

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://studservis.ru/gotovye-raboty/kurovaya-rabota/253455>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Психология

ВВЕДЕНИЕ 4

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕФОРМАЦИИ И ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ ПОТЕНЦИАЛЬНЫХ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ 7

1.1. Профессиональная деформация как социально-психологический феномен и факторы развития его поведенческих явлений 7

1.2. Психологическое благополучие как детерминанта и результат его позитивного функционирования личности 16

1.3. Особенности социализации, риски профессиональной деформации и психологическое благополучие по материалам современных исследований потенциальных военнослужащих 20

ВЫВОД ПО ПЕРВОЙ ГЛАВЕ 25

ГЛАВА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ЭМПИРИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕФОРМАЦИИ И ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ ПОТЕНЦИАЛЬНЫХ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ 27

2.1. Программа эмпирического исследования 27

2.2. Диагностический инструментарий для изучения профессиональной деформации и психологического благополучия потенциальных военнослужащих 28

2.3. Описание выборки участников исследования 31

ВЫВОД ПО ВТОРОЙ ГЛАВЕ 32

ГЛАВА 3. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕФОРМАЦИИ И ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ ПОТЕНЦИАЛЬНЫХ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ 33

3.1. Анализ и интерпретация результатов исследования 33

3.1.1. Склонность к профессиональной деформации потенциальных военнослужащих 33

3.1.2. Специфика психологического благополучия потенциальных военнослужащих 35

3.1.3. Особенности взаимосвязи профессиональной деформации и психологическое благополучие потенциальных военнослужащих 37

3.2. Рекомендации по профилактике профессиональной деформации и повышению психологического благополучия потенциальных военнослужащих 39

ВЫВОД ПО ТРЕТЬЕЙ ГЛАВЕ 43

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 45

ВЫВОД ПО ЗАДАЧАМ 47

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ 48

ПРИЛОЖЕНИЕ 52

Актуальность исследования. Воинская деятельность – общественно необходимый, глубоко осознанный процесс выполнения военнослужащими задач по обеспечению вооруженной защиты от агрессии. В отличие от других видов воинская деятельность имеет свои особенности:

- определенная направленность – защита от врагов;
- осуществление с помощью оружия и военной техники, обладающих огромной поражающей силой и разрушительной мощностью;
- высокая общественная значимость;
- большие затраты духовных и физических сил, вплоть до физической гибели;
- особая сложность условий деятельности, крайне затрудняющих достижение целей;
- обязательный характер, осуществление на основе закона, регламентация деятельности, предполагающая одновременно широкую самостоятельность, инициативу и творчество;
- коллективистский характер деятельности, ибо ее цель может быть достигнута лишь совместными усилиями. Недостаточная или малоквалифицированная активность одного воина может привести к срыву выполнения задачи подразделением.

Для потенциальных военнослужащих служба – довольно трудный период. Они встречаются с новой обстановкой, с неизвестными ранее условиями жизни, возникает противоречие между привычными

формами поведения и уставными требованиями, противоречие между сложившимся представлением о воинской службе и восприятием уклада жизни в военных условиях. Происходит ломка старого динамического стереотипа и формирование нового, перестройка старых и выработка новых привычек, т.е. наступает деформация личности. Этот процесс может вызвать отрицательные психические реакции. Воздействие на военнослужащих значительного числа различных по своей природе и формам проявления стресс-факторов и экстремальных ситуаций могут вызывать хроническую напряженность, эмоциональный дистресс, нервно-психические нарушения, посттравматические стрессовые расстройства, дезадаптивные формы поведения (алкоголизацию, наркотизацию, агрессию), снижение эффективности деятельности, психосоматические заболевания, травматизм, гибель. Хронические стрессы истощают физически, эмоционально и мотивационно, что приводит к выгоранию личности. На поведенческом уровне профессиональное выгорание проявляется в скуке, неудовлетворенности собой, экономии эмоций, в деперсонализации и деморализации личности в профессиональной сфере. Эти деформации личности и нарушения нормативного стиля профессиональной деятельности способствуют развитию профессиональных деструкций, снижению удовлетворенности жизнью и профессиональной деятельностью и возможно, снижению психологического благополучия в целом.

