты для профилактики выгорания, в том числе проводить промежуточные тестирования уровня эмоционального выгорания, причем более часто диагностировать сотрудников с более высоким риском выгорания. Э. Мелблом и Л. Грен также отмечают, что в процессе приема на работу не следует ориентироваться исключительно на результаты личностного опросника и отказывать кандидатам с высоким показателем

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

нейротизма, по той причине, что предрасположенность к выгоранию не определяется исключительно нейротизмом, кроме того, она может быть снижена другими факторами, например, такими как свобода принятия решений на работе [53].

Выводы по главе 1

Исходя из вышеизложенного, целесообразно заключить, что первая глава была посвящена раскрытию таких понятий как «синдром эмоционального выгорания» и «ценностно-смысловые ориентации», описанию места ценностно-смысловых ориентаций в структуре профессиональной деятельности, анализу научных исследований по вопросу особенностей эмоционального выгорания у программистов, в том числе в контексте ценностно-смысловой сферы личности.

Анализ многообразия теоретических подходов в психологии к феномену синдрома эмоционального выгорания позволил сделать следующие выводы.

Под эмоциональным выгоранием понимают определенный защитный механизм психики человека, другими словами, процесс полного или частичного исключения эмоционального реагирования в ответ на ситуации травмирующего характера.

Важно отметить, что по итогам I Международной научно-практической конференции, прошедшей в 2007 г. и посвященной синдрому выгоранию, было принято решение об использовании единого термина – «синдром выгорания» – без каких-либо уточняющих прилагательных.

В результате исследований выгорания авторами были предложены различные модели, отражающие компоненты и структуру данного феномена, условно их можно разделить на две группы:

- факторные модели, где эмоциональное выгорание рассматривается как структура, состоящая из некоторых компонентов;

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

- процессуальные модели, определяющие выгорание как динамический процесс, имеющий фазы.

В рамках теоретического анализа понятия «ценностно-смысловых ориентаций» нами были сделаны нижепредставленные выводы.

Ценностно-смысловая сфера личности состоит из двух компонентов: ценностные ориентации и личностный смысл.

Под ценностно-смысловыми ориентациями личности принято понимать многообразную структуру потребностей, мотивов, интересов, целей, идеалов, убеждений, мировоззрений, которые участвуют в создании направленности личности и выражают социально-детерминированные отношения личности к действительности.

Ценности и смыслы во многом определяют отношение профессионала к характеру, процессу, направленности и результатам своей трудовой деятельности, раскрывают отношение человека к своей профессиональной деятельности как неотъемлемой части жизни.

Таким образом, ценностно-смысловые ориентации влияют и на профессиональное самоопределение, представляя собой часть жизненного самоопределения человека.

Кроме того, система ценностно-смысловых ориентаций оказывает значимое воздействие на профессиональную идентичность личности, которая характеризуется степенью принятия избранной профессиональной деятельности в качестве средства самореализации и развития, осознанием своей принадлежности к группе и оценкой значимости членства в ней.

Вопрос эмоционального выгорания у программистов весьма актуален, и рассматривается как самими профессионалами IT-сферы, так и научными сотрудниками. Так, например, исследователями уже были установлены значимые связи между уровнем эмоционального выгорания у программистов и уровнем эмоционального интеллекта, личностными особенностями и ценностно-смысловым отношением к профессиональной деятельности.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

Также следует отметить, что отечественными учеными проводились исследования взаимосвязи эмоционального выгорания и ценностно-смысловых ориентаций личности, однако выборку составляли представители исключительно помогающих профессий.

На основании проведенного теоретического анализа можно выдвинуть и эмпирически проверить следующую гипотезу: синдром эмоционального выгорания у программистов взаимосвязан с ценностно-смысловыми ориентациями.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У ПРОГРАММИСТОВ С РАЗНЫМИ ЦЕННОСТНО-СМЫСЛОВЫМИ ОРИЕНТАЦИЯМИ

2.1 Методы и процедура исследования

Эмпирическое исследование особенностей эмоционального выгорания у программистов с разными ценностно-смысловыми ориентациями было проведено в период с апреля по май 2021 года в городе Екатеринбург на базе ООО «SoftMediaLab».

В исследовании приняли участие 80 программистов в возрасте от 24 до 48 лет с разным профессиональным стажем (от 2 до 26 лет). В состав выборки вошли 80 мужчин (100%).

Испытуемые были ознакомлены с целью проводимого исследования и правилом конфиденциальности персональных данных. Диагностические мероприятия проводились дистанционно в индивидуальной форме, они проходили в несколько этапов и в разные дни. Бланки с методиками были внесены в Google формы, в которых респондентам также необходимо было указать биографические сведения, а именно: ФИО, возраст, профессиональный стаж, гендер и семейное положение.

В соответствии с задачами эмпирического исследования нами были отобраны методики, позволяющие определить уровень и особенности синдрома эмоционального выгорания, а также ценностные и смысложизненные ориентации. Весь вышеперечисленный диагностический инструментарий апробирован, соответствует возрастным нормам выборки и актуален на текущий момент. Кроме того, следует отметить, что выбранные методики были предварительно согласованы и утверждены генеральным директором и руководителем HR-отдела ООО «SoftMediaLab».

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

Для проверки гипотез нами была выбрана методика «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В. В. Бойко. Опросник был разработан отечественным психологом В. В. Бойко в 1996 г. Автор предложил классифицировать синдром эмоционального выгорания по стадиям общего адаптационного синдрома, сформулированным Г. Селье, в соответствии с этим было выделено три стадии эмоционального выгорания, причем каждая из них характеризуется 4 специфическими симптомами [3].

Таким образом, данная методика включает в себя 12 шкал, которые, в свою очередь, группируются в 3 фактора:

1. Фаза напряжения. Наличие напряжения служит предиктором формирования синдрома эмоционального выгорания. В данную фазу входят следующие симптомы:
   - переживание психотравмирующих обстоятельств;
   - неудовлетворённость собой;
   - чувство безысходности;
   - тревога и депрессия.
2. Фаза резистентности. Выделение этой фазы в самостоятельную условно, при наличии напряжения человек стремится избежать воздействия эмоциональных факторов с помощью ограничения эмоционального реагирования способами, представленными ниже в виде симптомов:
   - неадекватное избирательное эмоциональное реагирование;
   - эмоционально-нравственная дезориентации;
   - расширение сферы экономии эмоций;
   - редукции профессиональных обязанностей.
3. Фаза истощения. Характеризуется падением общего энергетического тонуса и ослаблением нервной системы, включает в себя симптомы:
   - эмоциональный дефицит;
   - эмоциональная отстранённость;
   - личностная отстранённость (деперсонализация);
   - психосоматические и вегетативные проявления.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

Методика измеряет достаточно разные явления, такие как реакция на внешние и внутренние факторы, способы психологической защиты и состояние нервной системы. Количественные показатели определяют доминирующие симптомы в каждой из фаз эмоционального выгорания, а также непосредственно степень сформированности самих фаз. Результаты диагностики по данной методике дают основу для дальнейшей работы направленной на снижение факторов риска эмоционального выгорания в рамках работы с персоналом [3, 50].

Обработка результатов на первом этапе представляет собой подсчет суммы баллов по каждой из 12 шкал: сумма от 16 до 20 баллов свидетельствует о сложившемся симптоме, более 20 баллов – о доминирующем. Затем подсчитываются показатели по 3 фазам, т.е. суммируются данные о выраженности каждого из 4 симптомов в фазе, показатель более 60 баллов дает основание говорить о том, что фаза является сформированной [50].

Бланк опросника и ключ для обработки результатов представлен в Приложении А.

В качестве дополнительной методики по изучению синдрома эмоционального выгорания была использована методика «Диагностика профессионального выгорания» К. Маслач. Опросник разработали американские психологи К. Маслач и С. Джексон в 1981 г., адаптировала на русскоязычной выборке Н. Е. Водопьянова в 2001 г.

К.Маслач разрабатывала подход к эмоциональному выгоранию как к особому психологическому синдрому, который включается в себя три симптома: эмоциональное истощение, деперсонализация и редукция профессиональных достижений.

Таким образом, методика включает в себя 3 шкалы:

1. «Эмоциональное истощение»: переживание сниженного эмоционального тонуса, повышенная психическая истощаемость и аффективная лабильность, утрата интереса и позитивных чувств

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

к окружающим, ощущение «пресыщенности» работой, неудовлетворенность жизнью в целом;

2. «Деперсонализация»: эмоциональное отстранение и безразличие, формальное выполнение профессиональных обязанностей без личностной включенности и сопереживания, иногда – негативизм и циничное отношение;

3. «Редукция профессиональных достижений»: ощущение собственной некомпетентности и недостатка профессионального мастерства, как следствие, снижение профессиональной мотивации, нарастание негативизма в отношении служебных обязанностей, тенденция к снятию с себя ответственности, к изоляции от окружающих, избегание работы сначала психологически, а затем физически [6].

Обработка результатов представляет собой подсчет суммы баллов по каждой из 3 шкал в соответствии с ключом, после чего оценивается степень выгорания по каждому отдельному показателю согласно тестовым нормам. О тяжести профессионального выгорания можно судить по интегральному показателю, т.е. по сумме баллов всех трех шкал [49].

Бланк опросника и ключ для обработки результатов представлен в Приложении Б.

