

Серегина Анастасия Дмитриевна

студентка

Вержицкая Елена Николаевна

канд. психол. наук, доцент

Кузбасский гуманитарно-педагогический

институт ФГБОУ ВО «Кемеровский

государственный университет»

г. Новокузнецк, Кемеровская область

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ И ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У СОТРУДНИКОВ МЧС С РАЗНЫМ СТАЖЕМ РАБОТЫ

Аннотация: в статье рассмотрен теоретический анализ профессиональной мотивации и эмоционального выгорания сотрудников МЧС, также профессиографический анализ деятельности сотрудников МЧС. Для проверки сформулированной гипотезы использовано психодиагностическое тестирование, метод математико-статистической обработки данных – оценка достоверности отличий (*t*-критерий Стьюдента).

Ключевые слова: профессиональная мотивация, эмоциональное выгорание, сотрудники МЧС, профессиональная деятельность.

Профессиональная деятельность сотрудников МЧС связана с нервно-психической напряженностью, что может приводить к эмоциональному выгоранию и негативному влиянию на качество работы. Важна роль профессиональной мотивации в трудовой деятельности сотрудника МЧС, которая влияет на интерес к результату и выполнение рабочих задач. Длительное подвержение стрессу может привести к эмоциональному истощению и снижению профессиональной мотивации. Поддержка и забота о сотрудниках помогает сохранить их здоровье и эффективность работы. Изучение данных проблем занималась В. В. Бойко, А. Пайнс, А.А. Рукавишников, Х. Хекхаузена, Ф. Хоппе. Однако, несмотря на существующие научные

исследования, вопросы сравнительного анализа профессиональной мотивации и эмоционального выгорания сотрудников МЧС с разным стажем работы остаются актуальными, что и определило тему нашего исследования.

Сотрудники МЧС – профессионалы, работающие в условиях постоянной опасности. Их задача – спасать жизни и сохранять благополучие окружающих. Однако, они часто сталкиваются с тяжелыми последствиями, такими как человеческие жертвы и материальные потери [8].

История МЧС начала свое развитие во времена Ивана III, когда были созданы первые пожарные части. В XIX веке количество пожарных команд в России увеличилось благодаря введению пожарной повинности Петром I и объединению городских пожарных команд в единую систему Николаем I. Современное МЧС было создано после распада СССР на основе нескольких переформатированных ведомств, и существует до сегодняшнего дня.

Пожарный-спасатель – профессия, которая требует учебного процесса, физического труда и боевых действий для спасения жизней и тушения пожаров. Эта работа имеет социальную значимость и экологическую ценность. Пожарные должны обладать особыми качествами, такими как ответственность, самоконтроль, профессиональная самооценка, эмоциональная устойчивость и отношение к риску и т. д. [5]. Эмоциональная устойчивость важна для преодоления трудностей, принятия рациональных решений и справления со стрессом. Она зависит от мотивации, притязаний и эмоциональных переживаний. Самооценка важна для безопасности работы в нестандартных условиях и формирования других профессионально важных качеств. Психологическая устойчивость связана с низким уровнем тревожности и высокой рациональностью, что облегчает адаптацию к стрессу.

Рассмотрим основные подходы в научной литературе к понятию профессиональной мотивации. Профессиональная мотивация – это совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих человека к трудовой деятельности и придающих этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей [3].

Теория иерархии потребностей А. Маслоу определяет основные потребности человека: физиологические, безопасности, любви, уважения, познания эстетических и самоактуализации. Удовлетворение более низких уровней потребностей приоритетно и влияет на мотивацию человека. Процесс мотивации через потребности бесконечен [12].

Согласно К. Замфиру, мотивацию трудовой деятельности можно разделить три составляющие: внутреннюю связанную с удовольствием от процесса и результатов труда, внешнюю положительную связанную с материальным стимулированием, продвижением, престижем и внешнюю отрицательную связанную с наказаниями, критикой, осуждением [6].

Исследования Дж. Аткинсона показали, что люди выбирают задания в зависимости от своей мотивационной диспозиции – стремления к успеху или желания избежать неудачи. Важно понимать, что диспозиция к избеганию неудачи может помочь достичь высоких результатов. Чем сильнее стремление к цели, тем больше человек переживает угрозу не достичь ее.