Вместе с тем, в настоящее время недостаточно изучено субъективное ощущение благополучия личности военнослужащего. Поэтому исследование связи профессиональных деформаций и психологического благополучия потенциальных военнослужащих является весьма актуальным. Также остается малоизученным вопрос о том, как достичь психологического благополучия в условиях боевой готовности и строгой регламентации порядка.

Цель исследования – исследовать особенности профессиональной деформации и психологического благополучия потенциальных военнослужащих.

Объект исследования: Склонность к профессиональной деформации.

Предмет исследования: взаимосвязь профессиональной деформации и психологического благополучия потенциальных военнослужащих.

Гипотеза исследования: существует взаимосвязь между психологическим благополучием и такими особенностями профессиональной деформации у потенциальных военнослужащих как: чувство успешности, ощущение социальной поддержки, удовлетворенность жизнью, эмоциональное выгорание.

Задачи исследования:

1. Рассмотреть теоретические основы проблемы профессиональной деформации и психологического благополучия потенциальных военнослужащих.
2. Организовать эмпирическое исследование профессиональной деформации и психологического благополучия потенциальных военнослужащих.
3. Выявить особенности взаимосвязи профессиональной деформации и психологического благополучия потенциальных военнослужащих.
4. Разработать рекомендации по профилактике профессиональной деформации и повышению психологического благополучия потенциальных военнослужащих.

Методы исследования: теоретический анализ и синтез научной литературы, эмпирических исследований, опрос, тестирование, методы обработки результатов исследования.

Практическая значимость исследования состоит в том, что полученные результаты могут быть применены в практических целях в рамках индивидуального, группового консультирования и психотерапии потенциальных военнослужащих, склонных к профессиональным деформациям, подверженных профессиональному выгоранию, а также они могут повысить эффективность просветительской и профилактической работы в этом направлении. Результаты данной работы могут служить основой для разработки индивидуальных или групповых коррекционных программ по повышению психологического благополучия потенциальных военнослужащих.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕФОРМАЦИИ И ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ ПОТЕНЦИАЛЬНЫХ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ

1.1. Профессиональная деформация как социально-психологический феномен и факторы развития его поведенческих явлений

Профессиональная деформация личности рассматривается психологами как негативное изменение особенностей и качеств личности, наступающее в процессе профессиональной деятельности.

Любая профессия воздействует на человека, накладывая на него определенный отпечаток. Это изменение может носить положительный и отрицательный характер. Труд может благоприятно воздействовать на

человека, формировать систему мотивов и ценностей, направленность личности, волю, развивать способности, раскрывать личностные потенциалы.

Но в то же время труд и профессиональная деятельность могут способствовать негативной динамике, которая проявляется в виде различных видов и форм деформации. Большинство исследователей приходит к мысли о том, что она связана с проблемой социально-психологической адаптации человека к условиям труда и социальных ожиданий общества, профессионального сообщества, окружающих людей.

Э.Ф. Зеер, Л.М. Митина, Т.Г. Глухова и др. отмечают, что часто профессиональная деформация возникает у людей, работающих в системе «человек-человек», где высок социальный контроль, уровень требований и т.д. [10].

Другая часть исследователей отмечают профессиональные деформации у людей, чья профессия связана ежедневно с рисками, опасностью для жизни (военнослужащие, полицейские, пожарные, спасатели, врачи скорой помощи и т.д.) [34].

В своих исследованиях Б.Г. Ананьев изучал противоречивое развитие качеств личности при овладении профессией и становлением в ней, указал условия возникновения деформаций [1].

Профессиональную деформацию можно рассматривать как интервенцию профессионального Я в Я-концепцию человека, когда рамки профессии раздвигаются и охватывают жизнь в целом, при этом и в личной жизни человек живет по правилам и нормам профессии и модель профессионального поведения становится неотъемлемой его частью.

