

2 Дарвиш, О. Б. Возрастная психология / О. Б. Дарвиш. – Москва : ВЛАДОС-ПРЕСС, 2015. – 185 с.

3 Мухина, В. С. Возрастная психология: феноменология развития, детство, отрочество / В. С. Мухина. Москва : Академия, 2004. – 421 с.

4 Кон, И. С. Социологическая психология / И. С. Кон. – Москва : Моск. психол.-социал. ун-т; Воронеж : МОДЭК, 1999. – 554 с.

УДК 159.923:616.89-008.48-053.81/-053.85

В. Г. Галиновская

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ ЛИЧНОСТИ В ПЕРИОД РАННЕЙ И СРЕДНЕЙ ВЗРОСЛОСТИ

Статья посвящена феномену профессионального выгорания личности в период ранней и средней взрослости у представителей разных профессий. Актуальность синдрома профессионального выгорания обусловлена его распространённостью в современном обществе и влиянием этого феномена на все сферы жизни людей. В статье представлены теоретический анализ научной литературы по данной тематике, а также новые эмпирические данные, которые свидетельствуют, что у большинства респондентов чаще проявляется деперсонализация и редукция профессиональных достижений.

Синдром профессионального выгорания – совокупность стойких симптомов, которые проявляются в негативном эмоциональном потоке и установках, касающихся работы и реципиентов [1].

Профессиональное выгорание – один из видов эмоционального выгорания. Оно также характеризуется тремя компонентами: чувством эмоционального истощения, нехватки энергии; чувство негативизма или цинизма (деперсонализация); снижением профессиональной активности.

В работах В. В. Бойко феномен профессионального эмоционального выгорания рассматривался как профессиональная деформация субъекта в его совместной профессиональной деятельности с другими субъектами. Он выделяет следующие фазы и симптомы этого синдрома.

Фаза «тревожного напряжения». Напряжение – это запускающий механизм нашей психики. Этот период характеризуется следующими симптомами:

- *постоянное переживание травмирующих обстоятельств;*
- *неудовлетворенность собой и своими достижениями.* Человек все чаще задумывается о своей ненужности, думает, что сделал неправильный выбор, критикует себя за свои решения;
- *«загнанность в клетку».* Появляется чувство безысходности, чувство, что никогда ничего уже не поменяется, ничего невозможно решить. Состояние интеллектуально-эмоционального тупика;
- *тревога и депрессия.* Чувство неудовлетворенности, касающейся своей профессиональной деятельности и себя [2].

Фаза «резистенции» (сопротивления). На этой стадии формируется защита от психотравмирующих обстоятельств. Можно отметить следующие признаки:

- *неадекватное избирательное эмоциональное реагирование.* Человек экономит свою эмоциональную энергию за счет ограничения эмоциональной отдачи, посредством

выборочного реагирования на различные субъекты деятельности. Эмоциональная отдача происходит выборочно, только с теми субъектами, которые были избраны принципом «хочу – не хочу»;

- *эмоционально-нравственная дезориентация*. Человек на данном этапе отключает эмоции или плохо стимулирует нравственные чувства. Он не проявляет к окружающим людям (коллегам) должного эмоционального отношения. Индивид оправдывает себя за свою проявленную грубость или отсутствие внимания к другому субъекту деятельности, рационализируя свои поступки или вообще перекладывая ответственность и вину на другого, не признавая своей вины в случившемся;

- *расширение сферы эмоциональной экономики*. Если ранее это проявлялось лишь в профессиональной деятельности, то уже на этой стадии переходит на личный план. Человек старается отгородить себя от общения не только на работе, но и дома с близкими людьми;

- *редукция профессиональных обязанностей*. Индивид старается уменьшить объем выполняемой им работы, которая имеет большие энергетические затраты, или вообще переложить ее на другого [2].

