

ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ

*Г.А. Качан, З.Н. Соболев
Витебск, УО «ВГУ им. П.М. Машерова*

В последнее время в научной литературе при изучении профессиональной деятельности специалистов «помогающих профессий» или профессий типа «человек – человек» (врачей, педагогов, психологов, консультантов, социальных работников и т. д.) все большее внимание уделяется синдрому эмоционального выгорания. И это не случайно, так как именно специалисты этих профессий по долгу службы постоянно сталкиваются с негативными переживаниями, и оказывающиеся в большей или меньшей степени вовлеченными в них, находятся в зоне риска для собственной эмоциональной устойчивости. Применительно к этим специалистам, как правило, говорят не о синдроме эмоционального выгорания, а о синдроме профессионального выгорания (СПВ).

Цель данного исследования: анализ подходов к выделению и группированию факторов, приводящих к профессиональному стрессу.

В настоящее время не существует единой точки зрения на сущность психического выгорания и его структуру. Чаще всего профессиональное выгорание определяют как синдром, развивающийся на фоне хронического стресса, ведущий к истощению эмоционально-энергических и личностных ресурсов работающего человека и возникающий в результате внутреннего накопления отрицательных эмоций без соответствующей "разрядки" или "освобождения" от них. Как отмечал Г. Селье, профессиональное выгорание – это дистресс или третья стадия общего адаптационного синдрома – стадия истощения.

Синдром профессионального выгорания включает в себя эмоциональную истощенность, деперсонализацию (цинизм) и редукцию профессиональных достижений», что в итоге приводит к общему профессиональному кризису, который негативно влияет не только на все стороны работы специалиста, но и на его личностную сферу.

В этом контексте особую актуальность приобретает проблема профилактики и коррекции синдрома профессионального выгорания, которую успешно возможно разрешить только при тщательном изучении и анализе факторов профессионального выгорания. Многочисленные исследования свидетельствуют, что существенную роль в профессиональном выгорании играют три основных фактора: личностный, социальный и организационный (фактор места работы).

При изучении личностного фактора во внимание берутся такие показатели как: возраст, пол, семейное положение, стаж, образовательный уровень, социальное происхождение. Однако, оказалось, что они слабо коррелируют с уровнем профессионального выгорания. Личностный фактор – это, прежде всего, чувство собственной значимости на рабочем месте, возможность профессионального продвижения, автономия и уровень контроля со стороны руководства (А. Пане, 1982). Если специалист чувствует значимость своей деятельности, то он становится неуязвимым по отношению к эмоциональному сгоранию. Если же работа выглядит в его собственных глазах незначимой, то синдром развивается быстро.

А. Пайнс уделял внимание связи мотивации и «выгорания». В частности, изучались такие мотивы трудовой деятельности, как удовлетворенность зарплатой, чувство собственной значимости на рабочем месте, профессиональное продвижение, самостоятельность и уровень контроля со стороны руководства и др. Прямой связи синдрома «выгорания» с уровнем зарплаты не было обнаружено.

Неудовлетворенность профессиональным ростом и установкой на поддержку оказались более связанными с развитием синдрома профессионального выгорания. Выявилась и большая подверженность «выгоранию» специалистов, испытывающих недостаток самостоятельности («сверхконтролируемые») [1, 236].

Развитию синдрома способствуют такие личностные особенности как: высокий уровень эмоциональной лабильности; высокий самоконтроль, особенно при волевом подавлении отрицательных эмоций; рационализация мотивов своего поведения; склонность к повышенной тревоге и депрессивным реакциям, связанным с недостижимостью "внутреннего стандарта" и блокированием в себе негативных переживаний; ригидная личностная структура. В этой связи синдром эмоционального выгорания является одним из способов психологической защиты личности [2, 2-3].

Влияют на появление синдрома профессионального выгорания и социальные факторы: непризнание истинных заслуг специалиста, несоответствие нравственно-этических требований к профессии реальной ситуации на рабочем месте, ограничение активности профессионала по овладению новыми знаниями, препятствие к внедрению новых технологий и прогрессивных методов, ответственность и риск, семейно-бытовые проблемы, высокий темп жизни и урбанизация, привлечение в профессию новых технологий, экологическая обстановка и др.

В группу организационных факторов, способствующих профессиональному выгоранию, входят: сложность выполняемой работы по содержанию, при недостаточной ее организованности; слишком много работы (перегрузка) и дефицит времени; работа, не оцениваемая должным образом; характер руководства не соответствует содержанию работы; плохие физические условия труда и т. д.

К.Л. Купер и Дж. Маршалл (1995) рассматривая проблему профессионального выгорания, акцентируют внимание на таких факторах, приводящих к развитию синдрома как факторы, связанные с: трудовой деятельностью; ролью работника в организации (ролевая неопределенность, ролевой конфликт, слишком низкая ответственность, ответственность за других людей и за себя); взаимоотношениями на работе (взаимоотношения с руководством, подчиненными, коллегами, клиентами; трудности в делегировании полномочий), деловой карьерой, с организационной структурой и психологическим климатом [3, 241-242].

