

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/diplomnaya-rabota/63874>

Тип работы: Дипломная работа

Предмет: Психология

Содержание

Введение 3

Глава 1. Теоретический анализ проблемы профессионального выгорания в психологии 6

1.1. Профессиональное выгорание как проблема в психологии 6

1.2. Современное состояние изучения проблемы профессионального выгорания людей помогающих профессий 16

1.3 Приемы профилактики профессионального выгорания: обзор научной литературы 26

Глава 2. Организация изучения профессионального выгорания сотрудников ГУП «Петербургский метрополитен» г. Санкт-Петербург 34

2.1. Организация и планирования исследования 34

2.2. Методы и методики исследования 36

Глава 3. Экспериментальное исследование профессионального выгорания сотрудников ГУП «Петербургский метрополитен» г. Санкт-Петербург 39

3.1. Результаты исследования профессионального выгорания сотрудников ГУП «Петербургский метрополитен» г. Санкт-Петербург 39

3.2. Анализ и интерпретация результатов профессионального выгорания сотрудников ГУП «Петербургский метрополитен» г. Санкт-Петербург 57

Заключение 64

Список литературы 66

Введение

Актуальность исследования. На данный момент проблема профессионального выгорания является одной из важнейших в нашем обществе. Люди подвержены стрессу каждый день, особенно это связано с их профессиональной деятельностью. В современном мире увеличивается количество профессий, которые связаны с усиленным взаимодействием с людьми («человек – человек»). Эта проблема актуальна особенно сейчас из-за нестабильного экономического и политического положения, неуверенности людей в завтрашнем дне, увеличения количества стрессовых ситуаций, а также недостаточной осведомленности в том, как их преодолевать.

При профессиональном выгорании возникают также профессиональные деформации, которые отрицательно сказываются на продуктивности работы и меняющие поведение человека в профессиональной деятельности. Это рассматривается со стороны личной деформации, которая в это время берет свое начало и находится под влиянием профессиональных стрессов. Психологические проблемы впоследствии ведут за собой физические. Иногда человек может спутать появившиеся симптомы профессионального выгорания с обычной усталостью. Также можно столкнуться с тем, что специалисты в психологии могут бояться использовать данное понятие в отношении себя.

И так как в нашем мире большое разнообразие профессий, то зачастую люди пребывают в депрессивном состоянии, сталкиваясь с определенными проблемами на работе.

По нашему мнению, очень важно вовремя выявить симптомы профессионального выгорания и заняться профилактикой на раннем этапе. Результаты нашего исследования поспособствуют более эффективному изучению проявлений профессионального выгорания у сотрудников ГУП «Петербургский метрополитен» г. Санкт-Петербург, а так же их диагностики, профилактики, созданию оптимальной системы психологической адаптации к стрессовым условиям в профессиональной деятельности.

Проблемой профессионального выгорания занимались и занимаются ученые, педагоги, психологи,

физиологи и медики. Среди них Б.Г. Ананьев, В.А. Бодров, В.В. Бойко, Н.В. Гришина, Н.Е. Водопьянова, Л.А. Китаев-Смык, А.А. Рукавишников, Т.В. Форманюк, Х. Фрейденбергер и другие.

Ухудшение эмоционального, психического, физического состояния в связи с неразрешенным стрессом на работе, снижение продуктивности и эффективности, снижение результатов в работе психологов – все это характеризует данное состояние как актуальную проблему. Этим объясняется выбор темы работы, проблема которой заключается в исследовании профессионального выгорания у ГУП «Петербургский метрополитен» г. Санкт-Петербурга

Цель исследования – на основе анализа профессионального выгорания в научной литературе провести исследование этого феномена у сотрудников ГУП «Петербургский метрополитен» г. Санкт-Петербург и предложить рекомендации для его редукции.

Объект исследования: профессиональное выгорание как феномен.

Предмет исследования: профессиональное выгорание сотрудников ГУП «Петербургский метрополитен» г. Санкт-Петербург.

Гипотеза исследования: мы предполагаем, что на существует взаимосвязь между стажем работы и профессиональным выгоранием у сотрудников ГУП «Петербургский метрополитен» г. Санкт-Петербург.

Были поставлены следующие задачи:

1. Рассмотреть сущность и содержание профессионального выгорания.
2. Исследовать проявления профессионального выгорания у сотрудников ГУП «Петербургский метрополитен» г. Санкт-Петербург.
3. Разработать рекомендации для редукции профессионального выгорания.