Фаза «истощения». На данном этапе начинает падать общий тонус и ослабленность нервной системы, однако эмоциональная защита становится главным атрибутом личности. Характерные симптомы для этой фазы таковы:

- *эмоциональный дефицит*. Профессионал уже не имеет никакой возможности эмоционально помочь субъектам совместной профессиональной деятельности;

- *эмоциональная отстраненность*. Работник решает убрать все эмоциональные оттенки в своей профессиональной деятельности. Он не испытывает ни позитивных, ни отрицательных откликов, его ничего не интересует;

- *психосоматические и психовегетативные нарушения*. Психическое состояние работника полностью отражается на его физическом и ментальном здоровье;

- *личностная отстраненность или деперсонализация*. Характеризуется потерей интереса в общении с субъектами совместной деятельности [2].

Если рассматривать модель К. Маслач и С. Джексона, то профессиональное эмоциональное выгорание представляет собой трехкомпонентную структуру: эмоциональное истощение, деперсонализация, редукция личных достижений:

- *эмоциональная истощенность* – это состояние, когда индивид полностью отречен от внешнего мира, выражается в нежелании интересоваться, что происходит вокруг. В данный период происходит эмоциональное перенапряжение, эмоции притупляются, постоянное чувство опустошенности. На этом этапе могут появиться такие временные заболевания психики, как нервный и эмоциональный срыв;

- *деперсонализация или цинизм* – стадия, где личность пессимистично смотрит на мир, на свое будущее, теряет надежду, что это все временно и все изменится. Человек старается прекратить со всеми общение, не прислушивается к советам близких. В профессиональной деятельности можем наблюдать спад работоспособности и активности, нежелание заниматься рабочими моментами;

- *редуцирование персональных достижений* – стадия, на которой человек полностью обесценивает себя и свои достижения, происходит унижение самого себя, потому что ничего не получается так, как было раньше, осознание собственной никчемности. Прошлое обесценивается, то, что было важно и интересно, уходит, происходит переоценка и постановка новых ценностей и приоритетов. На этом этапе важна помощь со стороны близких и друзей. Они могут помочь выбраться из состояния «выгорания» и идти на путь восстановления [3].

В эмпирическом исследовании синдрома профессионального выгорания личности приняли участие 30 респондентов разных профессий (типа «человек-человек» – 14 респондентов, «человек-природа» – 5 респондентов, «человек-техника» – 5 респондентов,

«человек-знаковая система» – 6 респондентов) в возрасте от 20 до 40 лет (19 женщин и 11 мужчин). В работе был использован опросник «Диагностика профессионального выгорания», который был разработан американскими психологами К. Маслач и С. Джексон. С помощью этого опросника можно определить структуру профессионального выгорания личности.

В результате исследования синдрома профессионального выгорания личности были получены результаты, которые отображены в таблице 1.

Таблица 1 – Результаты исследования по опроснику «Диагностика профессионального выгорания» К. Маслач и С. Джексон

Шкала	Высокий	Средний	Низкий
Эмоциональное истощение	30 %	33 %	37 %
Деперсонализация	43 %	30 %	27 %
Редукция проф. достижений	30 %	40 %	30 %

Согласно данным, представленным в таблице 1, можно сделать вывод, что:

– *деперсонализация* характерна наибольшему количеству респондентов (около 43 % от всей выборки). Человек пессимистично смотрит на свое будущее, не видит карьерного роста в своей профессиональной деятельности, теряет надежду, что все эти трудности временные. В профессиональной сфере наблюдается потеря интереса в профессии, нежелание работать, спад работоспособности, в личном плане человек прекращает свои отношения с близкими. Не желает к ним прислушиваться. Наиболее часто это встречается у профессии сферы «человек-человек» (20 % от всего количества респондентов);

– *редукция профессиональных достижений* проявляется реже, чем *деперсонализации*, однако у 30 % респондентов она проявляется в наиболее негативной форме. Личность обесценивает все свои профессиональные достижения, уничтожает саму себя, осознает всю свою никчемность. Это характерно группе респондентов с типом профессий «человек-человек» (27 % от всего количества респондентов) и «человек-природа» (13 % от всего количества респондентов);

– *эмоциональное истощение* максимально выражено у 30 % респондентов. Индивид не выражает заинтересованности в общении, окружающей обстановке и ситуации. На данном этапе эмоции притупляются. Появляется чувство постоянного опустошения. Могут развиваться такие временные психические заболевания, как нервный и эмоциональный срывы. Наиболее характерно для людей профессий типа «человек-человек» (30 % от всего количества респондентов) и «человек-знаковая система» (13 % от всего количества респондентов).

