

Супрунова А.Д. (Научный руководитель – Каратерзи В.А.,
старший преподаватель)
Республика Беларусь, г. Витебск, ВГУ имени П.М. Машерова

УРОВЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У СПЕЦИАЛИСТОВ ПОМОГАЮЩИХ ПРОФЕССИЙ

Много трудов написано о том, что представляет собой синдром «эмоционального выгорания». Первоначальные исследования эмоционального выгорания были сосредоточены в США, где в 1970-е годы американские специалисты впервые сосредоточились на вопросах, связанных с созданием социальных служб, работники которых имели профильное образование и специальную подготовку в области психологии или социологии и вступили в постоянный контакт с клиентами.

Термин «эмоциональное выгорание» (burnout) впервые ввел американский психиатр Х. Фрейденбергер в 1974 году. Х. Фрейденбергер определил выгорание как состояние усталости или фрустрации, вызванное преданностью индивида делу или образу жизни, которые не оправдали ожиданий. На русский язык термин «burnout» переводится как эмоциональное или профессиональное выгорание, под которым понимается комплекс психических проблем, связанных с профессиональной деятельностью человека. Синдром профессионального выгорания связан с продолжительным воздействием стрессобразующих факторов средней интенсивности, связанных с профессиональной деятельностью. По сути, профессиональное выгорание – это длинный хронический стресс [1, с. 75].

В отечественной психологии В.В. Бойко считает, что «выгорание» – это психологический защитный механизм, вырабатываемый личностью в виде полного или частичного исключения эмоций из травмирующих ситуаций. Профессиональное выгорание – это серия негативных переживаний, связанных с работой, коллективом и всей организацией. Один из видов профессиональной деформации личности [3, с 32].

По мере развития эмоционального выгорания специалисты быстро утомляются, раздражаются, с трудом решают новые задачи, нарастает неудовлетворенность работой. Это специфический защитный механизм, результатом которого является частичная или полная утрата эмпатии, сопереживания и уважения к другим в профессиональной деятельности специалистов. «Выгоревшие» специалисты большую часть рабочего времени работают с минимальной эмоциональной включенностью. Это состояние позволяет экономить личные умственные ресурсы, но также приводит к снижению качества работы и увеличению ошибок. Растет и количество жалоб на работу таких сотрудников [5, с 36].

Материал и методы. В связи с вышеизложенным было проведено исследование, с целью изучения уровня эмоционального выгорания у специалистов помогающих профессий.

Для исследования была использована методика Н.Е. Водопьяновой на основе модели К. Маслач и С. Джексона Опросник «Профессиональное выгорание». Распространялась она при помощи социальных сетей среди жителей Беларуси. В диагностики приняли участие 31 респондент. Возраст респондентов составляет 19-42 года. Опрошенные являются специалистами профессий «человек-человек», а именно медицинский персонал, педагоги, специалисты по работе с клиентами.

Опросник содержит 3 шкалы:

1. «Эмоциональное истощение» отражает тяжесть эмоционального состояния в связи с профессиональной деятельностью. Высокий показатель по этой шкале связан с угнетенностью, апатией, высоким утомлением, эмоциональной опустошенностью.

2. «Деперсонализация» (личностное отдаление). Показатель по этой шкале отражает уровень отношений с коллегами по работе, а также общее ощущение себя как личности в связи с профессиональной деятельностью. Высокий показатель по этой шкале означает выраженность черствого, формального отношения с клиентами или пациентами, ощущения несправедливого к себе отношения.

3. «Редукция личных достижений» (профессиональная мотивация). Эта шкала диагностирует уровень общего оптимистичного настроения, веру в себя и веру в свою способность решать проблемы, положительное отношение к работе.

Исследуя степень выгорания, мы опираемся на сумму всех полученных баллов.

Результаты и их обсуждение. Анализируя результаты можно выделить, что у большинства опрошиваемых средний уровень эмоционального истощения (54%) высокий уровень у четверти респондентов (22.85%) и так же у 22.85% наблюдается низкий показатель. Данные результаты говорят о том, что в целом уровень психоэмоционального истощения соответствует норме. Процесс истощения эмоциональных, физических, энергетических ресурсов специалиста, работающего с людьми находится в большинстве случаев на среднем уровне.

Личностное отдаление проявляется в уменьшении количества контактов с окружающими, повышении раздражительности и нетерпимости в ситуациях общения, негативизме по отношению к другим людям. Результаты показали, что у 54.85% опрошиваемых средний уровень. У 38.71% респондентов – высокий, и низкий уровень всего у 6.45%.

Следующая шкала, это «Деперсонализация» – специфическая форма социальной дезадаптации профессионала, работающего с людьми. Личностное отдаление проявляется в уменьшении количества контактов с окружающими, повышении раздражительности и нетерпимости в ситуациях общения, негативизме по отношению к другим людям. Результаты показали, что у 54.85% опрошиваемых средний уровень. У 38.71% респондентов – высокий, и низкий уровень всего у 6.45%.