Теоретико-методологической основой исследования послужили работы по изучению эмоционального выгорания (Т.В. Форманюк, В.В. Бойко, В.Е. Орел, О.В. Крапивина, Х. Фрейденбергер), а также профессионального выгорания (Н.Е. Водопьянова, Л.М. Митина А.Б. Серебрякова, Н.В. Гришина).

В ходе исследования были использованы следующие методы: теоретический анализ научной литературы по проблеме исследования, беседа, опросные методы, анкетирование, статистический анализ данных.

Практическая значимость исследования: результаты настоящего исследования содержат рекомендации, применимые в практическом управлении персоналом в ГУП «Петербургский метрополитен» г. Санкт-Петербурга с целью профилактики и уменьшения уровня профессионального выгорания работников данной организации.

Структура работы: введение, три главы, заключение, список литературы, приложение.

Глава 1. Теоретический анализ проблемы профессионального выгорания в психологии

1.1. Профессиональное выгорание как проблема в психологии

Личность – это субъект деятельности. В отечественной психологии связь личности с производимой ею деятельностью широко исследовалась и нашла своё выражение в деятельностном подходе, согласно которому между субъектом и его деятельностью происходит взаимовлияние (Л.С.Выготский, С.А. Рубинштейн, А.Н. Леонтьев, Б.Г. Ананьев, К.А. Абульханова-Славская, и др.).

Профессиональная деятельность – есть особая форма активности субъекта, человек посвящает ей значительную часть своей жизни, она позволяет удовлетворить основные потребности, раскрыть способности, реализовать себя как личность, достигнуть определённого социального статуса. Под влиянием длительного выполнения профессиональной деятельности, возможны постепенные изменение качеств личности (стереотипов восприятия, ценностных ориентаций, характера, способов общения и поведения), в том числе и такие изменения, которые негативно сказываются на продуктивности труда и взаимодействии с другими участниками этого процесса, а также на развитии самой личности.

Специалист, несущий бремя груза общения, вынужден постоянно находиться в атмосфере чужих отрицательных эмоций, служить утешителем или мишенью для раздражения и агрессии. Человек не может оставаться равнодушным к проявлениям эмоций со стороны окружающих, он как бы заражается ими.

Следствием всего этого может являться помимо собственного ухудшения здоровья человека еще и стойкое снижение результативности его работы.

Явление профессионального выгорания появляется довольно часто в последнее время. В отечественной литературе понятие «профессиональное выгорание» появилось не так давно, а за рубежом данный

феномен существует уже четверть века (Джонс, Маслач, Фрейденбергер и др.). Сам феномен выгорания имеет за собой симптомы, которые и образуют синдром профессионального выгорания.

Понятие «профессиональное выгорание» появилось в психологии более 40 лет назад. Его ввел американский психиатр Х.Дж.Фрейденбергер в 1974 г. для характеристики психологического состояния здоровых людей, находящихся в интенсивном и тесном общении с клиентами в эмоционально нагруженной атмосфере при оказании профессиональной помощи. В отечественной науке интерес к эмоциональному выгоранию появился сравнительно недавно, в связи с чем данная проблема не получила должного рассмотрения. Важно помнить то, что выгорание – это синдром, или группа симптомов, появляющихся вместе. К счастью они все вместе ни у кого не проявляются одновременно, потому что выгорание – процесс сугубо индивидуальный. Так как личность человека достаточно целостная и устойчивая структура, то она ищет своеобразные пути защиты от деформации. Одним из способов такой психологической защиты является синдром профессионального выгорания. Основная его причина - это несоответствие личности выполняемой работе.

Совершенно естественно, что и в научной литературе, и в общественном представлении основной акцент профессиональной деятельности, связанной с работой с людьми (медицинские работники, педагоги, работники других социальных сфер), делается на позитивные моменты.

Но в целом абсолютно очевидно то, что именно профессиональная деятельность в социальной сфере влечет за собой высокий уровень стресса, связанного с высокими требованиями к личной ответственности и нагрузками в процессе трудовой деятельности [4, с.8].

Определение «профессиональное выгорание» впервые представлен американским психиатром Х. Дж. Фрейденбергером в 1974 г. и был использован как характеристика психологическому состоянию у психически здоровых людей, состоящим в высокоинтенсивном и близком взаимодействии с пациентами при оказании медицинской помощи.