В исследовании использовалась методика «Тест смысложизненных ориентаций» для решения гипотезы о наличии отрицательной корреляции между субшкалами данной методики и общего уровня выгорания. Опросник разработан отечественным психологом Д.А. Леонтьевым в 1988 г. и является адаптированной версией теста «Цель в жизни» Джеймса Крамбо и Леонарда Махолика. Методика «Цель в жизни» была разработана на основе теории стремления к смыслу и логотерапии Виктора Франкла.

Показатели «Теста смысложизненных ориентаций» включают в себя общий показатель осмысленности жизни, а также 5 субшкал, отражающих три конкретные смысложизненные ориентации и два аспекта локуса контроля:

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

1. «Цели в жизни» определяет наличие или отсутствие в жизни респондента целей на будущее, которые придают жизни осмысленность и направленность.

2. «Процесс жизни, или интерес и эмоциональная насыщенность жизни» устанавливает степень удовлетворенности жизнью в настоящее время, воспринимается ли собственная жизнь как интересная, насыщенная и наполненная смыслом.

3. «Результативность жизни или удовлетворенность самореализацией» показывает уровень удовлетворенности прожитого отрезка жизни, насколько жизнь была осмысленной и продуктивной.

4. «Локус контроля – Я (Я – хозяин жизни)» определяет, считает ли респондент себя сильной личностью, способный жить в соответствии своими целями, предпочтениями и представлениями о смысле жизни.

5. «Локус контроля – Жизнь, или управляемость жизни» показывает степень убежденности респондента в том, что он способен контролировать собственную жизнь и самостоятельно принимать решения.

Д.А. Леонтьев приводит средние и стандартные отклонения по всем пяти шкалам, а также по общему показателю – «Осмысленность жизни» отдельно для мужчин и женщин, которые были получены на выборке 200 человек в возрасте от 18 до 29 лет. Результаты представлены в таблице 1 и таблице 2.

Обработка результатов на первом этапе представляет собой перевод баллов с симметричной шкалы в оценки по восходящей или нисходящей асимметричной шкале, а затем суммирование этих показателей в соответствии с ключом. На втором этапе рассчитывается среднее арифметическое значение результатов опроса по каждой шкале и получившийся результат сравнивается с таблицей средних и стандартных отклонений (таблица 2 и таблица 3) [15].

Таблица 2 – Средние и стандартные отклонения по методике СЖО (мужчины)

	Цели в жизни	Результативность жизни	Процесс жизни	Локус контроля – Я	Локус контроля – Жизнь	Осмысленность жизни
Среднее	32,9	31,09	25,46	21,13	30,14	103,1
Стд.откл.	5,92	4,44	4,3	3,85	5,8	15,3

Таблица 3 – Средние и стандартные отклонения по методике СЖО (женщины)

	Цели в жизни	Результативность жизни	Процесс жизни	Локус контроля – Я	Локус контроля – Жизнь	Осмысленность жизни
Среднее	29,38	28,8	23,3	18,58	28,7	95,76
Стд.откл.	6,24	6,14	4,95	4,3	6,1	16,54

Бланк опросника и ключ для обработки результатов представлен в Приложении В.

Для проверки гипотезы нашего исследования, что существуют различия в проявлении синдрома эмоционального выгорания у программистов с различными ценностно-смысловыми ориентациями, была отобрана методика «Ценностные ориентации». Методика разработана американским психологом Милтоном Рокичем в 1973 г., адаптирована на русскоязычной выборке отечественными психологами А. Гоштаутасом, А. А. Семеновым и В. А. Ядовым. Тест на ценностные ориентации М. Рокича является одним из наиболее популярных опросников для диагностики ценностно-смысловой сферы личности [7].

М. Рокич в системе ценностей выделяет два класса, включающие в себя по 18 ценностных ориентаций:

• терминальные: ценности-цели, убеждение, что конечная цель стоит того, чтобы к ней стремиться;

• инструментальные: ценности-средства, убеждение в том, что какой-то образ действий или свойство личности является предпочтительным в любой ситуации [51].

Д.А. Леонтьева предлагает представлять индивидуальную иерархию ценностных ориентаций в виде последовательности достаточно хорошо разграничиваемых блоков, он приводит возможные группировки ценностей, объединенные в блоки по различным основаниям и представляющие собой полярные ценностные системы. Таким образом, среди терминальных ценностей Д.А. Леонтьев выделяет следующие дихотомии:

• конкретные жизненные ценности (здоровье, работа, друзья, семейная жизнь) и абстрактные ценности (познание, развитие, свобода, творчество);

• ценности профессиональной самореализации (интересная работа, продуктивная жизнь, творчество, активная деятельная жизнь) и ценности личной жизни (здоровье, любовь, наличие друзей, развлечения, семейная жизнь);

• индивидуальные ценности (здоровье, творчество, свобода, активная деятельная жизнь, развлечения, уверенность в себе, материально обеспеченная жизнь) и ценности межличностных отношений (наличие друзей, счастливая семейная жизнь, счастье других);

• активные ценности (свобода, активная деятельная жизнь, продуктивная жизнь, интересная работа) и пассивные ценности (красота природы и искусства, уверенность в себе, познание, жизненная мудрость).

Среди инструментальных ценностей противопоставляются:

• этические ценности (честность, непримиримость к недостаткам. Ценности межличностного общения (воспитанность, жизнерадостность, чуткость) и ценности профессиональной самореализации (ответственность, эффективность в делах, твердая воля, исполнительность);

• индивидуалистические ценности (высокие запросы, независимость, твердая воля), конформистские ценности (исполнительность, самоконтроль,

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

ответственность) и альтруистические ценности (терпимость, чуткость, широта взглядов);

• ценности самоутверждения (высокие запросы, независимость, непримиримость, смелость, твердая воля) и ценности принятия других (терпимость, чуткость, широта взглядов);

• интеллектуальные ценности (образованность, рационализм, самоконтроль) и ценности непосредственно-эмоционального мироощущения (жизнерадостность, честность, чуткость) [14].

Обработка результатов сводится к анализу иерархии ценностей, с акцентированием внимания на их группировку испытуемым в содержательные блоки по разным основаниям [51].

Бланк опросника представлен в Приложении Г.

Для решения задач количественного и качественного анализа данных нами были отобраны нижеприведенные статистические методы исследования.

Критерий Колмогорова-Смирнова. Данный критерий используется для проверки формы распределения, а именно соответствует ли распределение показателей психологического признака «нормальному» или нет. Нормальное распределение характеризуется тем, что крайние значения признака встречаются редко, а значения, близкие к средней величине, наоборот, часто. Характер распределения показателей признака определяет дальнейшую процедуру обработки данных, т.е. выбор параметрических методов статистики, либо непараметрических (как в нашем случае) [28].

Коэффициент ранговой корреляции Ч. Спирмена. Критерий разработал английский психолог Чарльз Спирмен в 1904 г. для статистического изучения тесноты связи между переменными. Коэффициент относится к группе непараметрических критериев, расчет основан на корреляции не самих количественных значений сравниваемых величин, а на корреляции их рангов (порядковых номеров). Коэффициент корреляции может принимать значения от -1 до +1, причем, чем ближе модуль его значения к 1, тем более сильной является связь между сопоставляемыми переменными.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

Положительный коэффициент свидетельствует о наличии прямой корреляционной связи, отрицательный – об обратной [16].

Критерий Манна-Уитни. Разработан в 1945 г. американским химиком Ф. Уилкоксоном, позднее, в 1947 г., был модифицирован Х.Б. Манном и Д.Р. Уитни. Данный коэффициент представляет собой непараметрический статистический критерий, используемый для оценки различий между двумя независимыми выборками. Критерия Манна-Уитни рассчитывается на основе рангов исходных значений сопоставляемых переменных и проверяет нулевую гипотезу (H0), согласно которой значимые различия между сравниваемыми переменными отсутствуют, а наблюдаемые отклонения объясняются лишь случайными колебаниями в выборках. В случае если нулевая гипотеза неверна, принимается альтернативная гипотеза (H1), утверждающая наличие значимых различий [16, 28].

При обработке результатов диагностики использовалась свободная среда разработки RStudio для языка программирования R, который предназначен для статистической обработки данных и работы с графикой.

2.2 Анализ результатов эмпирического исследования

2.2.1 Результаты описательной статистики

В рамках описательной статистики представлены результаты исследования на выборке программистов ООО «SoftMediaLab» по методикам: «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В. В. Бойко, «Диагностика профессионального выгорания» К. Маслач, «Тест смысложизненных ориентаций» Д. А. Леонтьева, «Ценностные ориентации» М. Рокича.