Третья шкала «Редукция личных достижений». Данные по третьей шкале свидетельствуют о том, что преобладает высокий уровень рабочей мотивации, высокий уровень продуктивности профессиональной деятельности. Низкий уровень свидетельствует о возникновении чувства вины за собственные негативные проявления или чувства, снижение профессиональной и личной самооценки, появление чувства собственной несостоятельности, безразличия к работе. Снижение уровня рабочей мотивации и энтузиазма по отношению к работе альтруистического содержания. Состояние мотивационной сферы оценивается таким показателем, как продуктивность профессиональной деятельности, оптимизм и заинтересованность в работе, самооценка профессиональной компетентности и степени успешности в работе с людьми.

Результаты следующие: низкий уровень наблюдается у 61.29% респондентов, средний у 25.81% и высокий – у 12.9%.

О тяжести «выгорания» можно судить по сумме баллов всех шкал. Результаты показали, что у 70.97% респондентов средний уровень синдрома эмоционального выгорания. У 16.13% наблюдается высокий уровень и у 12.9% – низкий. Средний уровень, который преобладает, свидетельствует о том, что синдром профессионального выгорания находится на стадии формирования.

Заключение. В современном мире все более актуальной становится проблема синдрома «эмоционального выгорания» работников. Нормальное состояние психического здоровья предполагает внутреннее спокойствие и уравновешенность, а также способность адаптироваться и самообладание.

Исходя из исследования, можно сделать вывод, что важными являются профилактические меры против выгорания. Специалисты, работающие с людьми наиболее подвержены стрессам. Как следствие, растет психическое и эмоциональное напряжение.

Появляются усталость, тревога, депрессия, психосоматические расстройства, а также – синдром эмоционального выгорания. Специалистам, чья профессия относится к профессиям «эмоционально затратным», важно уметь восстанавливать и укреплять свое здоровье. Разрешить ситуацию позволяет профилактика эмоционального выгорания среди специалистов, работающих в тесном контакте с людьми.

Список использованной литературы:

1. Freudenburg, H.J. The staff burnout syndrome in alternative institutions / H.J. Freudenburg. – California: Psychotherapy: Theory, Research, and Practice., 1975. – P. 73–85.
2. Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других / В.В. Бойко – М.: Наука, 2003 // 154 с.
3. Бойко, В.В. Синдром «Эмоционального выгорания» в профессиональном общении / В.В. Бойко. – СПб.: Сударыня, 2000. – 32 с.
4. Гришина, Н.В. Помогающие отношения: профессиональные и экзистенциальные проблемы / Н.В. Гришина // Психологические проблемы самореализации личности / Под ред. А.А. Крылова и Л.А. Коростылевой. СПб., 1997. – С. 237–245.
5. Форманюк, Т.В. Синдром «эмоционального сгорания» как показатель профессиональной дезадаптации учителя / Т.В. Форманюк, М. Ю. Горохова. – Москва : Вопросы психологии, 2014. – С. 56–64.
5. Ронгинская, Т.И. Синдром выгорания в социальных профессиях / Т.И. Ронгинская, М.Ю. Горохова. – СПб.: Питер : Психологический журнал., 2012. – С. 85–95.

Сыромятникова Л.С. (Научный руководитель – Косаревская Т.Е.,
канд. психол. наук, доцент)
Республика Беларусь, г. Витебск, ВГУ имени П.М. Машерова

АКЦЕНТУАЦИИ ХАРАКТЕРА ЛИЦ, СКЛОННЫХ К АДДИКТИВНОМУ ПОВЕДЕНИЮ

Аддиктивное поведение является актуальной проблемой в социальном контексте, так как число лиц, зависимых от психоактивных веществ, алкоголя, наркотиков, компьютерных игр имеет тенденцию к постоянному росту. Зависимое поведение влияет на все сферы жизни человека и влечет за собой деформацию профессиональных, семейных, личных и социальных отношений. В статье представлены результаты исследования акцентуаций характера людей с аддиктивным поведением по нозологическим формам (алкогольная зависимость, зависимость от наркотических веществ) в сравнении с контрольной группой. Исследование характерологических особенностей людей с аддиктивным поведением – аддиктов, дает возможность, опираясь на исходный фон акцентуаций характера, выявить детерминанты влечения к психоактивным веществам [1; 2].

Цель исследования – получение данных по акцентуациям характера субъектов исследования с аддиктивным поведением.

Материал и методы. Для диагностики акцентуаций характера используется опросник Шмишека-Леонгарда [3]. В эксперименте участвовали 32 испытуемых, разделенных на 3 группы: контрольная группа (студенты 4 и 5 курсов), алкоголики и наркоманы. Субъекты аддиктивного поведения, страдающие алкоголизмом и наркоманией, обследовались в реабилитационно-адаптационном центре «12 регион».