Негативными проявлениями профессиональной деформации являются:

- перенос проблем профессиональной деятельности на свою личную жизнь и семью;
- использование профессиональных ярлыков в обыденной и личной жизни;
- воспитывание и «перевоспитывание» окружающих людей, структурирование их деятельности;
- тотальный самоконтроль, «самоедство»;
- сверхценная идея – постоянная работа над собой, перфекционизм;
- потеря эмоциональной и поведенческой гибкости;
- жесткое ролевое поведение [27].

Среди специалистов, чья деятельность связана с постоянной опасностью, рисками, психической напряженностью, профессиональные деформации имеют свои особенности, отличающиеся от других профессий, это может быть жесткость, ригидность установок, равнодушие, перенос напряженности на других людей.

В научной литературе в большей степени изучены личностные деформации и меньше профессиональные. В середине прошлого века С.Г. Геллерштейн указывал, что важно изучать, насколько человек и его организм адаптируется к особенностям профессии, так как любая профессиональная деятельность влияет на него, и при этом происходит деформация прежде всего психики. Исследователь отмечал, что развиваются такие личностные черты, как заносчивость, угодливость, черствость, холодность и т.д. [3].

Ряд исследователей, изучая феномен профессиональных деформаций, в качестве факторов их возникновения выделяют условия труда и возраст [38]. Профессиональные деформации изменяют личностный профиль человека, влияют не только на эффективность труда, но и на качество жизни, восприятие мира, характере взаимоотношений с окружающими.

Становление человека в профессии, повышение уровня профессиональной компетентности, по мнению исследователей, процесс сложный, включающий как положительное (совершенствование навыков, расширение диапазона профессионально важных знаний), но и отрицательное, деструктивное (автоматизация поведения на работе, возникновение психологических барьеров при необходимости обучению новым технологиям).

В своих исследованиях, посвященных изучению такого проявления профессиональных деформаций, как отказ от инноваций, А.В. Филиппов, выявил такие психологические барьеры:

- организационно-психологические,
- социально-психологические,
- когнитивно-психологические,
- психомоторные [40].

Возникновение этих барьеров объясняется тем, что происходит стандартизация процессов в организации, отношений между людьми, повышением уровня квалификации. Совершенствование технологий, обновление техники, возрастающие требования общества к специалисту ведет за собой и кардинальные изменения структуры личности.

Такие барьеры провоцируют межличностные вертикальные и горизонтальные конфликты, способствуют

возникновению психической напряженности, недовольству работой, собой, руководством, организацией. Все это может привести к развитию личностных и профессиональных качеств и состояний, таких как апатия, консерватизм, безразличие, пессимизм и т.д.

Японские исследователи считают, что во избежание профессиональных деформаций и стагнации необходимо каждые 3-5 лет менять работу, а руководителям рекомендуют проводить ротацию кадров. По мнению В.И. Лебедева, длительная работа человека в рамках одной профессии может привести даже к деградации его личности [18].

Факторы, влияющие на возникновение профессиональных деформаций, объединяются в несколько групп:

- объективно существующие, они связаны профессиональной социальной сферой (экономической составляющей, профессиональным имиджем и особенностями характера профессиональной деятельности);
- субъективно - личностные, т.е. те, которые обусловлены характеристиками самой личности и особенностями профессиональных отношений;
- субъективно - объективные, которые возникают в процессе профессиональной деятельности, в связи с качеством и стилем управления [18].

Исследователи, изучая весь период профессиональной деятельности человека, отмечают, что предпосылки профессиональных деформаций существуют уже на этапе выбора человеком профессии, так как в основе его осознанные и неосознанные мотивы: престижность, значимость профессии, имидж, характер деятельности, финансовое вознаграждение, жажда власти, стремление к самоутверждению, личностной компенсации из-за полученных психологических травм от окружающих, в том числе и близких людей.