Изначально данное определение описывало состояние эмоциональной истощенности в совокупности с чувством профессиональной несостоятельности и бесполезности. Первично проведенные исследования в основе своей несли описательный характер. Однако, в 1981 г. К. Маслач, одна из ведущих специалистов в изучении синдрома «профессионального выгорания», определила данный синдром как специфическое состояние, несущее в себе ощущение профессионального ослабления, бессилия, симптомы утраты принципа гуманности, развитие деперсонализации, отказ от восприятия себя в позитивном ключе, а в сфере профессиональной деятельности – утрата уровня квалификации [10, с.66].

Первая статья К. Маслач «Интеграционная основа синдрома «профессионального выгорания», которая была опубликована в журнале «Human Behavior» в 1976 г., спровоцировала неожиданно большой резонанс в профессиональной среде работников социальной сферы. Автором было получено большое количество сообщений от работников разнообразных «помогающих людям» профессий. В течение последующего десятилетия по проблематике синдрома «профессионального выгорания» было напечатано около тысячи различных статей, разработаны разнообразные способы диагностирования симптомов данного синдрома. И несмотря на то, что в начале описывался данный синдром преимущественно у медицинских работников, в последствии проведенные исследования распространились на более расширенный список профессий. В труде К. Маслач, «Диагностика профессионального «выгорания», вышедшей в свет спустя шесть лет, описываются подобные проблемы у педагогов, воспитателей, полицейских и т. д. К. Маслач в 1982 году определила основную симптоматику синдрома «профессионального выгорания»:

Индивидуально определенный предел возможностей профессионального «Я» сопротивляться истощению, «выгоранию», само сбережение;

Внутренний психологический опыт, включающий чувства, установки, мотивы, ожидания;

Негативный индивидуальный опыт, в котором сконцентрированы проблемы, дистресс, дискомфорт, дисфункции и или их негативные последствия.

Определяют три основных фактора, имеющие наибольшее влияние на развитие синдрома «профессионального выгорания»: личностный, ролевой, организационный [26, с.23].

Изучая личностный фактор, специалисты сделали вывод, что развитие профессионального истощения более характерно для женщин, чем для мужчин. Исследования А. Пайнс доказали, что при личной оценке своего труда как «незначительного», профессиональное выгорание проявляется в укороченные сроки.

Х.Дж. Фрейденбергер определил, что наиболее часто «выгорающие» специалисты, это люди эмпатичные, сопереживающие, идеализирующие профессию.

К.Кондо дал определение синдрому «профессионального выгорания, как не адаптированность к профессиональным реалиям, чрезмерности нагрузки и напряженным отношениям в коллективе. Такому

определению так же соответствует данное им толкование термину «выгорание», которому, по его мнению, наиболее подвержены те, кто самоотвержен в работе с людьми.

Подобная напряженная в эмоциональном плане трудовая деятельность, сопряженная с большой растратой психической энергии, вызывает психосоматическую усталость и профессиональное истощение, по итогам чего проявляются повышенное беспокойство, раздражительность, злость, снижение самооценки, чувство нехватки воздуха, диспепсические явления, мигрень, артериальная гипотензия, расстройства сна; так же, зачастую появляются проблемы в личной жизни [30, с.90].

Влияние стрессовых факторов, оказывающих влияние на появление синдрома «профессионального выгорания», характерно для широкого круга профессий.

В 1983 г. Е.Махер в своем обзоре обобщила список симптомов «профессионального выгорания»: усталость, переутомление, истощение; психосоматические недомогания, нарушение сна, негативное восприятие пациентов; негативное восприятие профессиональной деятельности; сужение круга выполняемых профессиональных задач; подверженность развитию вредных привычек: табакокурение, кофе зависимость, алкоголизм, наркомания; нервная анорексия или булимия, негативная «Я-концепция»; агрессивные чувства: раздражительность, напряженность, тревожность, беспокойство, чрезмерное волнение, гнев; проявления депрессии и связанных с ней эмоций: цинизм, пессимизм, чувство обреченности, апатия, чувство бесполезности; усиление ощущения виновности.

Некоторые исследователи, в частности П.Торнтон, во время изучения личностного фактора приняли к сведению такие критерии, как: возраст, пол, семейное положение, стаж профессиональной деятельности, уровень образования и интеллекта, стаж работы в выбранной специальности, социальное происхождение. По прошествии времени было доказано, что эти факторы не влияют на развитие синдрома «профессионального выгорания».

