

DOI 10.58351/2949-2041.2024.17.12.009

Боброва Анастасия Леонидовна
Гуманитарный Университет, Екатеринбург
Bobrova Anastasia Leonidovna,

Научный руководитель:
Мостиков Сергей Владимирович, канд. псих. наук,
Гуманитарный Университет, Екатеринбург
Mostikov Sergey Vladimirovich

ФАКТОРЫ, ПРОВОЦИРУЮЩИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ FACTORS THAT PROVOKE PROFESSIONAL BURNOUT

Аннотация: Исследование посвящено факторам, провоцирующим профессиональное выгорание.

Предлагается ознакомиться с понятием профессионального выгорания, с различными терминами выгорания, эмоциональным выгоранием. По результатам исследования было выявлено, что происхождение «выгорания» является результатом взаимодействия личностных особенностей индивида, ситуации его межличностных отношений, его профессиональной и рабочей ситуации, в которой он находится. Определено, что нарушения могут затрагивать разные грани трудового процесса – личность профессионала, профессиональную деятельность или профессиональное общение.

Abstract: The study is devoted to the factors provoking professional burnout.

It is proposed to familiarize yourself with the concept of professional burnout, with various terms of burnout, emotional burnout. According to the results of the study, it was revealed that the origin of "burnout" is the result of the interaction of an individual's personal characteristics, the situation of his interpersonal relationships, his professional and work situation in which he finds himself. It is determined that violations can affect different facets of the labor process – the personality of a professional, professional activity or professional communication.

Ключевые слова: выгорание, профессиональное выгорание, эмоциональное выгорание, факторы, провоцирующие профессиональное выгорание.

Keywords: burnout, professional burnout, emotional burnout, factors provoking professional burnout.

Введение

Развитие синдрома профессионального выгорания во многом зависит от индивидуальных особенностей каждого человека, в частности от того, насколько человек ощущает себя благополучной личностью, какими чертами характера, стремлениями и свойствами он обладает, а также насколько удовлетворен своей жизнью.

Следует отметить комплекс ролевых факторов в виде сокращающих возможности для творческой активности ролевых стереотипов; ролевого конфликта; недостаточно высокого положения в обществе; отсутствия удовлетворенности возможностями самоактуализации, развития в личностном, профессиональном отношениях; отсутствия определенности роли.

Среди организационных факторов следующие причины стресса: чрезмерный уровень напряжения и объем работы, особенно при нереальных сроках ее выполнения; монотонность работы вследствие слишком большого количества повторений; вкладывание в работу больших личностных ресурсов и недостаток признания и положительной оценки; физическое изнеможение, недостаточный отдых или отсутствие нормального сна; работа без дальнейшего профессионального совершенствования; напряженность и конфликты в межличностных отношениях; недостаточная поддержка со стороны коллег; эмоциональная насыщенность или когнитивная сложность коммуникации и др.



Цель статьи – определение факторов, провоцирующих профессиональное выгорание.

Для достижения поставленной цели были решены следующие **задачи**. Во-первых, представлена общая характеристика понятия «профессионального выгорания». Во-вторых, выделены факторы, провоцирующие профессиональное выгорание. В третьих проанализированы полученные результаты и сделаны выводы.

Методы исследования. Анализ, систематизация, синтез, индукция, дедукция. Для достижения поставленной цели были получены следующие результаты: рассмотрение теоретических основ проблемы «профессиональное выгорание»; анализ факторов, влияющих на появление синдрома «профессиональное выгорание».

Обсуждение.

С учетом задач данного исследования представляется необходимым выявить сущность такого феномена, как профессиональное выгорание.

В науке представлены различные подходы к пониманию его сущности.

Соответствующее явление А.А. Кучер предлагает рассматривать в виде потерь биоэнергетического, морального, физического, эмоционального, нервно-психического, психофизиологического характера, обусловленных тем, что человек выполняет в отношении клиента профессиональные обязанности, и вследствие которых возникают расстройства здоровья, сокращается дееспособность, возникают психологические проблемы [5].

По мнению Н.В. Гришиной анализируемое явление выступает в качестве обусловлено профессиональными стрессами состояния, связанного с разочарованием в работе, проявления которого наблюдаются в различных сферах жизнедеятельности человека, а не только в профессиональной сфере [3].