Триггером, запускающим процесс деформации, могут стать неоправданные ожидания в период начала самостоятельной профессиональной деятельности, так как реальность работы значительно различается от существующих идеальных представлений. Это касается объема работы, самостоятельности на рабочем месте, зарплаты, ожидаемого успеха и быстрого карьерного роста и т.д.

Неудачи молодого специалиста вместо ожидаемого поощрения, как морального, так и материального, ежедневно возникающие отрицательные эмоции способствуют развитию состоянию профессиональной дезадаптивности. В дальнейшем человек привыкает к рабочему месту, требованиям в профессии и у него формируются профессиональные стереотипы и установки, что стабилизирует жизнь в профессии.

Стереотипы связаны с возникновением автоматизированных умений, профессиональных навыков, а затем появляются признаки стереотипов мышления и профессиональной деятельности [27].

У представителей различных психологических школ и направлений, прежде всего у психоаналитиков, есть позиция, в которой утверждается, что профессиональные деформации – это разновидность психологической защиты. Во многих профессиях деятельность связана с состоянием неопределенности, что вызывает психическую особую напряженность с комплексом негативных эмоций, тревожными ожиданиями. Тогда включаются защитные осознаваемые и неосознаваемые механизмы человеческой психики. З.Фрейд писал о таких механизмах, как рационализация, идентификация, отрицание, отчуждение, вытеснение, проекция [41].

Современные исследователи обсуждают проблему трудоголизма как вида психологической защиты, когда человек полностью «уходит» в работу, все время демонстрирует это [34].

Возникновение профессиональных деформаций у специалистов связано с эмоциональной и физической напряженностью труда. Исследователи отмечают, что постоянные негативные эмоциональные состояния, которые накапливаются с увеличением стажа профессиональной деятельности уменьшают способность человека к нагрузкам, что ведет к напряженности и профессиональным деформациям.

Окружающие начинают отмечать часто проявляющуюся раздражительность, состояние перевозбуждения, нарастание тревожности, увеличение эмоциональных срывов, что получило название синдрома эмоционального выгорания. На сегодняшний день различают три дополняющие друг друга подхода к созданию объяснительных моделей возникновения эмоционального выгорания.

1. Индивидуально-психологический подход. В нем подчёркивается характерное для некоторых людей несоответствие между их слишком высокими ожиданиями от работы и действительностью, с которой они имеют дело ежедневно.
2. Социально-психологический подход: в нем причиной феномена эмоционального выгорания считается специфика самой работы в социальной сфере, отличающейся большим количеством нагружающих психику неглубоких контактов с разными людьми.
3. Организационно-психологический подход: причина выгорания связывается с типичными проблемами личности в организационной структуре: недостатком автономии и поддержки, ролевыми конфликтами, неадекватной или недостаточной обратной связью от руководства в отношении отдельного работника и

т.д. [22].

Причины выгорания невозможно однозначно связать с теми или иными личностными или ситуационными факторами, скорее оно является результатом сложного взаимодействия личностных особенностей человека, ситуации его межличностных отношений и его профессиональной и рабочей ситуации, в которой он находится.

Выгорание является относительно устойчивым состоянием. Исследователями выделены факторы, которые вызывают синдром эмоционального выгорания.

1. Личностные факторы риска «выгорания» – интраверсия, реактивность, эмпатия, низкий уровень самооценки. Данный фактор проявляется у трудоголиков, которые полностью поглощены работой и постоянно трудятся без отдыха.
2. Статусно-ролевые факторы риска «выгорания» – ролевой конфликт или ролевая неопределённость, при которой формируются стереотипы и негативные установки на свой профессиональный труд.
3. Профессионально-организационные факторы риска – отсутствие планирования труда, монотонность работы и вкладывание больших личностных ресурсов при отсутствии должного признания. Эти факторы являются предпосылками к возникновению синдрома эмоционального выгорания в своей совокупности и при длительном воздействии на профессионала [47].