Другие исследователи (А.Пайнс) выделили взаимосвязь уровня мотивации работника и степени его «профессионального выгорания»; так были рассмотрены следующие мотивы профессиональной деятельности, как удовлетворение уровнем оплаты труда, самовосприятие степени значительности деятельности в профессии, уровень самостоятельности и степень надзора непосредственным руководством.

Особой взаимосвязи между уровнем заработной платы и развитием синдрома «профессионального выгорания» выявлено не было. Однако, проявилась подчиненность уровня «профессионального выгорания» у работников скорой медицинской помощи, с недостаточным уровнем самостоятельности [38, с.19]. Так же, медленные профессиональный рост (или его отсутствие), оказались связанными с уровнем развития симптомов «выгорания». Профессиональная деятельность в медицинской сфере была отнесена к наиболее опасным для развития синдрома «профессионального выгорания».

Х.Фрейденбергер охарактеризовал людей, наиболее подверженных синдрому «профессионального выгорания», как соперничающих, увлеченных профессией, перфекционистов, настроенных на помощь людям, и, вместе с тем, нестабильных, солидарных и «горящих». Существует несколько разных мнений в отношении влияния различных характеристик личности на проявление «профессионального выгорания», однако факт того, что от особенностей личности работников отделений скорой медицинской помощи зависит уровень резистентности синдрому «профессионального выгорания» неоспорим.

Ведущие психологи убеждены, что к эмоциональному выгоранию наиболее быстро ведет позиционирование профессионалом себя, в соответствии с четырьмя мифами:

1. «Я не имею права на ошибку».
2. «Я обязан сдерживать себя в любой ситуации».
3. «Я не могу себе позволить предвзятое отношение».
4. «Я обязан являть собой пример для подражания».

Существуют определенные состояния человека, качественно снижающие потенциал его мотивирования. В моменты утомления, психической и эмоциональной усталости мотивация к исполнению своего профессионального долга постепенно исчезает. На длительное, усиленное снижение уровня мотивации оказывает влияние состояние депрессии. Так же состояние депрессии относится к симптомам «профессионального выгорания» [35, с.11].

Депрессия (от лат. Depression - подавление) - это аффективное состояние, для которого характерен отрицательный эмоциональный фон (подавленность, тоска, отчаяние) в большинстве случаев по причине возникновения трудной жизненной ситуации.

Уровень потребности в чем-либо, влечения к чему бы то ни было резко снижены, что приводит к пассивности, отсутствию инициативы. Возникают ощущения невозможности решения трудных ситуаций,

беспомощность перед проблемными моментами, отсутствие перспективы в жизни. Огромное значение при снижении мотивации имеет синдром «профессионального выгорания».

При высокой степени утомления, тревоги у здоровых людей нередко возникают состояния навязчивого беспокойства, побуждающее к действиям, во время которого потенциал мотивации внезапно возрастает. На сегодняшний день выделено более ста признаков, указывающих на наличие синдрома «профессионального выгорания».

Многие из них завязаны на мотивации к рабочему процессу. Б. Пелман и Е. Хартман, обобщая некоторые их множества определений «Профессионального выгорания», определили три важные составляющие: профессиональное и/или физическое истощение, деперсонализация, снижение продуктивности труда. Общение с пациентами становится безразличным и формальным; возникают негативные установки, скрытые поначалу, но проявляющиеся во внутренней раздраженности, которая постепенно накапливается и вызывает конфликты.

Деперсонализация проявляется в негативном, равнодушном и, порой, циничном отношении к пациентам. Деперсонализация - это искажение в самосознании, при котором характерны чувство утраты «личного я», а также переживания о эмоциональном невовлечении в работу, отношения с близкими.

Чаще деперсонализация возникает у людей с психическими заболеваниями или пограничными состояниями, но может наблюдаться у психически здоровых граждан, но в моменты эмоциональной перегрузки.

Редуцирование личных заслуг характеризуется снижением оценивания себя, как профессионала, занижением значимости своего труда, недовольством собой, рабочим процессом, отрицательным восприятием себя как личности. Зачастую стресс сопутствует экстремальным ситуациям, во время возникновения у фельдшера отделения скорой медицинской помощи острого внутреннего конфликта, связанного с невыполнением предъявляемых к нему требований.

Спровоцированные проблемами стрессовые ситуации, сопровождаются состоянием психического напряжения, в своем роде мобилизуют человека на разрешение. Но, при превышении стрессом критического уровня, он имеет свойство перерождаться в дистресс, при котором снижается результативность трудового процесса, подрывается уровень здоровья работника.