Д. Мак-Клелланд разработал теорию мотивации, изучающую три основные группы потребностей: во власти, в успехе и в причастности [3].

Рассмотрим понятие эмоционального выгорания в трудах отечественных и зарубежных психологов. Согласно К. Маслач, выгорание – это состояние физического и эмоционального истощения, вызванное большим расхождением между ожиданиями работника и реальностью его работы. Оно включает в себя отрицательную самооценку, негативное отношение к работе и потерю эмпатии к клиентам, а также симптомы деперсонализации и дегуманизации, утрату человеком профессионального мастерства [2].

В. В. Бойко определяет эмоциональное выгорание как механизм психологической защиты, при стрессе. Также он в своих трудах выделяет ряд внешних и внутренних предпосылок эмоционального выгорания. Внешние факторы (условия труда, социально-психологические характеристики) и внутренние (склонность к ригидности, слабая мотивация) могут спровоцировать выгорание [7].

В работах Н. Е. Водопьянова и Е. С. Старченкова синдром выгорания – рассматривается как неблагоприятная реакция на профессиональные стрессы, содержащиеся в себе поведенческие, психологические, психофизиологические компоненты. Авторы описывают выгорание как многомерный конструкт, включающий в себя негативные психологические переживания и дезадаптивное поведение, вызванные стрессами общения [2].

А. А. Рукавишников основывает свое определение выгорания на том, что это прогрессирующее психологическое явление, проявляющееся в психоэмоциональном истощении, развитии дисфункционального поведения и потере профессиональной мотивации у здоровых людей на работе [10].

Согласно М. В. Агаповой и С. В. Умняшкиной, эмоциональное выгорание возникает при нарушении процессов самореализации и самоактуализации личности. Люди с низкой тенденцией к самоактуализации склонны к конфронтации с неблагоприятными факторами и перестают получать удовольствие от работы [1].

Профессиональное выгорание связано с мотивацией деятельности. Выгорание снижает мотивацию, превращая напряженную работу в бессодержательное занятие и вызывая апатию и негативизм. В исследовании Е. В. Горячевой рассмотрены предпосылки эмоционального выгорания у сотрудников с разным стажем работы. Также в этом исследовании был учтен такой параметр, как климатические условия. По результатам исследования у сотрудников МЧС России со стажем профессиональной деятельности свыше 10 лет проявляется автором отмечено проявление синдрома эмоционального выгорания [4].

Исследование Т. М. Харламова показало, что у сотрудников противопожарной службы МЧС со стажем работы до 10 лет чаще выражена первая фаза эмоционального выгорания, а у тех, кто работает более 10 лет – две фазы. У сотрудников, работающих более 10 лет, синдром эмоционального выгорания уже сформирован, а у тех, кто работает менее 10 лет, он находится на начальной фазе формирования [11].

Для подтверждения гипотезы исследования: существуют значимые различия в показателях профессиональной мотивации и эмоционального выгорания у

сотрудников МЧС с разным стажем работы, а именно: у работников с большим стажем выше показатели эмоционального выгорания, внешняя отрицательная мотивация и мотивация избегания неудач, была проведена диагностика профессиональной мотивации и эмоционального выгорания. Для этого были использованы следующие методики: опросник диагностики мотивации на достижение успеха (Т. Элерс); опросник диагностики мотивация на избегание неудач (Т. Элерс); опросник диагностики мотивации профессиональной деятельности (К. Замфир, в модификации А. Реана); опросник диагностики уровня эмоционального выгорания (В. В. Бойко); опросник диагностики профессионального «выгорания» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н. Е. Водопьяновой); опросник диагностики психического выгорания (А. А. Рукавишников).

Для проведения сравнительного анализа профессиональной мотивации и эмоционального выгорания была составлена выборка из 42 респондентов мужского пола в возрасте от 24 до 46 лет, со стажем от 1 года до 17 лет. Также по стажу работы выборка была разделена на 2 группы – 1 группа состояла из 20 респондентов, чей стаж работы составил от 1 года до 10 лет; 2 группа – 22, стаж которых составил более 10 лет.

По результатам диагностики профессиональной мотивации определено, что большинство сотрудников со стажем до 10 лет характеризуются средним и высоким уровнями мотивации на достижение успеха, средним уровнем мотивации на избегание неудачи, высоким уровнем внутренней мотивации, средним уровнем внешней позитивной мотивации и высоким уровнем внешней отрицательной мотивации.