Итоговые результаты по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В. В. Бойко представлены на рисунке 1.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

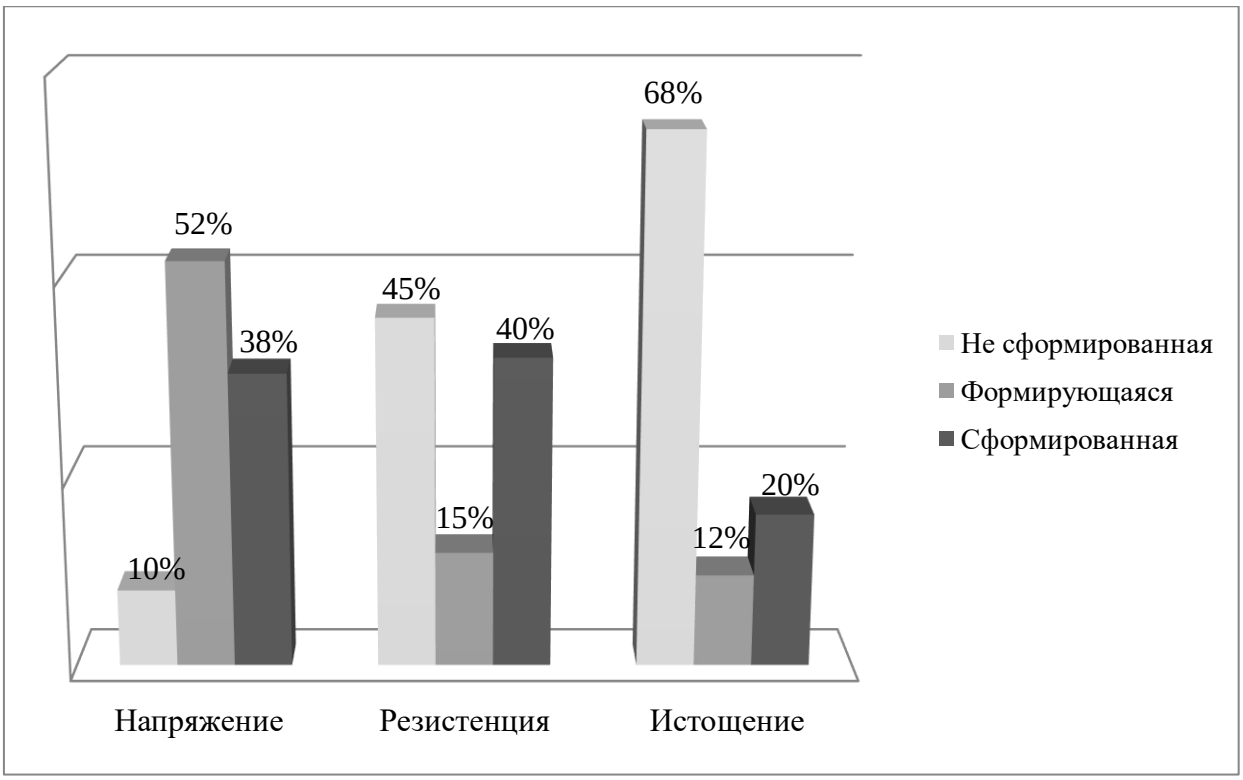

Рисунок 1 – Распределение программистов по степени сформированности фаз эмоционального выгорания (N=80)

Анализ ответов респондентов продемонстрировал, что фаза «Напряжение», являющаяся предвестником формирования синдрома эмоционального выгорания, выражена у 90% программистов (52% – формирующаяся фаза, 38% – сформированная). У 55% программистов выражена такая стадия эмоционального выгорания, как «Резистенция» (15% – формирующаяся, 40% – сформированная фаза), т.е. происходит сопротивление стрессовым факторам, оказывающим ощутимое влияние; характеризующаяся падением общего энергетического тонуса и ослаблением нервной системы фаза «Истощение» выражена у 32% (12% – формирующаяся фаза, 20% – сформированная).

Проведенное исследование показало, что в фазе «Напряжение» наиболее часто встречаются такие симптомы, как «Переживание психотравмирующих обстоятельств» и «Тревога и депрессия», в фазе «Резистенция» – «Неадекватное эмоциональное реагирование» и «Расширение сферы экономии эмоций», в фазе «Истощение» – «Психосоматические и психовегетативные нарушения».

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

Важно отметить, что у более половины респондентов выражена первая и вторая фаза эмоционального выгорания, а именно «Напряжение» (90%) и «Резистенция» (55%), таким образом, для предотвращения дальнейшего развития синдрома возникает потребность в профилактике факторов риска в рамках работы с персоналом.

Результаты исследования по методике «Диагностика профессионального выгорания» К. Маслач представлены на рисунке 2.

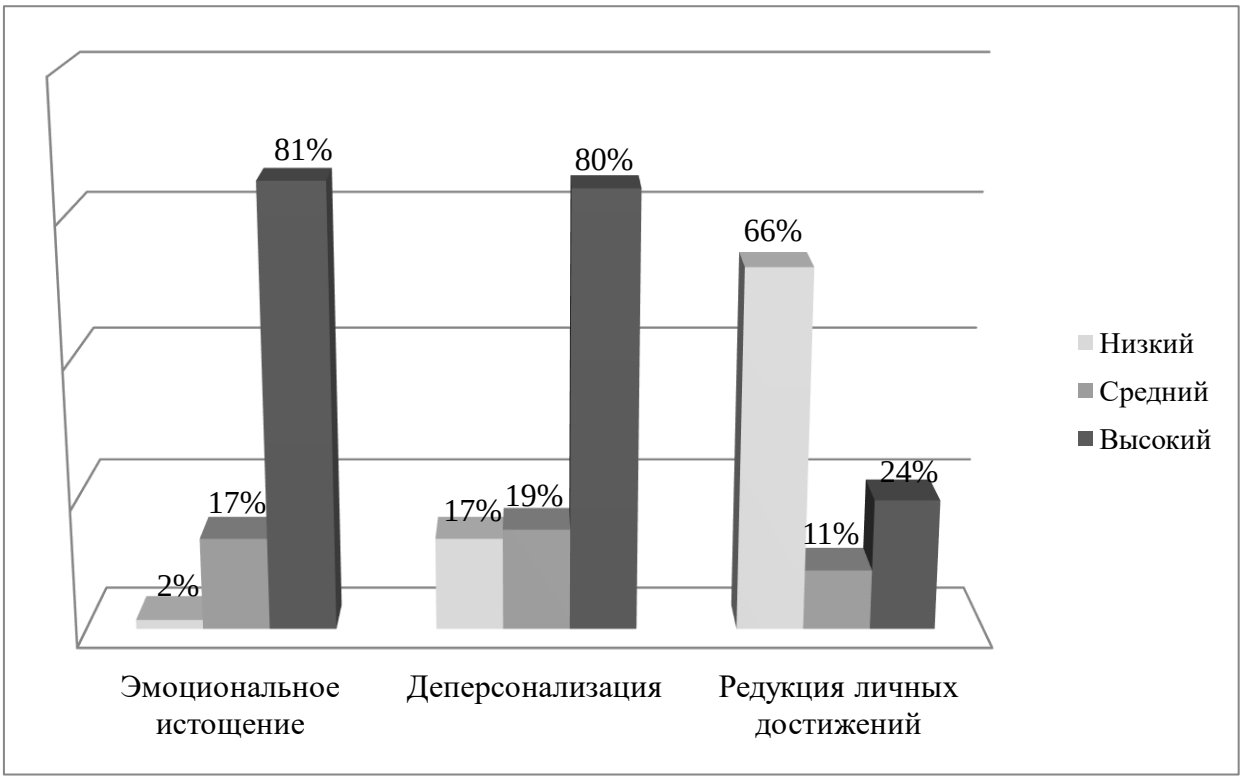

Рисунок 2 – Распределение программистов по компонентам эмоционального выгорания (N=80)

Анализ данных, отраженных на рис. 2, показывает, что более половины программистов имеет высокий уровень «Эмоционального истощения» (81%), который характеризуется угнетенностью, апатией, высоким утомлением и эмоциональной опустошенностью, а также «Деперсонализации» (80%), проявляющийся в уменьшении количества контактов, повышении раздражительности и нетерпимости в ситуациях общения, негативизме по отношению к коллегам. Высокий уровень по показателю «Редукции

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

профессиональных достижений» имеют лишь 24%, что проявляется в снижении чувства компетентности в своей работе, недовольстве собой, уменьшении ценности собственной деятельности и негативном самовосприятии в профессиональной сфере.

Таким образом, высокий уровень эмоционального выгорания по двум симптомам «Эмоциональное истощение» и «Деперсонализация» у 80% программистов согласуется с результатами исследования по методике В.В. Бойко, демонстрирующие высокий уровень выгорания по шкалам «Напряжение» и «Резистенция», что можно обосновать исходя из теоретических положений.

Результаты исследования по методике «Тест смысложизненных ориентаций» Д. А. Леонтьева представлены в таблице 4.

Таблица 4 – Средние и стандартные отклонения по методике СЖО у программистов

	Цели в жизни	Результативность жизни	Процесс жизни	Локус контроля – Я	Локус контроля – Жизнь	Осмысленность жизни
Среднее	32,5	32,4	28,9	24,5	31,6	104,4
Стд.откл.	5,3	5,8	4,6	2,8	5,7	12,4

Полученные значения по всем шкалам вписываются в стандратное отклонение, для большей наглядности можно обратиться к диаграмме сравнения показателей, представленной на рисунке 3. При этом стоит отметить, что у респондентов наблюдаются весьма высокие результаты, т.е. результаты в верхних границах нормы, по шкалам «Локус контроля – Я» и «Процесс жизни».

