****

**Опросник на выгорание (MBI)**

(Авторы методики: американские психологи К. Маслач и С. Джексон. Данный вариант адаптирован Н.Е. Водопьяновой)

Инструкция:

Ответьте, пожалуйста, как часто Вы испытываете чувства, перечисленные ниже в опроснике. Для этого на бланке для ответов отметьте по каждому пункту позицию, которая соответствует частоте Ваших мыслей и пер

*0 баллов – «никогда», 1 балл – «очень редко», 3 балла – «иногда», 4 балла – «часто», 5 баллов – «очень часто», 6 баллов – «каждый день».*

1. Я чувствую себя эмоционально опустошенным. –
2. После работы я чувствую себя, как «выжатый лимон» -
3. Утром я чувствую усталость и нежелание идти на работу -
4. Я хорошо понимаю, что чувствуют мои коллеги и стараюсь учитывать это в интересах дела -
5. Я чувствую, что общаюсь с некоторыми коллегами без теплоты и расположения к ним -
6. После работы мне на некоторое время хочется уединиться -
7. Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях, возникающих при общении с коллегами -
8. Я чувствую угнетенность и апатию -
9. Я уверена, что моя работа нужна людям -
10. В последнее время я стала более черствой по отношению к тем, с кем я работаю -
11. Я замечаю, что моя работа ожесточает меня -
12. У меня много планов на будущее, и я верю в их осуществление-
13. Моя работа все больше меня разочаровывает -
14. Мне кажется, что я слишком много работаю -
15. Бывает, что мне действительно безразлично то, что происходит с некоторыми моими подчиненными и коллегам -
16. Мне хочется уединиться и отдохнуть от всего и всех -
17. Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества в коллективе -
18. Во время работы я чувствую приятное оживление -
19. Благодаря своей работе я уже сделал в жизни много действительно ценного -
20. Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многому, что радовало меня в моей работе-
21. На работе я спокойно справляюсь с эмоциональными проблемам –

22. В последнее время мне кажется, что коллеги и подчиненные все чаще перекладывают на меня груз своих проблем и обязанностей.

Обработка результатов

Опросник имеет 3 шкалы «эмоциональное истощение» (9 утверждений), «деперсонализация\*» (5 утверждений) и «редукция личных достижений» (8 утверждений). Ответы испытуемого оцениваются:0 баллов – «никогда», 1 балл – «очень редко», 3 балла – «иногда», 4 балла – «часто», 5 баллов – «очень часто», 6 баллов – «каждый день».

Ключ:

«Эмоциональное истощение» – ответы «да» по пунктам 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20. (максимальная сумма баллов – 54).

«Деперсонализация» – ответы «да» по пунктам 5, 10, 11, 15, 22 (максимальная сумма баллов – 30).

«Редукция личных достижений» – ответы да по пунктам 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 (максимальная сумма баллов – 48).

Выводы: Чем больше сумма баллов по первой и второй шкале в отдельности, тем больше у обследуемого выражены различные стороны «выгорания». Чем меньше сумма баллов по третьей шкале, тем меньше профессиональное «выгорание».

\*Деперсонализ́ация (лат.*de*, лат. *Persona* — личность) — состояние, сопровождающееся изменением или потерей чувства собственного «Я».

### Чем больше сумма баллов по каждой шкале в отдельности, тем больше у обследованного выражены различные стороны "выгорания". О тяжести "выгорания" можно судить по сумме баллов всех шкал.

**Факторы Эмоционального выгорания**  
**Внутренние факторы:** "Я рассматриваю синдром эмоционального выгорания высоко личным случаем – литеральным крахом человеческого духа".

* неспособность реагировать на профессиональные ситуации адаптивным способом. "дезадаптивные реакции ведут нас по нисходящей спирали к выгоранию".
* неустойчивость к стрессу наиболее важно в человеке то, как разрешаются стрессовые ситуации. Наиболее уязвимы те, кто реагирует на стресс агрессивно, соперничая, несдержанно, стрессогенный фактор вызывает у них чувство подавленности, уныния из-за неосуществления того, чего хотелось достичь.
* отсутствие осознания себя компетентным, успешным и эффективно действующим
* сниженная функциональная активность и неуверенность в своих действиях
* завышенные внутренние требования по отношению к себе и результатам своего труда, вызывающие нарушение внутриличностного равновесия,
* чувство беспомощности и безнадежности, ощущение того, что нет возможности справиться со стрессом, "синдром эмоционального выгорания следует за конфронтацией с действительностью, в которой человеческий дух борется с обстоятельствами", которые трудно изменить. Таким образом, синдром эмоционального выгорания сигнализирует о "капитуляции личности перед внешними факторами"
* нереалистичные ожидания по поводу своих возможностей. Профессионалы часто сами от себя ожидают полной компетентности и чувствуют себя неадекватными, когда сталкиваются с ситуациями, к которым не были подготовлены. В подобных ситуациях они испытывают чувство вины, если идеальный результат не достигнут.
* конфликт между потребностями и достижениями
* отсутствие внимания к нашим собственным потребностям
* игнорирование положительного внимания от других
* недостаток профессионального соответствия
* неудовлетворенность работой
* отсутствие ценности и значимости профессиональной деятельности: если работа оценивается как незначимая в собственных глазах, то синдром развивается быстрее.