Таким образом, в ходе исследования было выяснено, что феномен профессионального выгорания был выявлен у большинства респондентов по шкале деперсонализации: личность пессимистично смотрит на мир, на свое будущее, теряет надежду, что это все временно и все измениться. Также у многих из опрошенных ярко выражено эмоциональное истощение. Это связано с постоянным потоком обмена эмоционального ресурса. В таком же объеме проявляется редукция профессиональных достижений: личность обесценивает свои достижения в профессиональной сфере, осознает свою никчемность и ненужность. Проблема профессионального выгорания наиболее актуальна на данный момент, так как стремительно развиваются технологии, увеличивается объем труда, повышаются требования к профессиональным способностям, а также работники испытывают постоянный стресс и давление. Все эти факторы влияют на состояние личности и появление этого феномена у человека.

Литература

- 1 Водопьянова, Н. Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н. Е. Водопьянова, О. С. Старченкова. – Санкт-Петербург : Питер, 2008. – 251 с.
- 2 Бойко, В. В. Синдром эмоционального выгорания в профессиональном общении / В. В. Бойко. – Санкт-Петербург : Питер, 1999. – 382 с.
- 3 Катунин, А. П. Эмоциональное выгорание: сущность и содержание / А. П. Катунин, Д. В. Бутылко // Молодой ученый. – 2020. – № 18 – С. 399–401.

УДК 159.2

А. А. Грачёва

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ СУПРУГОВ В СЕМЬЯХ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ПРОЯВЛЕНИЯ РЕВНОСТИ

В статье рассмотрены вопросы наиболее актуальные для современного общества и развития института семьи, связанные с проявлением ревности в супружеских отношениях. Ревность зачастую является причиной распада супружеских союзов. Автором изучены психологические особенности взаимоотношений супругов в семьях с разным уровнем проявления ревности и приведены результаты эмпирического исследования данной проблемы.

Современная психология имеет достаточно противоречивые точки зрения на феномен ревности. Отечественные авторы Ц. П. Короленко и Н. В. Дмитриева считают, что «Ревность является эмоцией, переживаемой в случае возникновения угрозы потери важных отношений с другим человеком, в связи с заменой этих отношений на отношения с соперником или с иным более значимым объектом [1, с. 236]. А. Адлер дает следующее определение: «Ревность – сложная установка, приносящая исключительно вред личности, вытекающая из глубокого чувства неполноценности» [2, с. 56]. В супружеских отношениях ревность может служить источником проявления как негативных тенденций во внутрисемейных отношениях (конфликтов, ссор), так и источником формирования положительного опыта у супругов.

Нами было проведено эмпирическое исследование на базе ГУ «Рогачевский территориальный центр социального обслуживания населения». Выборочная совокупность: 60 супружеских пар (120 человек): 60 мужчин и 60 женщин Возраст: 23–48 лет.

С помощью методики изучения ревности Л. М. Чурсановой нами были получены результаты, представленные в таблице 1.

Таблица 1 – Результаты исследования проявления ревности, полученные с помощью методики изучения ревности Л. М. Чурсановой

Уровень ревности	Кол-во пар/%
Высокий	26 (43 %)
Средний	15 (25 %)
Низкий	19 (32 %)

Результаты исследования демонстрируют достаточно высокий уровень переживания ревности у 43 % супружеских пар, что свидетельствует о частых и интенсивных проявлениях ревности по отношению к партнеру. У 25 % респондентов был выявлен средний