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

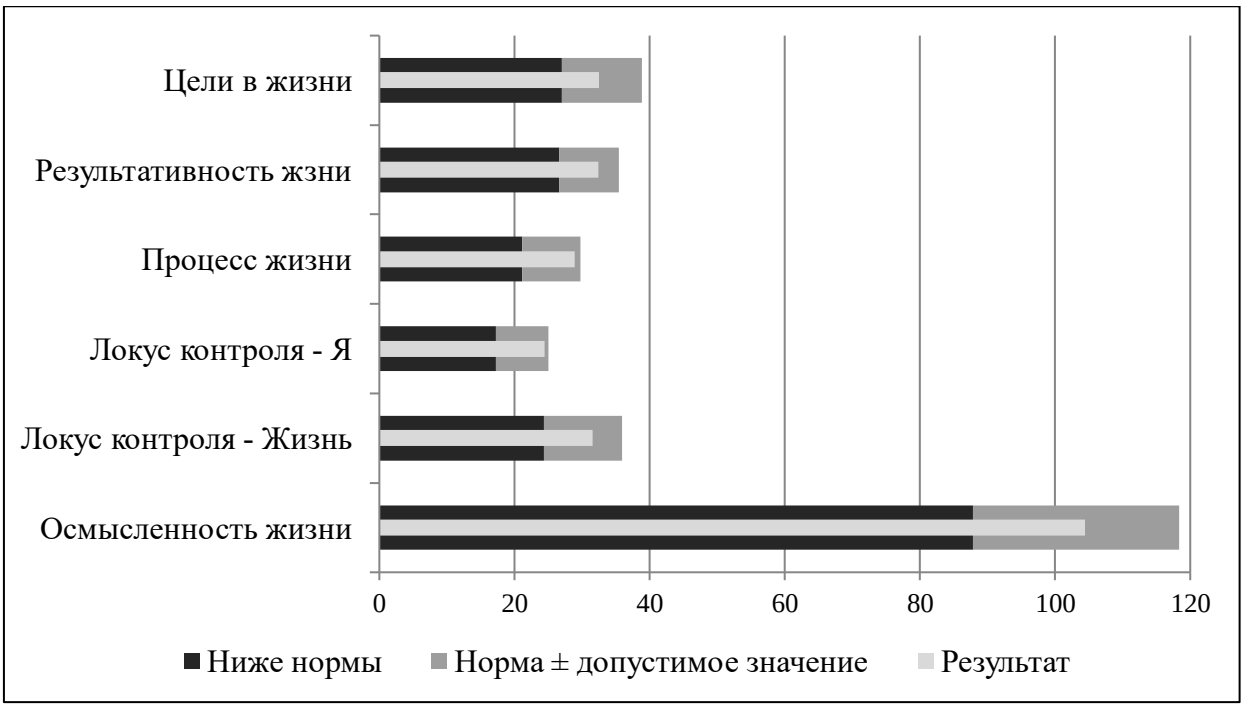

Рисунок 3 – Сравнительный анализ по методике «Тест смысложизненных ориентаций» Д. А. Леонтьева (N=80)

Итоговые результаты по методике «Ценностные ориентации» М. Рокича представлены в таблице 5.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

Таблица 5 – Средние значения ценностных ориентаций у программистов

Терминальные ценности	
Описание ценности	Среднее
активная деятельная жизнь (полнота и эмоциональная насыщенность жизни)	10,2
жизненная мудрость (зрелость суждений и здравый смысл, достигаемые жизненным опытом)	7,1
здоровье (физическое и психическое)	2
интересная работа	8,1
красота природы и искусства (переживание прекрасного в природе и в искусстве)	16,1
любовь (духовная и физическая близость с любимым человеком)	6,7
материально обеспеченная жизнь (отсутствие материальных затруднений)	9,4
наличие хороших и верных друзей	12,7
общественное призвание (уважение окружающих, коллектива, товарищей по работе)	13,4
познание (возможность расширения своего образования, кругозора, общей культуры, интеллектуальное развитие)	8,5
продуктивная жизнь (максимально полное использование своих возможностей, сил и способностей)	4,1
развитие (работа над собой, постоянное физическое и духовное совершенствование)	7,9
развлечения (приятное, необременительное времяпрепровождение, отсутствие обязанностей)	13,8
свобода (самостоятельность, независимость в суждениях и поступках)	8,1
счастливая семейная жизнь	4,1
счастье других (благосостояние, развитие и совершенствование других людей, всего народа, человечества в целом)	16,8
творчество (возможность творческой деятельности)	14,4

Окончание таблицы 5

уверенность в себе (внутренняя гармония, свобода от внутренних противоречий, сомнений)	8
Инструментальные ценности	
аккуратность (чистоплотность), умение содержать в порядке вещи, порядок в делах	9,3
воспитанность (хорошие манеры)	12,1
высокие запросы (высокие требования к жизни и высокие притязания)	11,8
жизнерадостность (чувство юмора)	8
исполнительность (дисциплинированность)	10,6
независимость (способность действовать самостоятельно, решительно)	7,4
образованность (широта знаний, высокая общая культура)	7,9
ответственность (чувство долга, умение держать свое слово)	7,2
рационализм (умение здраво и логично мыслить, принимать обдуманные, рациональные решения)	6,2
самоконтроль (сдержанность, самодисциплина)	9,1
смелость в отстаиваниях своего мнения, взглядов	8,4
твердая воля (умение настоять на своем, не отступать перед трудностями)	8,2
терпимость (к взглядам и мнениям других, умение прощать другим их ошибки и заблуждения)	11,5
широта взглядов (умение понять чужую точку зрения, уважать иные вкусы, обычаи, привычки)	10,4
честность (правдивость, искренность)	8,4
эффективность в делах (трудолюбие, продуктивность в работе)	9,1
чуткость (заботливость)	14,3
непримиримость к недостаткам в себе и других	16,6

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

По результатам диагностики ценностных ориентаций было выявлено, что наиболее значимыми терминальными ценностями для данной выборки программистов являются здоровье (физическое и психическое), счастливая семейная жизнь и продуктивная жизнь (максимально полное использование своих возможностей, сил и способностей).

Наиболее значимые инструментальные ценности: рационализм (умение здраво и логично мыслить, принимать обдуманные, рациональные решения), независимость (способность действовать самостоятельно, решительно) и ответственность (чувство долга, умение держать свое слово).

2.2.2 Результаты корреляционного анализа

Для проверки гипотезы о наличии связи между двумя переменными применялся метод корреляционного анализа. Поскольку распределение значений в анализируемых переменных отличается от нормального (был применен критерий Колмогорова-Смирнова), рассчитывался коэффициент ранговой корреляции Спирмена.

Результаты корреляционного анализа между показателями выгорания по методикам «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В. В. Бойко и «Диагностика профессионального выгорания» К. Маслач представлены в таблице 6.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

Таблица 6 – Результаты корреляционного анализа по методикам «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В. В. Бойко и «Диагностика профессионального выгорания» К. Маслач

	Эмоциональное истощение	Деперсонализация	Редукция профессиональных достижений
Напряжение	0,59*	0,21	0,16
Резистенция	0,09	0,59*	0,22
Истощение	0,19	0,25	0,05

* – $p \leq 0,05$

Корреляционный анализ выявил значимую положительную связь между такими показателями как «Напряжение» и «Эмоциональное истощение» (r_s = 0,59 при $p \leq 0,05$), а также между «Резистенцией» и «Деперсонализация» (r_s = 0,59 при $p \leq 0,05$). Подобную связь можно объяснить исходя из теоретических положений. Так, например, «Деперсонализация» характеризуется эмоциональным отстранением и безразличием, формальным выполнением профессиональных обязанностей без личностной включенности, «Резистенция», в свою очередь, проявляется в том, что профессионал осознает, что не проявляет достаточных эмоций, а также пытается сократить рабочие обязанности.

Кроме того, было обнаружено, что «Напряжение» отрицательно коррелирует с «Редукцией профессиональных достижений» (r_s = –0,58 при $p \leq 0,05$), другими словами, чем выше значения по показателю «Напряжение», тем ниже по «Редукции профессиональных достижений». Данную связь можно объяснить также, основываясь на теоретических данных.

Результаты корреляционного анализа между показателями по методикам «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко и «Ценностные ориентации» М. Рокича представлены на рисунке 4.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

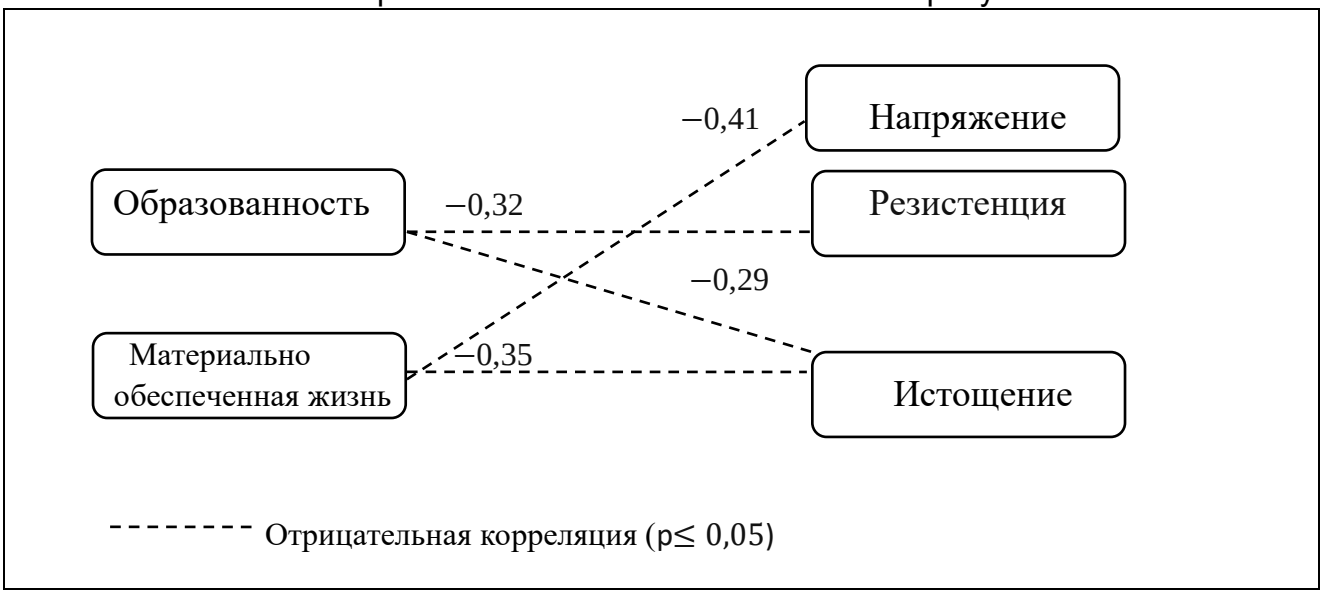

Рисунок 4 – Корреляционная плеяда показателей эмоционального выгорания с ценностными ориентациями (N=80)