Близость понимания сущности анализируемого явления не исключает использование исследователями в отношении его различных понятий – эмоционального, психического выгорания, профессионального сгорания или выгорания.

Соответствующие понятия в целом используются применительно к связанному с эмоциональным, умственным, физическим истощением лиц, преимущественно относящихся к профессиям, предполагающим активное взаимодействие с другими людьми.

В публикациях В.В. Бойко исследуемый феномен рассматривается в виде применяемого при психологической защите особого механизма, возникающего в качестве стереотипа в профессиональном поведении и предполагающего вследствие психотравмирующих воздействий исключение эмоций (в полном объеме или в части) [2].

Подобный стереотип обеспечивает возможность специалисту исключить избыточное расходование эмоциональной энергии.

В трактовке Р. Кочюноса анализируемое явление предлагается рассматривать в виде явления, относящегося к профессиональной сфере, характеризующегося многоаспектностью, сложностью, при котором в силу длительных эмоциональных нагрузок отмечается физическое, эмоциональное, умственное истощение [4].

Изучение научных публикаций и подходов исследователей к пониманию анализируемого феномена позволяет отметить, что связанный с профессиональным выгоранием синдром характеризуется такими симптомами, как низкая эффективность в профессиональном отношении, отсутствие эмпатии, истощение познавательной и эмоциональной сферы.

Его причины связаны с продолжительным влиянием связанных с профессиональной деятельностью стрессовых факторов (ценностно-мотивационных, коммуникативных, эмоциональных).

Появление указанного состояния обусловлено превышением возможностей к приспособлению специалистом, на которого длительное время влияют относящиеся к профессиональной среде факторы стресса.

Соответствующие факторы также охарактеризованы в научных публикациях.

В работах В.В. Бойка предложено использовать типологию, предполагающую наличие двух категорий факторов – факторов, являющихся внутренними, а также внешних факторов.

Факторы первой из указанных категорий представлены в виде [1]:



– состояния дезориентированности, негативных изменений нравственных ориентиров. Специалист перестает исходить из необходимости соблюдения общепринятых нравственных норм, связанных с уважением присущих другим людям прав, из необходимости руководствоваться требованиями добропорядочности, совести, честности;

– Ригидности в эмоциональном отношении. Более сдержанные в эмоциональном отношении, менее реактивные специалисты выгорают в более короткие сроки;

– Недостаточности мотивации проявления эмоциональных реакций при осуществлении профессиональной деятельности. Применительно к данному фактору необходимо отметить две возможные ситуации (которые могут существовать одновременно):

специалист не расценивает позитивно необходимость сопереживать, проявлять эмпатию в профессиональном общении. У него отсутствует внутренняя потребность в эмпатии, и отсутствует удовлетворение, если он ее проявляет.

у специалиста отсутствует необходимость при осуществлении профессионального общения проявлять эмпатию;

– Интенсивного восприятия и переживания относящихся к собственной профессиональной деятельности обстоятельств. Данная ситуация складывается в случае, если существует высокая ответственность за собственную профессиональную деятельность. Подобные ситуации сменяются ситуациями, когда осуществляется психологическая защита. В результате относящиеся к профессиональной деятельности негативные аспекты начинают восприниматься все более интенсивно, и происходит обострение противоречий.

Факторы второй категории связаны с:

– наличием сложных партнеров по взаимодействию. Примером может являться ситуация, когда требуется воспитывать детей, у которых имеются нарушения в развитии психики, в состоянии нервной системы. Постепенно может сложиться ситуация, когда воспитатель будет экономить энергетические ресурсы эмоциональной сферы при взаимодействии с подобными детьми. При этом подобная ситуация не соотносится с необходимостью учета специалистом требований состояния лиц, с которыми требуется взаимодействовать. Следствием могут являться конфликты;

– деятельностью, характеризующейся высокой психоэмоциональной напряженностью, когда требуется активно взаимодействовать с другими людьми. Специалисту требуется, чтобы взаимодействие сопровождалось с его стороны проявлением эмоций. Ему требуется проявлять повышенное внимание при восприятии партнера, осуществлять интерпретацию информации в письменной, визуальной, звуковой формах, активизировать память, выявлять проблемы и обеспечивать их решение в кратчайшие сроки;

– психологической ситуацией, являющейся неблагоприятной, при которых имеются противоречия при взаимодействии специалиста с руководителями, коллегами. Вследствие наличия подобной ситуации возможным выходом может являться поиск возможностей для того, чтобы экономить ресурсы психики – эмоциональные и иные;