К. Маслач в качестве ключевых факторов синдрома выгорания выделяет:

- индивидуальный предел, потолок возможностей «эмоционального Я» противодействовать выгоранию, противостоять истощению, другими словами, способность самосохраняться;
- внутренний психологический опыт, включающий чувства, установки, мотивы, ожидания;
- негативный индивидуальный опыт, в котором сконцентрированы проблемы, дистресс, дискомфорт, дисфункции и их негативные последствия [21].

В. В. Бойко выделяет ряд внешних и внутренних предпосылок, провоцирующих эмоциональное выгорание [5]. В группу внешних факторов автор включает содержание работы, условия материальной среды, а также социально-психологические условия труда. Например:

- хроническая напряженная психоэмоциональная деятельность, связанная с интенсивным общением;
- недостаточно понятное планирование и организация труда, недостаток оборудования, нечеткость распределения должностных обязанностей;
- повышенная ответственность за исполняемые функции и операции;
- неблагоприятная психологическая атмосфера профессиональной деятельности, которая вызвана напряженностью и конфликтностью в трудовом коллективе.

К внутренним факторам, способствующим развитию эмоционального выгорания, В.В. Бойко относит склонность к эмоциональной ригидности, сдержанность, низкую эмоциональную реактивность, низкий уровень стрессоустойчивости [5].

Е.Г. Ожогова говорит о трех группах причин, способствующих развитию синдрома.

1. Личностные факторы, которые представлены особенностями характера, личностными чертами, уровнем самооценки, стилем сопротивления трудностям, а также такие социально-демографические показатели, как пол, возраст, образование, семейное положение и др.
2. Организационные факторы: условия работы, наличие перегрузок, содержание труда, стиль руководства и т.д.
3. Специфические особенности выполняемой деятельности (высокий уровень ответственности, низкий престиж профессии, напряженность психологического климата и др.) [24].

В.Е. Орел разделяет факторы на индивидуальные и организационные.

К индивидуальным относятся: социально-демографические и личностные особенности. К организационным относятся такие факторы, как условия работы; содержание труда; социально-психологические факторы [25].

1. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. – СПб.: «Питер», 2017. – 288с.
2. Бахарева Н.К. Субъективное благополучие как системообразующий фактор толерантности: автореф. дис... канд. психол. наук. – Хабаровск: Изд-во Дальневосточного института психологии и психоанализа, 2004. – 26 с.
3. Безносков С.П. Профессиональная деформация личности. – СПб.: Питер, 2014. – 272с.
4. Бойко В.В. Психоэнергетика – Пб.: Питер, 2008. – 416 с.
5. Бойко В.В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении. – СПб.: Питер, 2009. – 278 с.