Обнаружилось большое число взаимосзязей, так, ценностями, вокруг которых сконцентрировалось больше всего связей, являются ценности материально обеспеченной жизни и образованности, при этом чем выше уровень эмоционального выгорания, тем ниже ранг указанных ценностей. Таким образом, программистов, у которых выраженное эмоциональное выгорание, не интересует вопрос получения новых знаний, а также материальные проблемы. Вероятно, когда человек испытывает трудности с переживанием эмоций, ощущает бесполезность своей профессиональной деятельности, данные ценности отходят на второй план, поскольку кажутся бесполезными в условиях сложившейся жизненной ситуации.

Результаты корреляционного анализа между показателями по методикам «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко и «Тест смысложизненных ориентаций» Д.А. Леонтьева представлены в таблице 7.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

Таблица 7 – Результаты корреляционного анализа по методикам «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В. В. Бойко и «Тест смысложизненных ориентаций» Д.А. Леонтьева

	Напряжение	Резистенция	Истощение
Цели в жизни	0,19	0,05	0,23
Результативность жизни	0,07	0,1	0,17
Процесс жизни	0,13	0,25	–0,05
Локус контроля - Я	–0,03	0,2	–0,04
Локус контроля - Жизнь	–0,11	–0,33	–0,27
Осмысленность жизни	–0,28	–0,3	–0,47*

* – $p \leq 0,05$

Была выявлена значимая отрицательная связь между показателями «Истощение» и «Осмысленность жизни» (r_s = –0,47 при $p \leq 0,05$). Поскольку «Истощение» является последней фазой синдрома эмоционального выгорания по В.В. Бойко, высокие значения по данному показателю свидетесльствуют о наличии синдрома эмоционального выгорания; таким образом, чем выше уровень выгорания у программиста, тем ниже показатель «Осмысленности жизни». Возможно в ситуации, когда человек находится в тяжелом эмоциональном состоянии, испытывает трудности с выполнением своих профессиональных обязанностей, наличие целей и удовлетворение при их достижении воспринимается как бесполезное, уходя на второй план.

Корреляционный анализ между показателями по методикам «Ценностные ориентации» М. Рокича и «Тест смысложизненных ориентаций» Д.А. Леонтьева не выявил значимых связей.

2.2.3 Результаты статистического анализа различий

Статистический анализ различий заключается в сопоставлении ответов на один и тот же вопрос, полученных для двух или более независимых групп респондентов. В нашем исследовании для решения гипотезы

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

о существовании различий в уровне эмоционального выгорания у программистов с разным профессиональным стажем и семейным положением применялся коэффициент различий Манна-Уитни. Данный критерий относится к группе непараметрических и был выбран нами ввиду того, что распределение значений в анализируемых переменных отличается от нормального (рассчитывался критерий Колмогорова-Смирнова).

Для расчета коэффициента различий Манна-Уитни для независимых выборок в качестве критерия деления профессионального стажа было принято значение 12 лет (среднее значение). В качестве нулевой гипотезы было принято положение, что распределение является одинаковым для категории «профессиональный стаж (высокий/низкий)».

По методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко были выявлены значимые различия.

Полученные значения U-критерия Манна Уитни: U=0,049 при $p \leq 0.05$, U=0,034 при $p \leq 0.05$, свидетельствуют о том, что различия между значениями таких параметров как «Напряжение» и «Истощение», соответственно, достоверны для групп курсантов с высоким и низким профессиональным стажем, следовательно, нулевая гипотеза отклоняется.

Важно отметить, что средний балл по показателю «Напряжение» в группе с профессиональным стажем до 12 лет больше (52,7), чем в группе свыше 12 лет (39,1), средний балл по показетелю «Истощение» также больше в группе с профессиональным стажем до 12 лет (38,8), чем в группе свыше 12 лет (28,7). Таким образом, наиболее подвержены эмоциональному выгоранию сотрудники с относительно небольшим стажем работы. Вероятнее всего, полученные результаты связаны с тем, что у молодых профессионалов слишком высокая мотивация на успех и желание безупречно выполнять свои обязанности, вместе с этим отсутствие представлений об эффективных для себя способов профилактики синдрома выгорания.

Для расчета коэффициента различий Манна-Уитни для независимых выборок в качестве критерия деления семейного положения было принято

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

положение: состоит в официальном браке или не состоит. В качестве нулевой гипотезы было принято положение, что распределение является одинаковым для категории «семейное положение (женат/не женат)».

По методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко значимые различия выявлены не были, следовательно, нулевая гипотеза подтвердилась.

Выводы по главе 2

В рамках эмпирического исследования нами была изучена взаимосвязь ценностно-смысловых ориентаций и эмоционального выгорания у программистов. Выборку составили программисты ООО «SoftMediaLab». В исследовании приняли участие 80 мужчин в возрасте от 24 до 48 лет с профессиональным стажем от 2 до 26 лет.

В соответствии с поставленными задачами, было реализовано исследование по согласованному с директором организации и руководителем HR-службы пакету методик, полученные результаты были обработаны в RStudio.

Проведенное исследование выявило, что более чем у половины программистов выражена первая и вторая фаза эмоционального выгорания, а именно «Напряжение» (90%) и «Резистенция» (55%), что свидетельствует о достаточно высокой выраженности эмоционального выгорания, следовательно, для предотвращения дальнейшего развития синдрома выгорания возникает потребность в профилактике факторов риска в рамках работы с персоналом.

Важно отметить, что полученные результаты согласуются с данными по второй методике диагностики эмоционального выгорания, а именно, половина программистов имеет высокий уровень «Эмоционального истощения» (81%) и «Деперсонализации» (80%).

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

Результаты по методики смысложизненных ориентаций находятся в рамках установленной нормы, при этом довольно высокие результаты, т.е. результаты в верхних границах нормы, по шкалам «Локус контроля – Я» и «Процесс жизни».

Преобладающими терминальными ценностями для данной выборки программистов являются здоровье, счастливая семейная и продуктивная жизнь; а инструментальными: рационализм, независимость и ответственность.

Исходя из полученных результатов, можно утверждать, что основная и дополнительная гипотезы, выдвинутые нами для проверки в эмпирическом исследовании, подтвердились.

Выдвинутое нами предположение о наличии взаимосвязи между ценностно-смысловыми ориентациями и эмоциональным выгоранием у программистов было подтверждено.

Анализ результатов исследования показал, что существуют отрицательные связи между ценностями материально обеспеченной жизни и образованности и выгоранием, другими словами, чем выше уровень эмоционального выгорания, тем ниже ранг указанных ценностей. Кроме того, корреляционный анализ продемонстрировал, что существует значимая отрицательная связь между показателями «Истощение» и «Осмысленность жизни» ($r_s = –0,47$ при $p \leq 0,05$).

Еще одной, дополнительной, гипотезой нашего эмпирического исследования являлось предположение, что существуют различия в выраженности эмоционального выгорания у программистов с разным профессиональным стажем и семейным положением.

Данная гипотеза была подтверждена частична. Анализ результатов исследования показал, что существуют достоверные различия между значениями таких параметров как «Напряжение» и «Истощение» у программистов с профессиональным стажем ниже и свыше 12 лет ($U=0,049$ при $p \leq 0.05$; $U=0,034$ при $p \leq 0.05$), при чем по обоим параметрам средний балл больше в группе с профессиональным стажем до 12 лет. Полученные

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

результаты свидетельствуют о том, что наиболее подвержены эмоциональному выгоранию сотрудники с относительно небольшим стажем работы.

Важно отметить, что значимые различия между выраженностью эмоционального выгорания и семейным положением у программистов не были выявлены.

Таким образом, в процессе анализа полученных данных, нами было проведено качественное и количественное исследование, были решены поставленные перед нами эмпирические задачи.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Пандемия COVID-19 многократно ускорила процессы цифровизации практически всех сфер деятельности человека. Президент Российской Федерации В.В. Путин поставил цифровизацию в ряду национальных приоритетов, в то же время на форуме «Открытые инновации» заместитель председателя правительства Д.Н. Чернышенко назвал развитие кадрового потенциала одной из важнейших целей цифровой трансформации, поскольку во всем мире сейчас огромный спрос на цифровых специалистов. В качестве ключевых цифровых специалистов выступают программисты.