Выделяют профессиональные, личностные и другие виды стресса.

К профессиональному стрессу можно отнести вливание в новый коллектив; возникновение конфликта на новом рабочем месте; моменты профессионального роста, продвижения в карьере, меняющиеся требования к профессии, внутренние кризисы. Возникновению у работника подобных явлений стресса как конфликтность, снижение критики к себе, работоспособности, повышение эмоциональной напряженности способствуют нововведения в профессии и конфликтные ситуации [18, с.105].

При особенностях социальной и культурной систем, подобные стрессовые ситуации создают негативный эффект для нормализации трудового процесса у работников отделения скорой медицинской помощи. Таким образом блокируется коммуникативная активность, ухудшается качество при переподготовке и повышении квалификации, что в свою очередь образует повышенную эмоциональную напряженность

Список литературы

1. Авраамова Е.М. Социально-экономическая адаптация: ресурсы и возможности / Е.М. Авраамова, Д.М. Логинов // Общественные науки и современность. - 2016. - № 5. - С. 61
2. Агеева З.А. Коммуникативная толерантность как элемент коммуникативной компетентности личности / З.А. Агеева // Вестник Ивановского государственного университета. Серия: Естественные, общественные науки. - 2017. - № 1. - С. 49-53.
3. Айзенк. Г. Исследования человеческой психики / Г. Айзенк. - М.: ЭКСМО-Пресс, 2016. - 480 с.
4. Александровский Ю.А., Лобастов О.С., Спивак Л.И., Щукин Б.П. Психогении в экстремальных условиях. - М.: Медицина, 2013. - 96с.
5. Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания.- СПб.: 2014. - 288 с.
6. Андреева Г.М. Социальная психология / Г.М. Андреева. 5-е изд., испр. и доп. - М.: Аспект Пресс, 2014. - 365 с.
7. Бабанов С.А. Диагностика и профилактика синдрома профессионального выгорания / С.А. Бабанов, О.Н. Ивкина // Сестринское дело. - 2016. - № 7. - С.8-12.
8. Башенкова Л.А., Кухарская Е.В. Диагностика синдрома профессионального выгорания и мероприятия, направленные на его предупреждение // Среднее профессиональное образование. - 2018. - №11. -С. 43 – 45.
9. Бойко В.В. Синдром «профессионального выгорания в профессиональном общении». - СПб.: 2015. - 99-105

с.

