

Секция «Психология кризисных и экстремальных ситуаций»

**Влияние трудовых мотивов на профессиональное выгорание сотрудников,
обеспечивающих безопасность граждан и объектов**

Водолевская Татьяна Александровна

Студент (специалист)

Сургутский государственный университет Ханты-Мансийского АО, Сургут, Россия

E-mail: ms.wolf2710@mail.ru

В современном обществе все чаще можно услышать о профессиональном выгорании. И хотя не каждый знает, что это такое, все знают, что ничего хорошего это состояние с собой не несет. Сотрудники предприятия, изучаемые нами, обеспечивают охрану продукции, поставляемой по государственному контракту, охрану объектов, предназначенных для ее добычи, переработки, транспортировки и хранения, а также иного имущества, необходимого для выполнения обязательств по государственным контрактам. Потому, актуальность нашей работы диктуется как запросами общества, так и в первую очередь необходимостью усовершенствования всех систем в соответствии с современными возможностями. Так же актуальность исследования обусловлена тем, что с одной стороны, имеется достаточное количество литературы, освещающей вопросы профессионального выгорания и трудовой мотивации; с другой стороны, эти два понятия освещаются по отдельности и редко рассматриваются с точки зрения влияния друг на друга.

Объект исследования - профессиональное выгорание как психологический феномен, предмет исследования - взаимосвязь между феноменами трудовой мотивации и профессионального выгорания. Целью исследования является изучение особенностей взаимосвязи трудовой мотивации и профессионального выгорания у сотрудников, обеспечивающих безопасность граждан и объектов. Гипотезами нашего исследования стали следующие предположения: ведущими трудовыми мотивами деятельности у сотрудников, обеспечивающих безопасность граждан и объектов будут «финансовый» мотив и мотив «содержание деятельности»; эмпирические типы сочетания влияния трудовой мотивации на профессиональное выгорание сотрудников будут иметь следующий вид (доминирующий мотив - компонент) профессионального выгорания): «признание» - эмоциональное истощение; «сотрудничество» - деперсонализация; «достижение» - редукция.

В данном исследовании участвовало 26 испытуемых из них все 26 человек мужчины в возрасте от 28 до 49 лет, при стаже работы от 3 до 22 лет. Для диагностики мотивации нами был использован тест «Определение мотивации к работе», для того, чтобы установить наличие или отсутствие профессионального выгорания у сотрудников нами был применен опросник «Профессиональное выгорание» Водопьяновой Н.Е.

По результатам теста «Определение мотивации к работе» мы пришли к выводу, что ведущие мотивационные сферы группы: содержание деятельности - 20,12; финансовая мотивация - 18,64; достижения - 18,48. Сотрудники охраны в большинстве своем действительно идут на данную работу осознанно, исходя из задач трудовой деятельности. У большинства испытуемых не было какого-либо одного доминирующего мотива. Часто встречаются комбинации: содержание деятельности - финансовая мотивация; финансовая мотивация - отношения с руководителем, либо достижения - сотрудничество. Результаты опросника «Профессиональное выгорание» Водопьяновой Н.Е. показали следующие результаты: у 8 испытуемых средняя степень профессионального выгорания, при чем у двоих из них 5 фаза у остальных - 4 фаза выгорания; все остальные сотрудники имеют низкую степень выгорания. Два испытуемых с высокими значениями данного показателя примерно одного возраста и отработали по 5 лет на данной должности (охранник). Можно предположить, что к профессиональному выгоранию их ведет разница между ожидаемым и

действительным. Оба они пришли из органов госслужбы и возможно данная деятельность не в полной мере удовлетворяет их ожидания. К тому же данные сотрудники находятся в стрессовом состоянии. В силу того, что им 40-45 лет они могут попасть под программу сокращения. Дисперсионный анализ показал, что взаимосвязь между профессиональным выгоранием и мотивационной сферой есть. Так, например, эмоциональное истощение для данных сотрудников в большей степени связано с признанием и в меньшей степени связано с содержанием работы, деперсонализация, в большей степени связана с карьерой, достижениями, содержанием деятельности и сотрудничеством, редукция - с содержанием работы и отношением с руководством.

Подводя итоги, мы можем сказать, что результаты проведенного экспериментального исследования подтвердили наши гипотезы:

- 1). Ведущими трудовыми мотивами деятельности у сотрудников, обеспечивающих безопасность граждан и объектов являются: «финансовый» мотив и мотив «содержание деятельности». Нужно отметить, что помимо предполагаемых нами мотивов, ведущим оказался и такой мотив трудовой деятельности как «достижения».
- 2). Мотивы деятельности и компоненты профессионального выгорания у сотрудников обеспечивающих безопасность граждан и объектов действительно взаимосвязаны и имеют следующий вид: «признание» - эмоциональное истощение; «сотрудничество» - деперсонализация; «достижение» - редукция.

Источники и литература

- 1) Абакумов О.Н. Психологические проблемы психологического сопровождения деятельности сотрудников частных охранных структур / Труды аспирантов и соискателей РГУ. Т. X. - Ростов н/Д.: Изд-во РГУ, 2004. - 167 с.
- 2) Абакумов О.Н. Психология деятельности сотрудников частных охранных структур / Ежегодник РПО. Мат. III Всерос. съезда РПО. Т. 1.- СПб., 2003. - 46 с.
- 3) Андреева Е.Г. Антикriminalогенная деятельность частных охранных и детективных предприятий. М., 2000 г. - 87 с.
- 4) Водопьянова Н.Е. Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. - СПб.: Питер, 2008. - 358 с
- 5) Овчаров А. В., Кудрявцев В. В. Настольная книга частного охранника (учебно-справочное пособие), М., 2005 - 137 с.
- 6) Орел В.Е. Синдром «психического выгорания» как дезадаптационный процесс. Ежегодник Российского психологического общества. Материалы 3 Всероссийского съезда психологов 25-28 июня 2003 года. СПб.: Изд-во СПбГУ, 2003. Т. 6. - 164 с.
- 7) Maslach C., Jackson S.E. The Maslach Inventoru Manual (2nd ed). Palo Alto, CA: Consulting Psycologist Press. 1986.
- 8) Maslach C., Jackson S.E. Patterns of burnout among a national sample of publik contact workers. Journal of Health & Human Resources Administration, 1984,7,pp 189-212.

Слова благодарности

Огромное спасибо за терпение и поддержку Гузич Майе Эдуардовне.