Рассматривая личностные факторы выгорания, идентифицируют типы личностей, наиболее склонных к СЭВу.   
**Это:**

* **гиперответственный** тип, полностью посвятивший себя работе, который имеет тенденцию брать слишком много на себя. Он сжат с трех сторон, находясь во власти своих собственных потребностей, потребностей клиентов и потребностей руководства.
* **однонаправленный сотрудник**, который чрезмерно предан работе и чья жизнь вне работы неудовлетворительна. Он использует работу как заместитель социальной жизни, настолько погружаясь в работу, что у него не остается времени на себя. Это ведет к потере своего Я.
* **авторитарный работник**, который полагается на свои полномочия, чтобы управлять другими, и ожидает повиновения со стороны подчиненных во что бы то ни стало, несмотря на огромные эмоциональные затраты.
* **самоуверенный администратор**, который оценивает себя как незаменимого работника.
* **трудоголик** - профессионал, который имеет тенденцию к отождествлению с теми, с кем он работает и для кого работает. Он рискует стать слишком вовлеченным в работу, работая, таким образом, долгие часы и теряя самого себя в этой жизни.

"Сгорающих" описывают следующим образом: это сочувствующие, гуманные, мягкие, увлекающиеся люди, идеалисты, ориентированные на других и, одновременно, неустойчивые, интровертированные, одержимые навязчивой идеей (фанатичные), "пламенные" и легко солидаризирующиеся.   
Исследование особенностей личности в их взаимоотношениях с выгоранием – важная область изучения данного феномена. Ряд ученых считает, что личностные особенности намного больше влияют на развитие выгорания по сравнению с демографическими характеристиками и факторами рабочей среды. Остановимся на наиболее важных из них.  
"Личностная выносливость". Данная характеристика в зарубежной психологии определяется, как способность личности быть высокоактивной каждый день, осуществлять контроль над жизненными ситуациями и гибко реагировать на различного рода изменения. Практически все авторы отмечают, что выносливость тесно связана со всеми тремя компонентами выгорания. Люди с высокой степенью данной характеристики имеют низкие значения эмоционального истощения и деперсонализации и высокие значения по шкале профессиональных достижений.   
Другим популярным направлением исследований является выявление связи между выгоранием и индивидуальными стратегиями сопротивления выгоранию. Высокий уровень выгорания тесно связан с пассивными тактиками сопротивления стрессу; и наоборот, люди, активно противодействующие стрессу, имеют низкий уровень выгорания. Обнаружены и некоторые половые различия в использовании стратегий сопротивления выгоранию. Отмечается, что женщины продуктивнее, чем мужчины, используют стратегии избегания стрессовых ситуаций.   
Обнаружена тесная связь между психическим выгоранием и "локусом контроля", который традиционно подразделяется на внешний и внутренний. Люди с преобладанием внешнего "локуса контроля" склонны приписывать все происшедшее с ними или свои успехи случайным обстоятельствам или деятельности других людей, в то время как индивиды с внутренним "локусом контроля" считают свои достижения и все происшедшее с ними собственной заслугой, результатом своей активности, способностей или готовности к риску.   
В ряде исследований обнаружена отрицательная корреляционная зависимость между компонентами выгорания и самооценкой. Низкая самооценка, хотя и предрасполагает к выгоранию, но сама может быть отражением факторов окружающей среды или даже отражением воздействия выгорания.   
Люди, предпочитающие бурный темп жизни, преодоление трудностей, конкурентную борьбу, сильную потребность держать все под контролем, более подвержены влиянию стрессовых факторов и, как отмечается в ряде работ, в большей степени - заболеваниям нейрогенной природы.