10. Васильев В.Ю. Причины развития «профессионального выгорания» у анестезиологов-реаниматологов / В.Ю. Васильев, И.А. Пушкаренко // Общая реаниматология. – 2018. – Том VII. - №2. – С. 66-70.
11. Винокур В.А. Интегративные механизмы формирования профессионального стресса у врачей / В.А. Винокур, О.В. Рыбина // Интегративная медицина. Материалы II национального конгресса. - СПб, 2015. - С.36 - 37 (с.36).
12. Водопьянова Н.Е. Синдром профессионального выгорания в управленческой деятельности / Н.Е. Водопьянова, А.Б. Серебрякова, Е.С. Старченкова // Вестник Санкт-Петербургского государственного университета - 2017. - №2 (13). - С. 83-91.
13. Водопьянова Н.Е. Синдром выгорания – диагностика и профилактика / Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова – СПб.: Питер, 2018. – 358 с.
14. Гельман З. Опасная профессия: можно ли врачу уберечься от раннего профессионального «выгорания»? // Медицинская газета. - 2019. - № 37. - С.14.
15. Диагностика профессионального выгорания (К.Маслач, С.Джексон, в адаптации Н.Е.Водопьяновой) / Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М., 2016. - С.360-362
16. Диагностика профессионального выгорания личности (В.В.Бойко) / Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М., Изд-во Института Психотерапии. 2016. - С.394-399
17. Ефремов К. Профессиональное выгорание и как с ним бороться / К. Ефремов // Социальная педагогика. - 2018. - № 2. - С. 97-102.
18. Иванникова Н.Н. Синдром менеджера, или Профилактика профессионального выгорания / Н. Н. Иванникова. – М.: Дашков и К, 2015. - 207 с.
19. Кайбышев В.Т. Профессионально детерминированный образ жизни и здоровье врачей в условиях современной России / В.Т. Кайбышев // Медицина труда и промышленная экология. - 2016. - № 12. - С. 21-26.
20. Китаев-Смык Л.А. Выгорание персонала. Выгорание личности. Выгорание души // Вопросы психологии экстремальных ситуаций. - 2017. - № 4. - С.12.
21. Корель Л.В. Социология адаптации: вопросы теории, методологии и методики. Новосибирск: Наука, 2014. - 424 с.
22. Кощеева, Н.А. Психологические характеристики медицинских сестер в условиях профессионального стресса: дис. канд. психол. наук: 19.00.03 / Кощеева Наталья Александровна. – Санкт-Петербург, 2016. – 242 с.
23. Лэнгле, А. Профессиональное выгорание с позиций экзистенциального анализа / А. Лэнгле // Вопросы психологии. - 2015. - № 2. - С. 3-16.
24. Латенко Ю.А. Профессиональное поведение специалистов-медиков и его компоненты // Альманах современной науки и образования. - 2016. - № 4. Ч.2. – С.88-89
25. Липский И.А. Социальная педагогика. Методологический анализ.: М.: ТЦ СФЕРА, 2018. - 320 с.
26. Манаев С.В. Адаптация новых сотрудников: роли, функции, назначение / С.В. Манаев, Ю.Л. Горковенко // Управление персоналом. - 2017. - № 11-12. – С. 23
27. Мишкина Е.А. Профилактика синдрома профессионального выгорания в профессиональной деятельности сотрудников предприятия // Научно-методический электронный журнал «Концепт». - 2015. - № 10. - С. 96-100
28. Морозов В.В. Профессиональное выгорание медицинской сестры как следствие специфики трудового процесса / В.В. Морозов, Т.В. Оганесян // Сестринское дело. - 2018. - № 3. - С.27-29
29. Огнерубов Н.А., Огнерубова М.А. Синдром профессионального выгорания у врачей-терапевтов // Вестник Тамбовского университета. Серия: Естественные и технические науки. - 2015. - №2. - С 307-318
30. Орел В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования и перспективы // Психологический журнал. - 2017. - Т. 22. - №1. - С. 90-101.
31. Осухова Н.Г., Кожевникова В.В. Возвращение к жизни: Методические материалы для ведущих тренингов и семинаров по профилактике профессионального выгорания// Помощь помощнику: социально-психологическое сопровождение социальных работников / Под ред. Н.Г.Осуховой. – М.: Изд-во «Амиго-пресс», 2016. – С.96 – 112.
32. Осухова Н.Г. Работать без профессионального выгорания: тренинг тренеров/ Н.Г. Осухова, Ж.Г. Агеева // Социальная работа. - 2015. - № 5. - С. 33-36.

33. Пасечник И.П., Пасиешвили Л.М. Аспекты реабилитации врача при смерти пациента // Семейная медицина. 2017. - № 46. - С. 130-132.
34. Попов Ю.В., Кмить К.В. Профессиональное «выгорание» - только лишь результат профессиональных отношений? // Обзорение психиатрии и медицинской психологии им. В.М. Бехтерева. - 2016. - №2. - С. 98-101.
35. Сиднева С. Плата за мастерство. О профессиональной деформации психолога // Школьный психолог. - 2017. - № 6 - С.11-13. 20
36. Совкова И.Ю. Деструктивное поведение личности в кризисных ситуациях служебной деятельности // Психопедагогика в правоохранительных органах. - 2014. - № 1. - С. 73 - 81.
37. Тощенко Ж.Т. Социология труда: опыт нового прочтения / Ж.Т. Тощенко // Социологические исследования. - 2016. - № 9. - С. 145-147.
38. Филина С.О «синдроме профессионального выгорания» и технике безопасности в работе педагогов и других специалистов социальной сферы // Школьный психолог - № 36. - 2016. - с.18-19
39. Филонович С.Р. Использование моделей жизненного цикла в организационной диагностике / С.Р. Филонович // Социологические исследования. - 2017. - №4. - С. 78
40. Фишер Р. Путь к согласию или переговоры без поражения / Р. Фишер, У. Юри. Ужгород.: Свгг, 2015.- 145 с.
41. Чутко Л.С. Синдром менеджера: профессиональное выгорание и управление стрессом / Леонид Чутко. - СПб.: Речь, 2015. - 96 с.
42. Яркина О.С. Синдром профессионального выгорания у врачей в контексте личностно-профессионального развития: симптомы и предпосылки // Вестник ТГУ. - 2016. - №3. - С 307-311

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/diplomnaya-rabota/63874>