

Смешанный стиль предусматривает сочетание перечисленных выше типов. Либеральный, авторитарный и демократический стиль могут преобладать у того или иного руководителя, но никогда не достигают абсолюта, как же как в природе нет истинных холериков, флегматиков, сангвиников и меланхоликов и перечисленные выше темпераменты всегда проявляются у человека в определенной пропорции с преобладанием одного из них. Потому важным качеством руководителя является владение разными стилями, гибкое их использование в зависимости от обстановки.

### ***Библиографический список***

1. *Бойко В.В.* Социально-психологический климат коллектива и личность. / В.В.Бойко, А.Г. Ковалев, В.Н. Панферов. Москва: Мысль 1983.

2. *Ершов А.А.* Личность и коллектив: Межличностные конфликты в коллективе, их разрешение. / А.А.Ершов. Ленинград. 1976.

3. *Коломинский Я.Л.* Психология взаимоотношений в малых группах: учеб.пособие - 2-е изд., доп. / Я.Л. Коломинский. Москва: ТетраСистемс, 2000.

4. *Литвинов В.Н.* Психологический климат и экономические показатели. Социальные проблемы труда и образования. / Материалы научной конференции, вып.2 . / В.Н.Литвинов. Рига,1969.

*Д. В. Сергеева, Т. Н. Симакова*  
*Екатеринбург, РГППУ*

## **ВЗАИМОСВЯЗЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТИ И ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ЛИЧНОСТИ В УСЛОВИЯХ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Стрессоустойчивость – это способность противостоять сильным отрицательным эмоциональным воздействиям, вызывающим высокую психическую напряженность [1]. По мнению «пограничных» психиатров (Ю.А. Александровский, А.Д. Адо, А.В. Вальдман, В.И. Лебедев и др.) – это барьер психической адаптации. Психологи (Л.Г. Дикая, О.А. Конопкин, В.И. Моросанова, Р.Р. Сагиев) основой стрессоустойчивости считают саморегуляцию человека, которая состоит из определенных звеньев (О.А. Конопкин) и стилистически разнообразна. Другие авторы (Л. Мерфи, Р. Лазарус, С. Фолкман, Д. Амирхан, Н. Сирота и др.) относят к данной характеристике различные когнитивно обусловленные механизмы совладания со стрессом (копинг-механизмы) и механизмы психологической защиты (Н. Хаан).

Говоря о профессиональном стрессе нельзя не упомянуть термин «эмоциональное выгорание», введенный американским психиатром Н.Ж. Freudenberger в 1974 году для оценки психологического состояния здоровых людей, находящихся в интенсивном и тесном общении с клиентами, пациентами в эмоционально насыщенной атмосфере при оказании профессиональной помощи.

Современные исследователи подчеркивают, что эмоциональное выгорание может быть причиной возникновения хронической усталости. В 1986 г. американские ученые выделили три основные группы проявлений данного состояния: эмоциональную истощенность, деперсонализацию (цинизм), редукцию профессиональных достижений.

Теоретические и эмпирические исследования феномена выгорания проводятся как в зарубежной психологии, так и в отечественной науке. Изучению данного феномена посвящены работы К. Маслач, С. Джексона, К Кондо, В.В. Бойко, В.Е. Орел, Е.С. Старченковой, А.А. Рукавишникова, Н.Е. Водопьяновой, М.В. Борисовой и др. Тем не менее, на сегодняшний день нет однозначного представления о закономерностях возникновения и развития синдрома выгорания.

В нашем исследовании мы хотели бы проследить взаимосвязь профессиональной стрессоустойчивости и эмоционального выгорания у сотрудников некоммерческой организации «Негосударственный пенсионный фонд «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТ». Ежедневная работа с большим количеством людей, огромная ответственность, необходимость постоянной концентрации внимания – все это стрессогенные факторы, которым день ото дня подвержены сотрудники компании.

Предмет исследования – взаимосвязь уровня эмоционального выгорание и профессиональной стрессоустойчивости.

Гипотезой исследование стало предположение о том, что существует взаимосвязь между уровнем профессиональной стрессоустойчивости и уровнем эмоционального выгорания, при которой (взаимосвязи) у личности с высоким уровнем стрессоустойчивости наблюдается низкий уровень эмоционального выгорания и наоборот.

В исследовании принимали участие 20 сотрудников компании «ЛУКОЙЛ – ГАРАНТ», из них 15 человек женского пола и 5 мужского пола, разного возраста (от 19 до 61 года; средний возраст-37 лет), с разным стажем работы (от 1 года до 43 лет) и различных профессий.