6. Бородкина Е.В. Осмысленность жизни как фактор субъективного благополучия // Молодой ученый. – 2009. – № 2. – С. 90 – 93.
7. Бочарова Е.Е. Современные подходы в методологии исследования субъективного благополучия // Известия Саратовского университета. – 2013. – Т. 13. – С. 73 – 78.
8. Воронина А.В. Оценка психологического благополучия школьников в системе профилактической и коррекционной работы психологической службы: автореф. дис... канд. психол. наук. – Томск: ТГУ, 2002. – 26 с.
9. Душков Б.А., Королев А.В., Смирнов Б.А. Психология труда, профессиональной информационной и организационной деятельности. – М.: Академический проспект, 2020. – 848с.
10. Зеер Э.Ф., Сыманюк Э.Э. Психология профессиональных деструкций: Учебное пособие для вузов. – М.: Академический проект, 2017. – 240 с.
11. Ильин Е.П. Дифференциальная психология профессиональной деятельности. – СПб.: Питер, 2018. – 428с.
12. Карапетян Л.В. Теоретические подходы к пониманию субъективного благополучия // Известия Уральского федерального университета. Сер. 1, Проблемы образования, науки и культуры. – 2014. – № 1 (123). – С. 171 – 182.
13. Корнеева Л.Н. Профессиональная психология личности / Психологические основы профессиональной деятельности: хрестоматия / сост. В.А. Бодров. – М.: Пер Сэ, 2017. – С. 301-310.
14. Корокошко И.О. Влияние уровня дохода на субъективное благополучие личности (обзор отечественных и зарубежных социально-психологических исследований) / Психология XXI века: сборник материалов V международной науч.-практ. конф. молодых ученых. – СПб.: Ленинградский гос. ун-т (ЛГУ), 2009. – Т. 1. – С. 329 – 334.
15. Крутелева Л.Ю. Специфика влияния служебной деятельности на ценностно-смысловую сферу личности и индивидуально-типологические особенности сотрудников органов внутренних дел / Ананьевские чтения. Психология служебной деятельности: достижения и перспективы развития: материалы международной научной конференции, 8 –11 декабря 2020 года. – СПб.: Скифия-принт, 2020. – 1052 с. – С. 589 – 591.
16. Куликов Л.В. Детерминанты удовлетворенности жизнью // Общество и политика / ред. В. Ю. Большаков. – СПб.: Изд-во СПбГУ, 2000. – С. 476 – 510.
17. Лаврова Е.Е. Психологическая готовность к службе в Вооруженных силах Российской Федерации призывников-срочников и курсантов-кадетов / Ананьевские чтения. Психология служебной деятельности: достижения и перспективы развития: материалы международной научной конференции, 8 –11 декабря 2020 года. – СПб.: Скифия-принт, 2020. – 1052 с. – С. 591 – 593.
18. Лебедев В.И. Экстремальная психология: Учебник. – М.: ЮНИТИ - Дана, 2020. – 431 с.
19. Лопес Е.Г., Волкова Е.А. Психологическое благополучие военнослужащих // Личность в профессионально-образовательном пространстве: материалы XIV Всероссийской научно-практической конференции. – 2015. – С. 109 – 114.
20. Макушкин Е.В., Осколкова С.Н., Фастовцов Г.А. Психиатрия будущего: обзор мнений зарубежных исследователей о позиции психиатрии в современном мире // Журнал неврологии и психиатрии им. С.С. Корсакова. – 2017. – Т. 117. № 7. – С. 107-111.
21. Маслач К. Выгорание: многомерная перспектива. – М.: Издательство Института психотерапии, 2004. – 147 с.
22. Мерзлякова Д.Р. Региональная стратегия сохранения и укрепления психологического здоровья участников образовательных отношений // Психолого-педагогические исследования. 2017 – Т. 9. – № 1. – С. 44 – 53.
23. Мищенко Л.В. Психическая травма. Социально-психологическое сопровождение и предотвращение рецидивов: учеб. пособие для вузов. 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2018. – 225 с.
24. Ожогова Е.Г., Рассказова И.Н. Профессиональное мастерство как фактор, препятствующий развитию профессиональной деформации личности педагога // Проблемы современного педагогического образования. – Ялта: РИО ГПА. – 2018. – Вып. 58. – Ч. 4. – С. 352-357.
25. Орел В.Е. Синдром психического выгорания личности. – М.: Институт психологии РАН, 2018. – 605 с.
26. Польшакова И.Н., Кюльбакова М.А. К вопросу изучения типов темперамента и эмоционального выгорания у сотрудников силовых структур / Психологическое здоровье личности: сборник статей Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. 10 ноября 2020 г. – Ставрополь: Изд-во СКФУ, 2020. – 243 с. – С. 105 – 108.
27. Полякова О.Б. Психогигиена и профилактика профессиональных деформаций личности. – М.: МПСИ, 2008. – 304 с.