– высокой степенью ответственности за осуществление профессиональной деятельности. В подобных условиях воспитателям, медработникам приходится осуществлять указанную деятельность в условиях контроля, являющегося внешним и внутренним, т.к. соответствующая деятельность предполагает осуществление данной деятельности совместно с другими людьми;

– недостаточно эффективной организацией деятельности в условиях, когда требования людей, в отношении которых специалист осуществляет профессиональную деятельность, являются завышенными, труд слабо спланирован и плохо организован, оборудование недостаточно, информация характеризуется отсутствием выраженной структуры. Подобная ситуация отрицательно влияет и на специалиста, и на тех, с кем взаимодействует специалист.

Т.В. Решетовой отмечены проблемы в виде трудоголизма, неэмоциональности, алекситимии.

В первом случае речь идет о том, что человек посредством повышенного внимания к профессиональной деятельности стремится избежать те или иные проблемы в иных сферах собственной жизнедеятельности.



Второй фактор связан с отсутствием умения взаимодействовать с другими людьми.

В третьем случае речь идет о том, что человек испытывает тревожность, поскольку не в состоянии вербализировать собственные ощущения [7].

Как отмечает В.Е. Орел, для того, чтобы выгорание не происходило с высокой степенью интенсивности, требуется организовывать перерывы при выполнении профессиональной деятельности [6].

Анализируемый синдром, как отмечено ранее, характеризуется определенными негативными симптомами, на которых следует акцентировать внимание.

Соответствующие симптомы состоят в том, что у специалиста формируются применительно к его профессиональной деятельности негативные установки, возникает депрессия, утрачивается способность к позитивному восприятию достигаемых при осуществлении профессиональной деятельности результатов, ощущается спад энергии, возникает усталость, опустошенность.

Симптомы, таким образом, могут относиться к профессиональному общению, профессиональной деятельности, личности специалиста.

При этом роль личностных изменений следует оценивать как наиболее негативную.

В силу ранее упомянутых факторов специалист утрачивает возможность использования существующего личностного потенциала. Данное обстоятельство негативно сказывается на его общении и деятельности при исполнении профессиональных обязанностей.

Следствием является сокращение результативности указанной деятельности.

Выводы.

Проведенный анализ, позволяет сделать вывод о том, что главным источником выгорания является взаимодействие с людьми.

В сущности, происхождение «выгорания» является результатом взаимодействия личностных особенностей индивида, ситуации его межличностных отношений, его профессиональной и рабочей ситуации, в которой он находится.

Отметим, что нарушения могут затрагивать разные грани трудового процесса – личность профессионала, профессиональную деятельность или профессиональное общение. Данные нарушения обычно заключаются в том, что у личности развивается «эмоциональное выгорание», которое включает в себя набор отрицательных показателей, которые разрушают личность профессионала, поскольку он не способен использовать имеющиеся у него личностные возможности в связи с состоянием психической усталости или утрачивает свои трудовые навыки. В результате чего происходят деформации и нарушения профессиональной деятельности, а также снижается результативность труда.

Список литературы:

1. Бойко, В.В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении / В.В. Бойко. – СПб.: Питер, 2020. – 474 с.
2. Бойко, В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других / В.В. Бойко. – М.: Филин, 2017. – 87 с.
3. Гришина, Н. В. Психология конфликта / Н. В. Гришина. – [2-е изд.]. – Санкт-Петербург: Питер, 2008. – 544 с.
4. Кочюнас Р. Основы психологического консультирования / Р. Кочюнас. – М.: Академический проект, 1999. – 240 с.
5. Кучер, А. А. Теория и практика психологической коррекции и реабилитации при посттравматическом стрессовом расстройстве / А. Кучер. – Уфа: Здравоохранение Башкортостана, 2002. – 121 с.
6. Орел, В.Е. Синдром психического выгорания личности: руководство / В.Е. Орел. – М.: Институт психологии РАН, 2015. – 330 с.
7. Решетова, Т. В. Легкое когнитивное расстройство: причины, патоморфоз, коррекция, профилактика и психогигиена в условиях социального кризиса: учебно-методическое пособие / Т.В. Решетова. – Санкт-Петербург: Изд-во СЗГМУ им. И. И. Мечникова, 2015. – 46 с.