Большинство сотрудников со стажем свыше 10 лет работы характеризуются средним уровнем мотивации на достижение успеха, средним уровнем мотивации на избегание неудач, низким уровнем внутренней мотивации, высоким уровнем внешней положительной мотивации и внешней отрицательной мотивации.

Согласно результатам диагностики эмоционального выгорания сотрудники МЧС со стажем до 10 лет характеризуются преобладанием низкого уровня по методикам В. В. Бойко и К. Маслач, и средним уровнем по методике А. А. Рукавишникова.

Большинство сотрудников со стажем работы свыше 10 лет характеризуются низким уровнем общего показателя выгорания по методике В. В. Бойко и средними уровнями по методикам К. Маслач и А. А. Рукавишникова.

После диагностики профессиональной мотивации и эмоционального выгорания сотрудников МЧС с разным стажем работы, была определена разность значений рассматриваемых показателей по используемым методикам.

Средние значения показателей мотивации и эмоционального выгорания по всей выборке изображены на рисунке 1.



Рис. 1. Средние значения показателей мотивации и эмоционального выгорания в сравниваемых группах сотрудников МЧС

На основании данных, представленных на рисунке 1, можно сделать вывод, что среднее значение показателя мотивации достижения успеха для сотрудников МЧС со стажем работы до 10 лет $20,2 (\pm 4,42)$ и свыше 10 лет $17,27 (\pm 5,22)$ находится в пределах среднего уровня. Среднее значение показателя мотивации избегания неудачи также находится в пределах среднего уровня для обеих групп сотрудников $18,1 (\pm 6,03)$ у сотрудников со стажем до 10 лет и $11,91 (\pm 2,78)$ свыше 10 лет. Однако, среднее значение показателя внутренней мотивации для сотрудников МЧС со стажем работы до 10 лет $4,22 (\pm 0,80)$ находится в пределах высокого уровня, в

то время как для сотрудников со стажем свыше 10 лет 2,86 ($\pm 1,09$) в пределах низкого уровня. Среднее значение показателя внешней положительной мотивации для сотрудников МЧС со стажем работы до 10 лет 3,175 ($\pm 1,05$) находится в пределах среднего уровня, а для сотрудников со стажем свыше 10 лет 4,14 ($\pm 0,99$) в пределах высокого уровня. Среднее значение показателя внешней отрицательной мотивации находится в пределах среднего уровня для обеих групп сотрудников 3,62 ($\pm 1,18$) у сотрудников со стажем до 10 лет и 3,84 ($\pm 0,97$) свыше 10 лет.

Сотрудники МЧС со стажем работы до 10 лет 78,6 ($\pm 12,56$) и свыше 10 лет 79,86 ($\pm 9,40$) имеют низкий уровень эмоционального выгорания по методике В. В. Бойко. По методике К. Маслач, у сотрудников со стажем до 10 лет 43,45 ($\pm 9,05$) также наблюдается низкий уровень эмоционального выгорания, а со стажем свыше 10 лет 50,09 ($\pm 10,14$) – средний. По методике А. А. Рукавишникова, у сотрудников со стажем до 10 лет 73,6 ($\pm 18,73$) уровень эмоционального выгорания средний, а со стажем свыше 10 лет 72,86 ($\pm 5,56$) тоже средний.

Для определения значимости различий профессиональной мотивации и эмоционального выгорания сотрудников МЧС с разным стажем работы мы использовали t-критерий Стьюдента. Результаты сравнительного анализа с используемым математическим методом представлены в таблице 1.