28. Правдина Л.Р. Травматический стресс и посттравматический рост у военнослужащих по призыву / Ананьевские чтения. Психология служебной деятельности: достижения и перспективы развития: материалы международной научной конференции, 8 -11 декабря 2020 года. – СПб.: Скифия-принт, 2020. – 1052 с. – С. 796 – 798.
29. Профессиональная деформация личности. Учебное пособие. Составители А.В. Коваленко, Л.А. Шиканов. – Томск: Изд-во ТПУ, 2019. – 90 с.
30. Психологическое благополучие личности в современном образовательном пространстве: сб. статей / Составитель: Ю.В. Братчикова. – Екатеринбург: Урал.гос.пед.ун-т., 2013 – 146 с.
31. Пучкова Г.Л. Субъективное благополучие как фактор самоактуализации личности: автореф. дис... канд. психол. наук. – Хабаровск: Изд-во Хабаровского гос. ун-та, 2003. – 24 с.
32. Пять правил выдающейся эффективности. Как достигать главных целей без перегрузок и выгорания: Учебное пособие / Когон К., Борисов Е., Ионов В. и др. – М.: АЛЬПИНА, 2018. – 240 с.
33. Рогинская Т.И. Синдром выгорания в социальных профессиях // Психологический журнал. – 2002. – № 3. – С. 85 – 95.
34. Рогов Е.И. Профессиональные деформации в педагогической деятельности (на примере педагогов социального приюта): монография. – Ростов н/Д: КИБИ МЕДИА ЦЕНТР ЮФУ, 2018. – 246 с.
35. Рубцова Н.Е., Леньков С.Л. Психологическое благополучие в проекции цифровой социализации // Психология человека в образовании. – 2020. – т.2, №2. – с. 143 – 149.
36. Самоукина Н.В. Карьера без стресса. – СПб., 2018. – 256 с.
37. Солодков А.С. Прогнозирование психологического благополучия курсантов военного ВУЗа // Ученые записки университета имени П.Ф. Лесгафта. – 2016. – №11(141). – С. 300 – 304.
38. Сыманюк Э.Э. Теоретико-прикладные основания прогнозирования профессионального будущего человека // Фундаментальные исследования. – 2014. – № 9-8. – С. 1863 – 1869.
39. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М., Изд-во Института Психотерапии. 2002.
40. Филиппов А.В. Работа с кадрами: психологический аспект. – М.: Эксмо, 2017. – 114с.
41. Фрейд З. Введение в психоанализ. – М.: АСТ, 2019. – 544с.
42. Фролова Ю.Г. Психология здоровья: учеб. пособие. – Минск: Вышэйшая школа, 2020. – 255 с.
43. Чалков С.О. Деформация профессионального правосознания военнослужащих федеральных органов государственной охраны: дисс... кан. юр. н. – Ростов-на-Дону, 2008. – 196 с.
44. Шамионов Р.М. Самосознание и субъективное благополучие личности // Проблемы социальной психологии личности / под ред. Р. М. Шамионова. – Саратов: СГУ им. Н.Г. Чернышевского, 2008. – С. 36-41.
45. Шамис В.А. Особенности эмоционального выгорания персонала организации // Лидерство и менеджмент. – 2016. – №2. – С.101 – 112.
46. Шевеленкова Т.Д., Фесенко Т.П. Психологическое благополучие личности // Психологическая диагностика. – 2005. – №3. – С. 95-121.
47. Шингаев С.М., Никифоров Г.С., Водопьянова Н.Е. Психология профессионального здоровья . – СПб.: Питер, 2020. – 607 с.
48. Шпехт М.В. Теоретический аспект современных исследований профессиональной деформации военнослужащих / Развитие человека в современном мире: материалы VII Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. – Новосибирск, 2016. – С. 62 – 38.
49. Bradburn N. The Structure of Psychological well-being. – Chicago: Aldene Pab, 1969. – 269 p.
50. Diener E. Most people are happy // Psychological Science. – 1996. – № 7. P. – 181 – 185.
51. Ryff C.D., Singer B. The contours of positive human health // Psychological Inquiry. – 1998. – Vol. 9. – P. 1-28.
52. Seligman M.E. P., Peterson C. Positive Psychology Progress: Empirical Validation of Interventions // American Psychologist. – 2005. – Vol. 60. № 5. – P. 410-421.

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://studservis.ru/gotovye-raboty/kurovaya-rabota/253455>