Большое количество различных статьей и публикаций по проблеме эмоционального выгорания, представленной как непосредственно работниками IT-сферы, так и научными сотрудниками, свидетельствует о наличии интереса к данной теме и ее актуальности; выгорание в данных работах определяется как результат интеллектуального истощения, нервного переутомления и перенапряжения, обусловленных спецификой профессиональной деятельности.

Однако, важно отметить, что большая часть эмпирических исследований по теме выгорания проводятся в рамках изучения либо представителей помогающих профессий, либо профессий субъект-объектного типа, что не раскрывает специфику выгорания непосредственно у программистов, в том числе в контексте ценностно-смысловой сферы личности.

В ходе теоретического анализа, мы пришли к выводу, что ценностно-смысловые ориентации личности состоят из двух компонентов: ценностей и личностного смысла. Ценности и смыслы во многом определяют отношение профессионала к характеру, процессу, направленности и результатам своей трудовой деятельности.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

Отечественными учеными проводились исследования взаимосвязи эмоционального выгорания и ценностно-смысловых ориентаций личности, однако выборку составляли представители исключительно помогающих профессий.

На основании проведенного теоретического анализа нами были выдвинуты и подвергнуты эмпирической проверке следующие гипотезы:

- Основная гипотеза: существует значимая взаимосвязь между ценностно-смысловыми ориентациями и уровнем эмоционального выгорания у программистов.
- Дополнительная гипотеза: существуют значимые различия в выраженности эмоционального выгорания у программистов с разным профессиональным стажем и семейным положением.

Исследование проходило на базе ООО «SoftMediaLab». Выборку составили программисты: 80 мужчин в возрасте от 24 до 48 лет с разным профессиональным стажем (от 2 до 26 лет).

Основная гипотеза нашего исследования о наличии взаимосвязи между ценностно-смысловыми ориентациями и выраженностью эмоционального выгорания у программистов подтвердилась. Анализ результатов показал, что существуют отрицательные взаимосвязи между показателями эмоционального выгорания и ценностями материально обеспеченной жизни и образованности. Кроме того, была выявлена значимая отрицательная связь между показателями «Истощение» и «Осмысленность жизни».

Таким образом, вероятнее всего, в ситуации, когда человек испытывает трудности с переживанием эмоций, ощущает бесполезность своей профессиональной деятельности, вышеприведенные ценности уходят на второй план в условиях сложившейся жизненной ситуации, а наличие целей и удовлетворение при их достижении воспринимается как бесполезное.

Дополнительная выдвинутая нами гипотеза о том, что существуют различия в выраженности эмоционального выгорания у программистов

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

с разным профессиональным стажем и семейным положением была подтверждена частична.

Анализ различий выявил, что существуют достоверные различия между такими показателями эмоционального выгорания, как «Напряжение» и «Истощение» у программистов с разным профессиональным стажем (ниже и свыше 12 лет), таким образом, наиболее подвержены эмоциональному выгоранию сотрудники с относительно небольшим стажем работы. При этом важно отметить, что значимые различия между показателями эмоционального выгорания и семейным положением у программистов выявлены не были.

Резюмируя вышеизложенное, можно сделать вывод, что в рамках нашего эмпирического исследования основная гипотеза подтвердилась, а дополнительная гипотеза подтвердилась частично. Результаты, проведенного исследования, могут лечь в основу работы HR-службы ООО «SoftMediaLab», с целью создания специфических коррекционных и профилактических мероприятий по снижению уровня эмоционального выгорания у программистов.

Основываясь на полученных эмпирических данных, что выраженность эмоционального выгорания, во-первых, связана с ценностно-смысловыми ориентациями, а во-вторых, по-разному проявляется у программистов с разным профессиональным стажем, можно выдвинуть предположение о наличии различий в выраженности ценностно-смысловых ориентаций у программистов с разным профессиональным стажем. Данная гипотеза может стать предметом дальнейшего исследования.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абрамов, В.А. Исследование синдрома эмоционального выгорания на этапе мета обзоров. Ч. 1 / В.А. Абрамов, И.С. Алексейчук, А.И. Алексейчук // Журнал психиатрии и медицинской психологи. – 2008. – № 1 (18). – С. 117-123.

2. Ананьев, Б.Г. Человек как предмет познания / Б.Г. Ананьев. – СПб.: Питер, 2001. – 288 с.

3. Бойко, В.В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении / В.В. Бойко. – СПб.: Питер, 2000. – 105 с.

4. Брукс, Ф. Проектирование процесса проектирования: записки компьютерного эксперта / Ф. Брукс. – М.: Вильямс, 2012. – 464 с.

5. Верещагина, Л.А. Доминирующие потребности и профессиональные мотивы специалистов в сфере информационных технологий / Л.А. Верещагина, В.Е. Погребицкая, А.В. Чугаева // Петербургский психологический журнал. – 2014. – №7. – С. 1-30.

6. Водопьянова, Н.Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова. – СПб.: Питер, 2008. – 336 с.

7. Гребень, Н.Ф. Психологические тесты для профессионалов / Н.Ф. Гребень. – Минск: Соврем. Шк., 2007. – 496 с.

8. Джанерьян, С.Т. Особенности эмоционального выгорания у программистов с различными типами ценностно-смыслового отношения к профессиональной деятельности / С.Т. Джанерьян, И.В. Забара // Педагогика и просвещение. – 2019. – № 2. – С. 32-40.

9. Журавлева, Н.А. Динамика ценностных ориентаций личности в российском обществе / Н.А.Журавлева. – М.: Институт психологии РАН. – 2006. – 326 с.

10. Забара, И.В. Взаимосвязь между личностными особенностями и эмоциональным выгоранием у программистов с различным ценностно-

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

смысловым отношением к профессиональной деятельности / И.В. Забара, К.Г. Твердоступ // Международный научно-исследовательский журнал. – 2020. – № 11 (101) Часть 2. – С. 135-139.

11. Карпенко, Л.А. Краткий психологический словарь / Л.А. Карпенко, А. В. Петровский, М. Г. Ярошевский. – М.: Политиздат, 1985. – 431 с.

12. Леонтьев, А.Н. Деятельность. Сознание. Личность / А.Н. Леонтьев. – М.: Смысл, 2005. – 352 с.

13. Леонтьев, Д.А. Виктор Франкл в борьбе за смысл / Д.А. Леонтьев // Вступит. стат. к книге В. Франкла Человек в поисках смысла. – М.: Прогресс, 1990. – С. 5-22.

14. Леонтьев, Д.А. Методика изучения ценностных ориентаций / Д.А. Леонтьев. – М.: Смысл, 1992. – 18 с.

15. Леонтьев, Д.А. Тест смысложизненных ориентаций (СЖО) / Д.А. Леонтьев. – М.: Смысл, 2000. – 18 с.

16. Лупандин, В. И. Математические методы в психологии / В. И. Лупандин. – Екатеринбург: Издательство Уральского университета, 2009. – 194 с.

17. Маркер, А.В. Эмпирическое исследование взаимосвязи ценностных ориентаций и эмоционального выгорания у сотрудников противопожарной службы МЧС / А.В. Маркер, Е.В. Карсакова // Известия Иркутского государственного университета. – 2017. – Т. 20. – С. 21-21.

18. Маркова, А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М.: Знание, 1996. – 308 с.

19. Маслач, К. Выгорание: многомерная перспектива / К. Маслач. – М.: Издательство Института психотерапии, 2004. – 147 с.

20. Почтарева, Е.Ю. Ценностно-смысловая сфера личности: сущность, детерминанты, механизмы развития / Е.Ю. Почтарева // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. – 2017. – Вып. 4. – С. 563-575.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

21. Пряжников, Н.С. Психология труда / Н.С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова. – М.: Издательский центр «Академия», 2009. – 480 с.

22. Рубинштейн, С.Л. Проблемы общей психологии / С.Л. Рубинштейн. – М.: Педагогика, 1976. – 416 с.

23. Рудницкий, В.А. Эмоциональное выгорание как фактор снижения творческой активности в деятельности инженеров-программистов компаний IT / В.А. Рудницкий, Е.И. Бараева, Т.Ю. Шлыкова, Е.А. Демьянчик // Исторические и психолого-педагогические науки: сб. науч. статей. – 2015. – Выпуск 15. – С. 183-192.

24. Селье, Г. Стресс без дистресса / Г. Селье. – М., 1982. – 302 с.

25. Серый, А.В. Психологические механизмы функционирования системы личностных смыслов / А.В. Серый. – Кемерово: Кузбассвузиздат, 2002. – 183 с.

26. Серый, А.В. Ценностно-смысловая сфера личности / А.В. Серый, М.С. Яницкий. – Кемерово: Кемеровский государственный университет, 1999. – 92 с.

27. Терехова, Т.А. Основные теоретические подходы к определению категорий смысла в отечественной и зарубежной психологии / Т.А. Терехова, М.А. Белан // Ученые записки ЗабГУ. Серия: Педагогические науки. – 2012. – №5. – С. 213-218.

28. Титкова, Л.С. Математические методы в психологии: Учебное пособие / Л.С. Титкова. – Владивосток: ТИДОТ ДВГУ, 2002. – 140 с.

29. Трущенко, М.Н. К вопросу о синдроме выгорания: традиционные подходы исследования и современное состояние проблемы / М. Н. Трущенко. // Психология: традиции и инновации: материалы I Междунар. науч. конф. – Уфа: Лето, 2012. – С. 1-8.

