

В. Г. Галиновская

Научный руководитель: Т. Г. Шатюк, канд. пед. наук, доцент
Гомельский государственный университет имени Ф. Скорины,
г. Гомель, Республика Беларусь

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ У МОЛОДЕЖИ

В статье рассматривается понятие о феномене профессионального выгорания личности. Об актуальности этого синдрома можно говорить по его распространённости среди современной молодежи, а также о влиянии профессионального выгорания на личную жизнь. В статье представлен теоретический анализ научных источников, связанных с этим феноменом, рекомендации по борьбе с этим феноменом, а также новые эмпирические данные.

Ключевые слова: синдром профессионального выгорания, выгорание, феномен профессионального выгорания, профессиональное выгорание.

V. G. Galinovskaya

Scientific Adviser: T. G. Shatiuk, PhD in Ped. Sciences, Ass. Professor
Francisk Skorina Gomel State University,
Gomel, Republic of Belarus

PROFESSIONAL BURNOUT IN YOUTH

The article discusses the concept of the phenomenon of professional burnout. The relevance of this syndrome can be evidenced by its prevalence among modern youth, as well as the impact of professional burnout on personal life. The article presents a theoretical analysis of scientific sources related to this phenomenon, recommendations for combating this phenomenon, as well as new empirical data.

Keywords: professional burnout syndrome, burnout, phenomenon of professional burnout, professional burnout.

В современном мире все чаще встречаются молодые люди, которые жалуются на свою работу и говорят такие фразы, как «выгорел к работе», «перегорел к своей профессии» и так далее. Такие фразы являются первыми сигналами о появлении феномена профессионального выгорания у индивида.

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

Феномен профессионального выгорания был исследован такими знаменитыми психологами, как К. Маслач, С. Джексон, В. Бойко, Н. Водопьянова и другие. В. Бойко описал структуру синдрома профессионального выгорания следующим образом:

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 собой.

Фаза «резистенции» (сопротивления). На этой стадии формируется защита от психотравматических 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 отсутствия внимания к другому субъекту деятельности, рационализируя свои поступки или вообще перелаживая ответственность и вину на другого, не признавая своей вины в случившемся;

– *расширение сферы эмоциональной экономии*. 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.

Фаза «истощения». На данном этапе у человека начинает падать общий тонус и наблюдается 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].

В эмпирическом исследовании феномена профессионального выгорания приняли участие 30 респондентов в возрасте от 20 до 30 лет. Все респонденты работают, что было важным условием при проведении исследования. В работе был использован опросник В. Бойко «Диагностика уровня эмоционального выгорания».

Наблюдается, что на фазе «напряжения» больше сформированы симптомы «загнанность в клетку» (33 %) и «переживание обстоятельств» (30 %). На стадии формирования находится симптом «неудовлетворенность собой» (43 %), однако он не выявлен, как сформированный, ни у одного человека. Не сформирован у большинства респондентов симптом «тревоги и депрессии» (67 %).

На фазе «резистенции» самым распространённым оказался симптом «неадекватного реагирования» (40 %), а симптомом «расширения сферы экономии» меньше всего проявляется у респондентов.

«Эмоциональная отстраненность» и «эмоциональный дефицит» – симптомы, которые больше всех остальных сформировались или формируются на фазе «истощения», поэтому можно сделать вывод, что у большинства респондентов или слишком энергозатратная, или наоборот работа, где явно не хватает обмена энергией, общения с другими людьми. Меньше всего у респондентов встречаются симптомы «личностного отстранения» и «психосоматического нарушения». Следовательно, среди респондентов

нет людей, которые бы хотели прекратить общение с другими участниками профессиональной деятельности. А также это говорит о том, что фаза «истощения», где у человека начинает падать общий тонус и наблюдается ослабленность нервной системы, однако, эмоциональная защита становится главным атрибутом личности, полностью не сформирована ни у одного респондента.

Результаты исследования отображены в таблице 1.

