

Секция «Проблемы психологии профессионального развития и психологической практики»

## Особенности профессионального выгорания в разных сферах деятельности

*Муравьев Сергей Анатольевич*

*Студент (магистр)*

Ульяновский государственный университет, Ульяновск, Россия

*E-mail: balu\_3d@rambler.ru*

С 1 января 2022 года Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) включила синдром профессионального выгорания в Международную квалификацию болезней. Синдром отнесли к классу «Факторы, влияющие на состояние здоровья населения и обращения в учреждения здравоохранения».

Профессиональное выгорание определяется как разновидность хронического стресса, возникающий из трудовой деятельности человека, и отрицательно влияющий на другие жизненно - важные сферы человека.

Некоторые симптомы не могут быть очевидными и явными, поэтому для определения синдрома профессионального выгорания в настоящее время проводят систему диагностических критериев как психологического, так и физиологического характера.

**Актуальность** исследования заключается в том, что профессиональная деятельность непосредственно влияет на эмоциональное состояние человека. Несостоятельность на рабочем месте неизбежно приводит к чувству личной несостоятельности, утрате или искажению жизненных ценностей.

Синдром профессионального выгорания приводит к таким негативным последствиям, как дальнейшее заболевание специалиста, понижение эффективности труда на рабочем месте, а в последствие и понижение эффективности всего предприятия, смена кадров и многое другое.

И для того, чтобы не допустить наступления таких негативных последствий, работодатель должен принимать меры для своевременного предупреждения профессионального выгорания работников и не допускать усугубления в случае их возникновения.

**Объект исследования** – профессиональное выгорание у представителей различных сфер профессиональной деятельности.

**Предметом** исследования являются особенности развития и проявления синдрома профессионального выгорания у юристов и социальных работников.

**Целью** выступает изучение особенностей развития и проявления синдрома профессионального выгорания у юристов и социальных работников.

Для достижения вышеуказанной цели поставлены следующие **задачи**:

1. Изучить понятие эмоционального выгорания;
2. Проанализировать подходы к изучению термина «выгорание»;
3. Рассмотреть симптомы профессионального выгорания;
4. Определить стадии (степени) профессионального выгорания;
5. Определить причины возникновения синдрома профессионального выгорания;
6. Проанализировать методики определения и предотвращения синдрома профессионального выгорания.
7. Исследовать особенности профессионального выгорания у сотрудников различных сфер деятельности
8. Исследовать зависимость сформированности фаз профессионального выгорания от личностных качеств сотрудников

**Научная гипотеза** нашего исследования заключается в том, что существуют особенности профессионального выгорания у юристов и социальных работников.

В работе использовался **комплекс методов исследования:**

1. Общетеоретические методы: теоретический анализ научно-психологических источников по проблеме профессионального выгорания, сравнительно-сопоставительный анализ теорий профессионального выгорания у представителей различных сфер профессиональной деятельности,

2. Эмпирические методы:

- метод анкетирования;
- психодиагностический метод:
  - методика В.В.Бойко «Диагностика уровня профессионального выгорания»;
  - многофакторный опросник Р.Кеттелла;
  - опросник Д. Роттера «Локус контроля»

3. Математические методы статистической обработки информации: методы описательной статистики; многофункциональный статистический критерий  $\phi^*$  - угловое преобразование Фишера для выявления различий.

**Эмпирическая база и выборка исследования.** Исследование проводилось в юридических организациях и учреждения социального обслуживания города Димитровграда: юридическое бюро «Консультант М», юридическая компания «Надежный партнер», адвокатское бюро «Советник», Комплексный центр социального обслуживания «Доверие», отделение по г. Димитровграду Областного государственного казённого учреждения социальной защиты населения Ульяновской области. Всего в исследовании приняли участие 25 сотрудников сферы «человек-знаковая система» (сотрудники юридических организаций) и 25 человек сферы «человек-человек» (сотрудники учреждений социальной защиты). Возрастной диапазон исследуемых - 30 - 45 лет, стаж работы по профессии - от 7 до 10 лет.

**Практическая значимость исследования.** Данную работу можно использовать в практической работе психолога при построении тренингов, направленных на профилактику и преодоление профессионального выгорания.