30. Удовик, С.В. Эмоциональное выгорание в профессиональной деятельности / С.В. Удовик, А.В. Молокоедов, И.М. Слободчиков. – М.: Левъ, 2018. – 252 с.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

31. Фармагей, А.А. Психическое выгорание / А.А. Фармагей. – М., 2009. – 320 с.

32. Форманюк, Т.В. Синдром «эмоционального сгорания» как показатель профессиональной дезадаптации / Т. В. Форманюк // Вопросы психологии. – 2011. – № 6. – С. 28-46.

33. Франкл, В. Воля к смыслу / В. Франкл. – М.: Эксмо, 2000. – 97 с.

34. Франкл, В. Поиск смысла жизни и логотерапия / В. Франкл. – М.: МГУ, 1982. – С. 118-126.

35. Чернисс, К. Профессиональное выгорание: беспокойство за работников и боссов растет / К. Чернисс // Журнал практического психолога. – 2003. – № 9. – С. 17–19.

36. Шлыкова, Т.Ю.Эмоциональное выгорание как фактор снижения эмоционального интеллекта в деятельности инженеров-программистов компаний IT / Т.Ю. Шлыкова, Е.И. Бараева, В.В. Кулыба, Е.А. Демьянчик // Исторические и психолого-педагогические науки: сб. науч. статей. – Минск: РИВШ, 2017. – С. 427-435.

37. Шнейдер, Л.Б. Профессиональная идентичность: структура, генезис и условия становления: диссертация ... д-ра психол. наук / Л.Б. Шнейдер. – М., 2001. – 400 с.

38. Dierendonck, D. Burnout among general practitioners: a perspective from equity theory / D. Dierendonck, W.B. Schaufeli, H.J. Sixma // Journal of Social and Clinical Psychology. – 1994. – № 13(1). – P. 86-100.

39. Edelwich, E. Stages of Disillusionment in the Helping Professions / E. Edelwich, A. Brodsky. – N.Y., 1980. – 453 p.

40. Freudenberg, H.G. The problem of diagnosing burnout / H.G. Freudenberg. – N.Y., 1974. – 192 p.

41. Frith, G.H. Burnout among special education paraprofessionals / G.H. Frith, A. Mims // Teaching Exceptional Children. – 1985. – Vol. (17) 3. – P. 225-227.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

42. Iwanicki, E.F. Across-validation of the Maslach Burnout Inventory / E.F. Iwanicki, R.L. Schwab // Educational and psychological measurement. – 1981. – Vol. 41. – P. 1164-1167.

43. Perlman, B. Burnout Summary and Future and Research / B. Perlman, E. A. Hartman // Human relations. – 1982. – V. 35 (4). – P. 34-38.

44. Pines, A.M. Career burnout: Causes and cures / A.M. Pines, E. Aronson. – N.Y.: The Free Press, 1988. – 257 p.

45. Rokeach, M. The Nature of Human Values / M. Rokeach. – N.Y: The Free Press, 1973. – P. 438.

46. Schaufeli, W.B. The Burnout Companion to Study and Practice: A Critical Analysis / W.B. Schaufeli, D. Enzmann. – London: Taylor & Francis. – 1998. – 220 p.

47. Schwartz, S.H. Toward a universal psychological structure of human values / S.H. Schwartz, W. Bilsky // Journal of Personality and Social Psychology. – 1987. – №53. – P. 550-562.

48. Veninga, R. The work/stress connection: how to cope with job burnout / R. Veninga, J. Spradley. – Boston: Little brown & co, 1981. – P. 36-73.

49. Методика «Диагностика профессионального выгорания» К. Маслач [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://psycabi.net/testy/391-oprosnik-professionalnoe-emotsionalnoe-vygoranie-pv-metodika-k-maslach-i-s-dzhekson-adaptatsiya-n-vodopyanova-e-starchenkova-testy-dlya-diagnostiki-sindroma-pv (дата обращения 29.03.2021).

50. Методика «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.pksuvu.ru/sites/default/files/course_materials/Metodika_Bojko.pdf (дата обращения 29.03.2021).

51. Методика «Ценностные ориентации» М. Рокича [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://sites.google.com/site/test300m/zo (дата обращения 29.03.2021).

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

52. Фомина, А.А. Ценностно-смысловая сфера личности как фактор профессионального самоопределения учащихся старшего подросткового возраста/ А.А. Фомина // Педагогика успеха: перспективы и возможности [Электронный ресурс]. Режим доступа: https:/interactive-plus.ru/ru/article/18478/discussion_platform (дата обращения 12.04.2021). 38

53. Mellblom, E. The connection between burnout and personality types in software developers / E. Mellblom, I. Arason, L. Gren, R. Torkar [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.researchgate.net/publication/333993642_The_Connection_Between_Burnout_and_Personality_Types_in_Software_Developers (дата обращения 12.04.2021).

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

ПРИЛОЖЕНИЕ А

«Диагностика уровня эмоционального выгорания» В. В. Бойко

Инструкция: «Ответьте на вопросы, касающиеся Вашей профессиональной деятельности и отношений с партнерами, «да» или «нет»».

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 одному, 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, что 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 внимания партнеру меньше, чем положено
21. Иногда самые обычные ситуации общения на работе вызывают раздражение

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

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. Синдром эмоционального выгорания 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 синдром эмоционального выгорания)

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, 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 отношения 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 партнером 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 на 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 партнеров

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 которыми 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 от 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 закончился

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 моих 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, то 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 результатов:

Каждый вариант ответа оценивается в баллах от 1 до 10. Количество баллов за каждый вопрос (утвердительный ответ «+», отрицательный «–») указано в ключе в скобках рядом с номером вопроса (таблица А).

Подсчитывается количество баллов по шкалам по отдельно взятым симптомам (12). Показатель выраженности каждого находится в интервале от 1 до 30 баллов:

- 9 и менее баллов – не сложившийся симптом;
- 10-15 баллов – складывающийся симптом;
- 16 и более – сложившийся;
- более 20 баллов - симптом считается доминирующим.

Затем подсчитываются показатели по фазам (3). Для этого суммируются данные выраженности каждого из симптомов (по 4) в фазе. Количественный показатель по фазе дает основание определить степень ее сформированности:

- 36 и менее баллов – фаза не сформировалась;
- 37- 60 баллов – фаза в стадии формирования;
- 61 и более баллов – сформированная фаза.

Таблица А – Ключ к опроснику «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко

Компонент	Признаки	Номер вопроса и оценка в баллах
«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(3)
	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), +72(2), +83(10)
	4. Психосоматические психовегетативные нарушения	+12(3), +24(2), +36(5), +48(3), +60(2), +73(10), +84(5)

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

«Профессиональное выгорание» К. Маслач

Инструкция: «Вам предлагается 22 утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с работой. Пожалуйста, прочитайте внимательно каждое утверждение и решите, чувствуете ли вы себя таким образом на вашей работе. Для этого зачеркните или обведите кружком балл, соответствующий частоте переживаний того или иного чувства: 0 – никогда, 1 – очень редко, 2 – редко, 3 – иногда, 4 – часто, 5 – очень часто, 6 – всегда».

Таблица Б.1 – Опросник «Профессиональное выгорание» К. Маслач

№	Утверждение	Балл
1	Я чувствую себя эмоционально опустошенным.	0123456
2	К концу рабочего дня я чувствую себя как выжатый лимон.	0123456
3	Чувствую себя уставшим, когда встаю утром и должен идти на работу.	0123456
4	Я хорошо понимаю, что чувствуют мои воспитанники, и использую это в интересах дела.	0123456
5	Я общаюсь со своими воспитанниками без лишних эмоций.	0123456
6	Я чувствую себя энергичным и воодушевленным.	0123456
7	Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях.	0123456
8	Я чувствую угнетенность и апатию.	0123456
9	Я могу позитивно повлиять на продуктивность деятельности моих подчиненных.	0123456
10	В последнее время я стал более равнодушным по отношению к тем, с кем работаю.	0123456
11	Окружающие скорее утомляют меня, чем радуют.	0123456
12	У меня много планов и я верю в их осуществление.	0123456
13	Я испытываю все больше жизненных разочарований.	0123456
14	Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многому, что радовало меня раньше.	0123456

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

Окончание таблицы Б.1

15	Бывает, что мне безразлично, что происходит с некоторыми моими подчиненными. Я предпочитаю формальное общение с ними, без лишних эмоций и стремлюсь свести общение с ними до минимума.	0123456
16	Мне хочется уединиться и отдохнуть от всего и от всех.	0123456
17	Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и оптимизма при общении.	0123456
18	Я легко общаюсь с людьми, независимо от их социального статуса и характера.	0123456
19	Я многое успеваю сделать за день.	0123456
20	Я чувствую себя на пределе возможностей.	0123456
21	Я многого еще смогу достичь в своей жизни.	0123456
22	Бывает, что начальство и коллеги перекладывают на меня груз своих проблем.	0123456

Таблица Б.2 – Ключ к опроснику «Профессиональное выгорание» К. Маслач

Шкалы	Номера вопросов	Максимальная сумма
Эмоциональное истощение	1, 2, 3, 6*, 8, 13, 14, 16, 20	54
Деперсонализация	5, 10, 11, 15, 22	30
Редукция профессиональных достижений	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	48

* Отмечен «обратный» вопрос, ответ «всегда» соответствует нулевому значению.