Таблица 1

Сравнение средних значений мотивации и эмоционального выгорания
у сотрудников МЧС с разным стажем работы

Показатели мотивации и эмоционального выгорания	Сотрудники со стажем работы до 10 лет (n = 20)		Сотрудники со стажем работы более 10 лет (n = 22)		t-Stud	P
	Ср. арифм	σ	Ср. арифм	σ		
Мотивация достижения успеха (Т. Элерс)	20,2	4,42	17,27	5,22	1,967	-
Мотивация избегания неудачи (Т. Элерс)	18,1	6,03	11,91	2,78	4,202	0,01
Внутренняя мотивация (К. Замфир)	4,22	0,80	2,86	1,09	4,628	0,01
Внешняя положительная мотивация (К. Замфир)	3,175	1,05	4,14	0,99	3,037	0,01

Внешняя отрицательная мотивация (К. Замфир)	3,625	1,18	3,84	0,97	0,645	-
Эмоциональное выгорание (В. В. Бойко)	78,6	12,56	79,86	9,40	0,366	-
Напряжение (В. В. Бойко)	25,75	8,30	18,82	3,87	2,919	0,01
Истощение (В. В. Бойко)	18,3	5,45	23,14	7,73	2,360	0,05
Эмоциональное выгорание (К. Маслач)	43,45	9,05	50,09	10,14	2,243	0,05
Истощение (К. Маслач)	17,05	8,01	23,14	7,73	2,525	0,05
Эмоциональное выгорание (А. А. Рукавишников)	73,6	18,73	72,86	5,56	0,169	-
Истощение (А. А. Рукавишников)	33,35	10,42	39,45	5,70	2,323	0,05
Снижение профессиональной мотивации (А. А. Рукавишников)	22,1	6,97	14,82	5,32	3,778	0,01

Для оценки различий показателей профессиональной мотивации и эмоционального выгорания сотрудников МЧС с разным стажем работы было определено количество степеней свободы равное 40. На основе степеней свободы были определены критические значения: 2,021 (при $p \leq 0,05$) и 2,704 (при $p \leq 0,01$).

При сравнении результатов диагностики мотивации избегания неудачи (Т. Элерс), было определено, что полученное значение t-критерия Стьюдента является значимым ($t_{\text{эмп}} = 4,202$; при $p \leq 0,01$). Поскольку эмпирическое значение находится в области значимости, мы можем утверждать, что показатели мотивации избегания неудачи значимо отличаются у сотрудников с разным стажем работы. Исходя из разницы средних значений, мотивация избегания неудачи выше у сотрудников со стажем до 10 лет.

Сравнение результатов диагностики внутренней мотивации (К. Замфир), определило, что полученное значение t-критерия Стьюдента является значимым ($t_{\text{эмп}} = 4,628$; при $p \leq 0,01$). Поскольку эмпирическое значение находится в области значимости, мы можем утверждать, что показатели внутренней мотивации значимо отличаются у сотрудников с разным стажем работы. Исходя из разницы средних значений, внутренняя мотивации выше у сотрудников со стажем до 10 лет.

Имеются значимые различия в показателях внешней положительной мотивации, полученное значение t-критерия Стьюдента является значимым ($t_{\text{эмп}} = 3,037$; при $p \leq 0,01$). Поскольку эмпирическое значение находится в области значимости, мы можем утверждать, что показатели внешней положительной мотивации значимо отличаются у сотрудников с разным стажем работы. Исходя из разницы средних значений, внешняя положительная мотивация выше у сотрудников со стажем свыше 10 лет.

При сравнении результатов по шкале «Напряжение» по методике В. В. Бойко было определено, что полученное значение t-критерия Стьюдента является значимым ($t_{\text{эмп}} = 2,919$; при $p \leq 0,01$). Поскольку эмпирическое значение находится в области значимости, мы можем утверждать, что показатели напряжения значимо отличаются у сотрудников с разным стажем работы. Исходя из разницы средних значений, фаза «Напряжение» выше у сотрудников со стажем до 10 лет.

При сравнении результатов по шкале «Истощение» по методике В. В. Бойко было определено, что полученное значение t-критерия Стьюдента является значимым ($t_{\text{эмп}} = 2,360$; при $p \leq 0,05$). Также было обнаружено значимое различие сотрудников МЧС с разным стажем работы по шкале «Истощение» по методике К. Маслач ($t_{\text{эмп}} = 2,525$; при $p \leq 0,05$) и по шкале «Истощение» по методике А. А. Рукавишников ($t_{\text{эмп}} = 2,323$; при $p \leq 0,05$). Поскольку эмпирические значения находятся в области значимости, мы можем утверждать, что показатели истощения значимо отличаются у сотрудников с разным стажем работы. Исходя из разницы средних значений, фаза «Истощение» выше у сотрудников со стажем свыше 10 лет.