Таблица 1 – Результаты исследования по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В. Бойко

Фаза	«Напряжения»			
Симптом	Переживание обстоятельств	Неудовлетворенность собой	Загнанность в клетку	Тревога и депрессия
Уровни формирования симптомов	сформирован (30 %)	сформирован (0 %)	сформирован (33 %)	сформирован (23 %)
	формируется (20 %)	формируется (43 %)	формируется (7 %)	формируется (10 %)
	не сформирован (50 %)	не сформирован (57 %)	не сформирован (60 %)	не сформирован (67 %)
Фаза	«Резистенции»			
Симптом	Неадекватное реагирование	Эмоциональная дезориентация	Расширение сферы экономии	Редукция проф. обязанностей
Уровни формирования симптомов	сформирован (40 %)	сформирован (33 %)	сформирован (27 %)	сформирован (30 %)
	формируется (27 %)	формируется (30 %)	формируется (20 %)	формируется (27 %)
	не сформирован (33 %)	не сформирован (37 %)	не сформирован (53 %)	не сформирован (43 %)
Фаза	«Истощения»			
Симптом	Эмоциональный дефицит	Эмоциональная отстраненность	Личностная отстраненность	Психосоматические нарушения
Уровни формирования симптомов	сформирован (33 %)	сформирован (33 %)	сформирован (37 %)	сформирован (13 %)
	формируется (40 %)	формируется (50 %)	формируется (10 %)	формируется (27 %)
	не сформирован (27 %)	не сформирован (17 %)	не сформирован (53 %)	не сформирован (60 %)

Таким образом, в ходе исследования было выяснено, что феномен профессионального выгорания на ранних стадиях формирования наблюдается у большинства респондентов, однако полностью сформировавшейся стадии не было выявлено ни у кого. Это связано с тем, что люди в возрасте 20-30 лет только начинают свой профессиональный путь, поэтому полностью «выгореть» они не могут, но первые сигналы о наличии почвы для формирования этого феномена есть. Современный мир очень подвижен, стрессогенен, энергозатратен, и если раньше в таком возрасте ни о каком профессиональном выгорании не шло и речи, то в нынешней ситуации можно говорить, что индентификация личности происходит намного быстрее.

Чтобы снизить профессиональное выгорание или профилактить его, необходимо придерживаться определенных правил и соблюдать определенные условия.

Во-первых, необходимо уметь правильно распределять свое время на работу, учебу, хобби, прогулки. Все это энергозатратно для человека, поэтому важно правильно распределять свое время и ресурсы.

Во-вторых, очень важен микроклимат на рабочем месте, ведь именно тут индивид может как затратить большой энергетический ресурс, так и получить необходимую энергетическую «подзарядку», что в последствии предотвратит эмоциональное истощение.

В-третьих, стоит предупреждать утомляемость и рутинность на рабочем месте. Необходимо чередовать умственную деятельность с физической, делать перерывы, делать выходные для отдыха.

В-четвертых, феномен профессионального выгорания может появиться из-за внутреннего нежелания заниматься этой деятельностью. Нужно выбирать профессию «по душе», а не только ради денег. Необходимо обдуманно подходить к вопросу о будущей профессии.

Таким образом, нужно работать в трех направлениях: когнитивном, физическом и эмоциональном. В эмоциональном направлении важно научиться правильно и вовремя выражать свои эмоции и желания, не сдерживать все в себе. На физическом уровне – главное научиться уметь отдыхать, рационально распределять свое время. В когнитивном плане важно обращать внимание на окрашенность мыслей (негативно или позитивно окрашены), переоценивать негативные моменты, развивать позитивное мышление. Только при комплексной работе можно добиться результатов.

Список использованных источников

1 Водопьянова, Н. Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н. Е. Водопьянова, О. С. Старченкова. – СПб. : Питер, 2008. – 251с.

2 Бойко, В. В. Синдром эмоционального выгорания в профессиональном общении / В. В. Бойко. – СПб. : Питер, 1999. – 382 с.

3 Суханова, Е. И. Профилактика профессионального выгорания / Е. И. Суханова // Неонатология: Новости. Мнения. Обучение [Электронный ресурс]. – 2022. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/profilaktika-professionalnogo-vygoraniya>. – Дата доступа: 30.03.2024.

Д. А. Малиновская

Научный руководитель: Т. В. Тратинко

Белорусский государственный университет,

г. Минск, Республика Беларусь

ОСОБЕННОСТИ ВЗАИМОСВЯЗИ САМООТНОШЕНИЯ И КОПИНГ-СТРАТЕГИЙ У СОТРУДНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ

Статья посвящена исследованию особенностей взаимосвязи самоотношения и копинг-стратегий у сотрудников учреждений социальной защиты. Это относительно новая область исследований, которая важна для понимания психологического благополучия и профессиональной эффективности специалистов, работающих в данной сфере. В результате проведенного исследования были выявлены особенности самоотношения и копинг-стратегий у сотрудников учреждений социальной защиты.

Ключевые слова: социальная защита, самоотношение, копинг-стратегии, сотрудники учреждений, социальная работа.