**План исследования:**

1. Изучить понятие эмоционального выгорания;
2. Проанализировать подходы к изучению термина «выгорание»;
3. Рассмотреть симптомы профессионального выгорания;
4. Определить стадии (степени) профессионального выгорания;
5. Определить причины возникновения синдрома профессионального выгорания;
6. Проанализировать методики определения и предотвращения синдрома профессионального выгорания.
7. Исследовать особенности профессионального выгорания у сотрудников различных сфер деятельности
8. Исследовать зависимость сформированности фаз профессионального выгорания от личностных качеств сотрудников

Проведенное практическое исследование позволило сделать следующие **выводы:**

1) для представителей сферы социальной работы в большей степени, чем для представителей сферы оказания юридических услуг, свойственно ощущение большой эмоциональной напряженности при выполнении профессиональных функций, стремление выполнять работу как можно более качественно, постоянная неуверенность в своих силах, чувство «застрессованности» и безвыходности,

2) для представителей сферы социальной работы в меньшей степени, чем для представителей сферы оказания юридических услуг, свойственны такие проявления профессионального выгорания, как склонность к проявлению негативных, зачастую необоснованных

и слабо контролируемых, эмоций, сложности в соотношении эмоциональной реакции и конкретной рабочей ситуации,

3) для представителей юридических специальностей в большей степени, чем для представителей социальной работы свойственны такие проявления профессионального выгорания, как систематическая невозможность правильно сориентироваться в профессиональной ситуации, склонность к редукции профессиональных обязанностей,

4) для социальных работников в большей степени, чем для представителей юридического направления, свойственно проявления симптома «загнанности в клетку», когда человек сосредоточен на негативных результатах работы, ощущает чувство безысходности и невозможности решать профессиональные задачи,

5) для социальных работников в большей степени, чем для представителей юридических профессий свойственны такие проявления профессионального выгорания, как острая реакция (раздражение, отчаяние, негодование) на самые типичные рабочие ситуации, требующие эмоциональных затрат, неудовлетворенность собой,

6) для юристов в большей степени, чем для социальных работников свойственно стремление экономить собственные эмоциональные затраты,

7) замкнутость, эмоциональная нестабильность, экспрессивность, низкая нормативность поведения, чувствительность, доверчивость, дипломатичность, тревожность, низкий самоконтроль и высокая экстернальность положительно влияют на развитие различных фаз профессионального выгорания.

Таким образом, в ходе исследования была подтверждена гипотеза о том, что:

- синдром профессионального выгорания проявляется по-разному у людей, относящихся к различным сферам профессиональной деятельности, в частности, у специалистов в области «человек-человек» в большей степени он будет проявляться в повышении показателя эмоционального напряжения, у специалистов в области «человек-знаковая система» - в переживании безразличного отношения к предмету деятельности,

- существует зависимость сформированности фаз профессионального выгорания от личностных качеств сотрудников.

Полученные данные могут оказать положительный эффект при составлении программ по профилактике и преодолению профессионального выгорания, сделать данные тренинги более точными - при составлении программ по психологической профилактике и преодолению профессионального выгорания данное обстоятельство стоит иметь в виду и для юристов больший упор делать на преодоление таких симптомов, как эмоционально-нравственная дезориентация, расширение сферы экономии эмоций и редукция профессиональных обязанностей, а для социальных работников – на преодоление и профилактику острого реагирования на психотравмирующие обстоятельства, выраженную неудовлетворенность собой и ощущение «загнанности в клетку».

Список использованных источников

1. Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других. – М.: Информационно-издательский дом «Филинъ», 1996. – 214 с.

2. Водопьянова Н. Е. Профилактика и коррекция синдрома выгорания; Издательство СПбГУ - М., 2021. - 160 с.

3. Водопьянова Н.Е. Синдром выгорания. Диагностика и профилактика. Практическое пособие: моногр. ; Юрайт - М., 2022. - 958 с.

4. Орел В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования. // Журнал практической психологии и психоанализа. – 2001. - №9.

5. Чутко Л.С. Синдром менеджера. Эмоциональное выгорание и управление стрессом; Речь - М., 2022. - 990 с.