Обработка результатов:

Подсчитывается сумма баллов отдельно по всем трем шкалам:

1. Эмоциональное истощение:

- 0 – 15 баллов – низкий уровень;
- 16 – 24 баллов – средний уровень;
- 25 баллов и выше – высокий уровень.

2. Деперсонализация:

- 0 – 5 баллов – низкий уровень;
- 6 – 10 баллов – средний уровень;
- 11 баллов и выше – высокий уровень.

3. Редукция профессиональных достижений:

- 37 баллов и выше – низкий уровень;
- 31 – 36 баллов – средний уровень;
- 30 баллов и выше – высокий уровень.

О тяжести профессионального выгорания можно судить по сумме баллов всех шкал.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

ПРИЛОЖЕНИЕ В

«Тест смысложизненных ориентаций» Д. А. Леонтьева

Инструкция: «Вам будут предложены пары противоположных утверждений. Ваша задача — выбрать одно из двух утверждений, которое, по вашему мнению, больше соответствует действительности, и отметить одну из цифр 1,2,3, в зависимости от того, насколько вы уверены в выборе (или 0, если оба утверждения, на ваш взгляд, одинаково верны)».

Таблица В.1 – Опросник «Тест смысложизненных ориентаций» Д.А. Леонтьева

1	Обычно мне очень скучно.	3210123	Обычно я полон энергии.
2	Жизнь кажется мне всегда волнующей и захватывающей.	3210123	Жизнь кажется мне совершенно спокойной и рутинной.
3	В жизни я не имею определенных целей и намерений.	3210123	В жизни я имею очень ясные цели и намерения.
4	Моя жизнь представляется мне крайне бессмысленной и бесцельной.	3210123	Моя жизнь представляется мне вполне осмысленной и целеустремленной.
5	Каждый день кажется мне всегда новым и непохожим на другие.	3210123	Каждый день кажется мне совершенно похожим на все другие.
6	Когда я уйду на пенсию, я займусь интересными вещами, которыми всегда мечтал заняться.	3210123	Когда я уйду на пенсию, я постараюсь не обременять себя никакими заботами.
7	Моя жизнь сложилась именно так, как я мечтал.	3210123	Моя жизнь сложилась совсем не так, как я мечтал.
8	Я не добился успехов в осуществлении своих жизненных планов.	3210123	Я осуществил многое из того, что было мною запланировано.
9	Моя жизнь пуста и неинтересна.	3210123	Моя жизнь наполнена интересными делами.
10	Если бы мне пришлось подводить сегодня итог моей жизни, то я бы сказал, что она была вполне осмысленной.	3210123	Если бы мне пришлось подводить сегодня итог моей жизни, то я бы сказал, что она не имела смысла.

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

Окончание таблицы В.1

11	Если бы я мог выбирать, то я бы построил свою жизнь совершенно иначе.	3210123	Если бы я мог выбирать, то бы прожил жизнь еще раз так же, как живу сейчас.
12	Когда я смотрю на окружающий меня мир, он часто приводит меня в растерянность и беспокойство.	3210123	Когда я смотрю на окружающий меня мир, он совсем не вызывает у меня беспокойства и растерянности.
13	Я человек очень обязательный.	3210123	Я человек совсем не обязательный.
14	Я полагаю, что человек имеет возможность осуществить свой жизненный выбор по своему желанию.	3210123	Я полагаю, что человек лишен возможности выбирать из-за влияния природных способностей, и обстоятельств
15	Я определенно могу назвать себя целеустремленным человеком.	3210123	Я не могу назвать себя целеустремленным человеком.
16	В жизни я еще не нашел своего призвания и ясных целей.	3210123	В жизни я нашел свое призвание и цели.
17	Мои жизненные взгляды еще не определились.	3210123	Мои жизненные взгляды вполне определились.
18	Я считаю, что мне удалось найти призвание и интересные цели в жизни.	3210123	Я едва ли способен найти призвание и интересные цели в жизни.
19	Моя жизнь в моих руках, и я сам управляю ею.	3210123	Моя жизнь не подвластна мне, и она управляется внешними событиями.
20	Мои повседневные дела приносят мне удовольствие и удовлетворение.	3210123	Мои повседневные дела приносят мне сплошные неприятности и переживания.

Обработка результатов:

Для подсчета баллов необходимо перевести отмеченные испытуемым позиции на симметричной шкале 3 2 1 0 1 2 3 в оценки по восходящей или нисходящей асимметричной шкале по следующему правилу:

- в восходящую шкалу 1234567 переводятся пункты 1, 3, 4, 8, 9, 11, 12, 16, 17;
- в нисходящую шкалу 7654321 переводятся пункты 2, 5, 6, 7, 10, 13, 14, 15, 18, 19, 20.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

После перевода всех двадцати пунктов в восходящие или нисходящие шкалы суммируются баллы по соответствующим субшкалам в соответствии с таблицей В.2. Общий показатель «Осмысленность жизни» – сумма всех 20 пунктов.

Таблица В.2

Субшкала	Название	Номер пункта
1	Цели в жизни	3, 4, 10, 16, 17, 18
2	Процесс жизни	1, 2, 4, 5, 7, 9
3	Результативность жизни	8, 9, 10, 12, 20
4	Локус контроля – Я	1, 15, 16, 19
5	Локус контроля – жизнь	7, 10, 11, 14, 18,19

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву

ПРИЛОЖЕНИЕ Г

«Ценностные ориентации» М. Рокича

Инструкция: «Вам будет предложен набор из 18 карточек с обозначением ценностей. Ваша задача – разложить их по порядку значимости для Вас как принципов, которыми Вы руководствуетесь в Вашей жизни. Внимательно изучите таблицу и, выбрав ту ценность, которая для Вас наиболее значима, поместите ее на первое место. Затем выберите вторую по значимости ценность и поместите ее вслед за первой. Затем проделайте то же со всеми оставшимися ценностями. Наименее важная останется последней и займет 18 место. Разработайте не спеша, вдумчиво. Конечный результат должен отражать Вашу истинную позицию. Проделайте то же самое со вторым набором ценностей».

Таблица Г.1 – Опросник «Ценностные ориентации» М. Рокича (терминальные ценности)

Описание ценности	Место ценности
активная деятельная жизнь (полнота и эмоциональная насыщенность жизни)	
жизненная мудрость (зрелость суждений и здравый смысл, достигаемые жизненным опытом)	
здоровье (физическое и психическое)	
интересная работа	
красота природы и искусства (переживание прекрасного в природе и в искусстве)	
любовь (духовная и физическая близость с любимым человеком)	
материально обеспеченная жизнь (отсутствие материальных затруднений)	
наличие хороших и верных друзей	
общественное призвание (уважение окружающих, коллектива, товарищей по работе)	
познание (возможность расширения своего образования, кругозора, общей культуры, интеллектуальное развитие)	
продуктивная жизнь (максимально полное использование своих возможностей, сил и способностей)	
развитие (работа над собой, постоянное физическое и духовное совершенствование)	

Окончание таблицы Г.1

https://право.информ2000.рф/personal3/personal3-1.htm
Вернуться в каталог дипломов по управлению персоналом

развлечения (приятное, необременительное времяпрепровождение, отсутствие обязанностей)	
свобода (самостоятельность, независимость в суждениях и поступках)	
счастливая семейная жизнь	
счастье других (благосостояние, развитие и совершенствование других людей, всего народа, человечества в целом)	
творчество (возможность творческой деятельности)	
уверенность в себе (внутренняя гармония, свобода от внутренних противоречий, сомнений)	

Таблица Г.2 – Опросник «Ценностные ориентации» М. Рокича (инструментальные ценности)

Описание ценности	Место ценности
аккуратность (чистоплотность), умение содержать в порядке вещи, порядок в делах	
воспитанность (хорошие манеры)	
высокие запросы (высокие требования к жизни и высокие притязания)	
жизнерадостность (чувство юмора)	
исполнительность (дисциплинированность)	
независимость (способность действовать самостоятельно, решительно)	
образованность (широта знаний, высокая общая культура)	
ответственность (чувство долга, умение держать свое слово)	
рационализм (умение здраво и логично мыслить, принимать обдуманные, рациональные решения)	
самоконтроль (сдержанность, самодисциплина)	
смелость в отстаиваниях своего мнения, взглядов	
твердая воля (умение настоять на своем, не отступать перед трудностями)	
терпимость (к взглядам и мнениям других, умение прощать другим их ошибки и заблуждения)	
широта взглядов (умение понять чужую точку зрения, уважать иные вкусы, обычаи, привычки)	

Окончание таблицы Г.2

честность (правдивость, искренность)	
эффективность в делах (трудолюбие, продуктивность в работе)	
чуткость (заботливость)	
непримиримость к недостаткам в себе и других	

Обработка результатов:

Анализируя иерархию ценностей, следует обратить внимание на их группировку испытуемым в содержательные блоки по разным основаниям. Так, например, выделяются «конкретные» и «абстрактные» ценности, ценности профессиональной самореализации и личной жизни и т.д.

Инструментальные ценности могут группироваться в этические ценности, ценности общения, ценности дела; индивидуалистические и конформистские ценности, альтруистические ценности; ценности самоутверждения и ценности принятия других и т.д. Это далеко не все возможности субъективного структурирования системы ценностных ориентаций.

Психолог должен попытаться уловить индивидуальную закономерность. Если не удается выявить ни одной закономерности, можно предположить несформированность у респондента системы ценностей или даже неискренность ответов.