Для проведения исследования были выбраны две методики: «Методика определения стрессоустойчивости и социальной адаптации Холмса и Раге» и «Тест Эмоциональное выгорание В.В Бойко».

Итак, мы рассмотрели такие феномены, как профессиональный стресс и эмоциональное выгорание, или как его еще называют профессиональное сгорание. Проанализировав теоретические аспекты по выбранной теме, мы выявили основные причины появления профессионального стресса и убедились в необходимости рассмотрения и изучения данной проблемы. Эти знания являются очень важными как для самих исполнителей любой деятельности, так и для людей, которые обеспечивают нас этой деятельностью и контролируют её результаты.

Для достижения высокой результативности труда необходимо создавать благоприятные его условия. Так как стресса невозможно избежать, необходимо выработать способ поведения в стрессовых ситуациях, при котором человек будет находиться в зоне своего психического комфорта.

Важно и стимулирующее, созидательное, формирующее влияние стресса в сложных процессах воспитания и обучения. Но стрессовые воздействия не должны превышать приспособительные возможности человека, так как в этих случаях могут возникнуть ухудшение самочувствия и заболевания – соматические и невротические [3]. Разные люди реагируют на одинаковые нагрузки по-разному. У одних реакция активная – при стрессе эффективность их деятельности продолжает расти до некоторого предела («стресс льва»), а у других реакция пассивная, эффективность их деятельности падает сразу («стресс кролика») [2].

Исходя из полученных результатов исследования, мы можем сделать следующие выводы. Значимых корреляций не обнаружено, т. е. выдвинутая гипотеза не подтвердилась. Люди, у которых наблюдается высокий уровень профессиональной стрессоустойчивости, в равной степени подвержены эмоциональному выгоранию, как и те, у кого этот уровень сопротивляемости ниже. Также исследование показало, что в некоммерческой организации «Негосударственный пенсионный фонд «ЛУКОЙЛ-ГАРАНТ» лишь малый процент сотрудников (10%) обладают низким уровнем стрессоустойчивости.

С эмоциональным выгоранием картина обстоит иначе, разные его фазы уже сформированы у 25% сотрудников. Мы предлагаем сотрудникам чаще двигаться, так как они занимаются в основном сидячей работой, а руководству предлагаем периодически проводить мероприятия, направленные на профилактику стресса у работников компании.

Хотелось бы добавить, что проблема профессионального стресса и эмоционального выгорания очень актуальна сегодня и требует дальнейших исследований.

### ***Библиографический список***

- 1 *Анохин П.К.* Эмоции. Психология эмоций / П. К. Анохин. Москва: Педагогика, 1984.
- 2 *Бодров В.А.* Проблема преодоления стресса / В. А. Бодров // Психологический журнал. 2006. № 2. С.113-123.
- 3 *Селье Г.* Стресс без дистресса / Г. Селье. Москва: «Прогресс», 1982.
- 4 *Леонова А., Мотовилина И.* Профессиональный стресс в процессе организационных изменений / А. Леонова, И. Мотовилина // Психологический журнал. 2004. № 2. С.79-92.

*Д. Н. Сергеева*  
*Уфа, БГПУ им. М. Акмуллы<sup>15</sup>*

## **РАЗРЕШЕНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КОНФЛИКТОВ – ЛИЧНОСТНОЕ РАЗВИТИЕ УЧИТЕЛЯ<sup>16</sup>**

В профессиональной деятельности учителя существует большое количество конфликтных ситуаций. Конструктивное разрешение педагогических конфликтов относится к числу факторов, определяющих эффективность профессиональной деятельности учителя, что, несомненно, является личностным и профессиональным ростом.

В работах исследователей в области социологии, педагогики и психологии утверждается, что становление и развитие личности возможно только на пути преодоления кризисов и разрешения конфликтов.

Н.В. Гришина считает, что «конфликт – источник развития. Самая главная позитивная функция конфликта состоит в том, что, будучи формой противоречия, конфликт является источником развития. Чем значимее конфликт для участников ситуации, тем потенциально сильнее его влияние на их интеллектуальное развитие» [1].

Процесс совместного разрешения педагогических конфликтов способствует ускорению развития способностей личности учителя. Будь то коммуникативные или творческие способности. Ведь процесс поиска разрешения кон-

---

<sup>15</sup> ФГБОУ ВПО «Башкирский государственный педагогический университет им. М. Акмуллы».

<sup>16</sup> Научный руководитель - А. И. Сорокина, доктор психологических наук, профессор.