П. Сидоров факторы, способствующие развитию синдрома профессионального выгорания делит на внешние и внутренние [2, 142-155]. К внешним - относят уровни материальной среды, содержание работы (дестабилизирующая организация деятельности, повышенная ответственность за исполняемые функции и операции) и социально-психологические условия деятельности (неблагополучная атмосфера профессиональной деятельности, психологически трудный контингент, с которым имеет дело профессионал). Ряд психологов (Л.А. Китаев-Смык, 1983, В.В. Бойко, 1999, Т.В. Форманюк, 1994 и др.) отмечает доминирующую роль именно этих факторов в возникновении выгорания.

В группу внутренних факторов, обуславливающих профессиональное выгорание входят: склонность к эмоциональной ригидности, интенсивную интериоризацию обстоятельств профессиональной деятельности, слабую мотивацию эмоциональной отдачи в профессиональной деятельности, нравственные дефекты и дезориентация личности.

Профессиональное выгорание – это выработанный личностью механизм психологической защиты в форме исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие события, приобретенный стереотип эмоционального реагирования, проявляющийся в профессиональной сфере.

Причин возникновения синдрома профессионального выгорания множество. Среди них можно выделить продолжительные профессиональные стрессы, отсутствие полноценного результата профессиональной деятельности, индивидуальные особенности специалиста и т. д. Существенную роль в развитии профессионального выгорания играют три основных фактора: личностный, социальный и организационный.

Список литературы

1. Абрамова, Т.С. Психология в медицине: учеб. пособие / Т.С. Абрамова, Ю.А. Юдчиц. – М.: ЛПА «Кафедра – М», 1998. – 272с.
2. Сидоров, П. Синдром эмоционального выгорания / П. Сидоров // Медицинская газета [Электронный ресурс] – 2005. – № 43. – Режим доступа: <http://medgazeta.rusmedserv.com/2005/43/article1322.html>.
3. Пряжников, Н.С., Пряжникова, Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. – М.: Издательский центр «Академия», 2003. – 480 с.

НЕСТАБИЛЬНОСТЬ ЭМОЦИОНАЛЬНОЙ СФЕРЫ ЛИЧНОСТИ ПОДРОСТКА – УСЛОВИЕ ВОЗНИКНОВЕНИЯ СТРЕССА

*И.А. Комарова
Витебск, УО «ВГУ им. П. М. Машерова»*

Человек по-разному относится к предметам, явлениям, событиям, другим людям, своей личности. Многообразные проявления эмоциональной жизни человека делятся на аффекты, собственно эмоции, чувства, настроения и стресс. Эмоции - эволюционно более ранний механизм регуляции поведения, чем разум. Под сильным воздействием эмоций в организме происходит такая мобилизация сил, которую разуму не вызвать ни приказами, ни просьбами. Потребность разумно управлять своими эмоциями возникает у человека отнюдь не потому, что его не устраивает сам факт появления эмоциональных состояний [1]. В современной жизни стрессы играют значительную роль. Они влияют на поведение человека, его работоспособность, здоровье, взаимоотношения с окружающими и в семье. Стресс представляет собой состояние чрезмерно сильного и длительного психологического напряжения, которое возникает у человека, когда его нервная система получает эмоциональную перегрузку. Наиболее широко употребляемым определением является следующее: «Стресс – это напряженное состояние организма человека, как физическое, так и психическое». Стресс присутствует в жизни каждого человека, так как наличие стрессовых импульсов во всех сферах человеческой жизни и деятельности, несомненно. В переводе с английского стресс – это давление, нажим, напряжение, а дистресс – горе, несчастье, недомогание, нужда. По словам Г. Селье, стресс есть неспецифический (т.е. один и тот же на различные воздействия) ответ организма на любое предъявленное ему требование, который помогает ему приспособиться к возникшей трудности, справиться с ней. Всякая неожиданность, которая нарушает привычное течение жизни, может быть причиной стресса. При этом, как отмечает Г. Селье, не имеет значения, приятна или неприятна ситуация, с которой мы столкнулись. Имеет значение лишь интенсивность потребности в перестройке или в адаптации.

А.Г. Лидерс, занимавшийся проблемой подросткового возраста, говорит о том, что подросток по множеству физиологических и психологических характеристик «соизмерим» с взрослым, но не равен ему. Подростковый возраст – время, когда психика полностью меняется; это период, когда ребёнок постепенно трансформируется во взрослого человека. Уязвимое место во всей структуре личности: нестабильность настроения, агрессивность, раздражительность, конфликтность -