В процессе сравнения результатов общего показателя профессионального выгорания по методике К. Маслач было обнаружено значимое различие между сотрудниками МЧС с разным стажем работы ($t_{\text{эмп}} = 2,243$; при $p \leq 0,05$). Поскольку эмпирические значения находятся в области значимости, мы можем утверждать, что показатели профессионального выгорания значимо отличаются у сотрудников с разным стажем работы. Исходя из разницы средних значений, профессиональное выгорание выше у сотрудников со стажем свыше 10 лет.

По результатам сравнения данных для шкалы «Снижение профессиональной мотивации» по методике А. А. Рукавишникова было выявлено значимое различие между сотрудниками МЧС с разным стажем работы ($t_{\text{эмп}} = 3,778$; при $p \leq 0,01$). Поскольку эмпирическое значение находится в области значимости, мы можем утверждать, что показатель снижения профессиональной мотивации значительно отличается у сотрудников с разным стажем работы. Исходя из разницы средних значений снижение профессиональной мотивации наблюдается у сотрудников со стажем до 10 лет.

Таким образом, в результате сравнительного анализа профессиональной мотивации и эмоционального выгорания сотрудников МЧС с разным стажем работы были обнаружены значимые отличия. А именно у сотрудников МЧС с большим стажем работы меньше значения мотивации избегания неудач, внутренней мотивации, снижение профессиональной мотивации и проявлений фазы напряжения, и выше внешняя положительная мотивация, показатель фазы истощения и общий показатель эмоционального выгорания.

Список литературы

1. Авраменко Н.Н. Условия формирования эмоционального выгорания медицинских работников / Н.Н. Авраменко // Вестник Калужского университета. – 2021. – №4. – С. 28–36.
2. Водопьянова Н.Е. Теоретические аспекты профилактики и коррекции профессионального выгорания / Н.Е. Водопьянова, Г.С. Никифоров // Вестник Санкт-Петербургского университета. – 2013. – №2. – С. 4–14.
3. Горбушина А.В. Динамика структуры мотивации профессиональной деятельности педагогов в зависимости от трудового стажа : специальность 19.00.03 «Психология труда, инженерная психология и эргономика» : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата психологических наук. – Ярославль, 2019. – 300 с.
4. Горячева Е.В. Предпосылки формирования синдрома эмоционального выгорания у сотрудников МЧС России с различным стажем профессиональной

деятельности и регионом проживания / Е.В. Горячева. – Воронеж: КиберЛенинка, 2018. – С. 175–178.

5. Зинченко Ю.П. Психология экстремальных ситуаций для спасателей и пожарных / Ю.П. Зинченко. – М.: Смысл, 2010. – 319 с.

6. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2011. – 508 с. EDN SDPWVZ

7. Катунин А.П. Эмоциональное выгорание: сущность и содержание / А.П. Катунин, Д.В. Бутылко // Молодой ученый. – 2020. – №18 (308). – С. 399–401. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/308/69333/> (дата обращения: 10.02.2023). EDN YUUXHM

8. Кравцов А.В. Психологический отбор кандидатов на службу в ГПС МЧС России / А.В. Кравцов, Ю.Г. Хлоповских // КиберЛенинка. – Воронеж: Современные технологии обеспечения гражданской обороны и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций, 2014. – С. 148–150.

9. Львова С.В. Профессиональная мотивация педагогов образовательного учреждения / С.В. Львова // Системная психология и социология. – 2015. – №15. – С. 1–6.

10. Рукавишников А.А. Личностные детерминанты и организационные факторы генезиса психического выгорания у педагогов: специальность 19.00.05 «Социальная психология» : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата психологических наук / Рукавишников А.А. – Ярославль, 2001. – 23 с. EDN NLVRFH

11. Харламова Т.М. Особенности эмоционального выгорания сотрудников Государственной противопожарной службы МЧС России / Т.М. Харламова // Международный журнал экспериментального образования. – 2015. – №3. – С. 411–412. EDN TNBXRL

12. Шленков А.В. Психологическое обеспечение профессиональной подготовки сотрудников Государственной противопожарной службы МЧС России: специальность 05.26.03 «Пожарная и промышленная безопасность» :

автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора психологических наук. – СПб., 2010. – 43 с. – EDN ZOEAZB