

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Гуманитарно-педагогический институт
(наименование института полностью)

Кафедра «Педагогика и психология»
(наименование)

37.03.01 Психология
(код и наименование направления подготовки/специальности)

Организационная психология
(направленность (профиль)/специализация)

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА)

на тему Особенности эмоционального выгорания психологов частной практики

Обучающийся Ю.М. Каленская
(Инициалы Фамилия) (личная подпись)

Руководитель канд. психол. наук, И.В. Кулагина
(ученая степень (при наличии), ученое звание (при наличии), Инициалы Фамилия)

Тольятти 2024

Аннотация

Актуальность и научная значимость исследования обусловлена тем, что в период глобализации, высокого уровня цифровизации различных сфер жизни и возникающим в результате этого периодом значительных изменений в обществе и его сознании, сопровождающихся интенсивным внедрением психологических знаний во все сферы человеческой деятельности. Этот процесс влечет за собой увеличение спроса на высококвалифицированных специалистов в данной области, а также повышение требований, предъявляемых к ним.

Работа психолога требует высокой степени ответственности, влекущей за собой большие эмоциональные нагрузки. Особенно сложной может быть частная практика, где специалист сталкивается с различными проблемами клиентов, их тревогами, трудностями и травмами. Люди, ищущие психологической помощи и поддержки, могут иметь тяжелые проблемы, такие как депрессивные состояния, повышенную тревожность, психические расстройства. Взаимодействие с такими клиентами, и различные ситуации исходящие из него, могут вызывать у психолога стрессовое состояние, перенапряжение и негативно влиять на его эмоциональное состояние в целом.

Одним из первых, кто ввел понятие «выгорание» для описания психических, психофизиологических и психосоматических дисфункций, связанных с профессиональной деятельностью, был американский психиатр Г. Фрейденбергер. Его идею поддержали и развили другие исследователи, такие как Дж. Гринберг, М. Буриш, К. Маслач, С. Джексон, Б. Перлман и Е.А. Хартман.

Вопросы возникновения и профилактики эмоционального выгорания также исследовались отечественными учеными, среди которых следует упомянуть В.В. Бойко, М.В. Борисову, А.В. Емельяненко, Н.Н. Сафукову, В.Е. Орел, Л.Г. Федоренко и других.

Целью данного исследования выступает изучение особенностей эмоционального выгорания психологов.

Для достижения цели были поставлены следующие задачи: провести анализ теоретической литературы по теме исследования, исследовать процесс образования и развития личностных особенностей психологов, изучить личностные характеристики, которые способствуют возникновению эмоционального выгорания, а также какие факторы влияют на их развитие, выявить особенности эмоционального выгорания у психологов, провести эмпирическое исследование.

Гипотеза: мы предполагаем, что степень выраженности эмоционального выгорания у психологов частной практики выше, чем у специалистов, работающих в других условиях. Бакалаврская работа имеет новизну исследования и практическую значимость исследования.

Работа состоит из введения, двух глав, заключения, содержит 9 графических изображений, 3 таблицы, список используемой литературы (56 источника). Текст работы изложен на 63 страницах.

Оглавление

Введение.....	5
Глава 1 Теоретические основы эмоционального выгорания психологов...	10
1.1 Определение эмоционального выгорания психологов и его основные причины	10
1.2 Значение проблемы в психологической практике	16
1.3 Признаки эмоционального выгорания у психологов.....	21
Глава 2 Эмпирическое исследование особенностей эмоционального выгорания психологов в частной практике	29
2.1 Организация и методология исследования	29
2.2 Анализ результатов исследования	36
2.3 Рекомендации по профилактике эмоционального выгорания...	50
Заключение.....	55
Список используемой литературы.....	58

Введение

Актуальность и научная значимость исследования обусловлена тем, что в эпоху глобализации и высокого уровня цифровых технологий, проникающих во все сферы жизни, сопровождающихся интенсивным внедрением психологических знаний во все сферы человеческой деятельности. Этот процесс влечет за собой увеличение спроса на высококвалифицированных специалистов в данной области, а также повышение требований, предъявляемых к ним.

Работа психолога требует высокой степени ответственности, влекущей за собой большие эмоциональные нагрузки [13]. Особенно сложной может быть частная практика, где специалист сталкивается с различными проблемами клиентов, их тревогами, трудностями и травмами. Люди, ищущие психологической помощи и поддержки, могут иметь тяжелые проблемы, такие как депрессивные состояния, повышенную тревожность, психические расстройства. Взаимодействие с такими клиентами, и различные ситуации исходящие из него, могут вызывать у психолога стрессовое состояние, перенапряжение и негативно влиять на его эмоциональное состояние в целом.

Эмоциональное выгорание, которое также известно как профессиональное истощение, является общей проблемой для психологов, особенно для тех, кто ведет частную практику. Одной из главных причин эмоционального выгорания является высокий уровень эмпатии, который проявляют психологи по отношению к своим клиентам. Работать с людьми, переживая их горе, боль и проблемы, может привести к перегрузке эмоциональных ресурсов психолога, что в конечном итоге может привести к увеличению уровня раздражительности и враждебности по отношению к поведенческим особенностям клиентов.

Еще один фактор эмоционального выгорания – высокая рабочая нагрузка и недостаточность отдыха и времени, которое можно посвятить

себе. Психологу частной практики часто приходится работать много часов, сталкиваться с большим числом клиентов и с самыми разнообразными проблемами [1]. Это может привести к хронической усталости и истощению ресурсов.

Отсутствие поддержки и взаимодействия с коллегами также может быть фактором, способствующим эмоциональному выгоранию. Работа в частной практике часто означает одиночество и отсутствие возможности общаться и делиться опытом с другими специалистами, это может привести к чувству изоляции и усугубить эмоциональное состояние психолога.

«Эмоциональное выгорание – процесс прогрессирующей утраты эмоциональной, физической и когнитивной энергии, проявляющий себя в умственном, эмоциональном истощении, физическом утомлении, снижении работоспособности и удовлетворения от выполнения работы» [47].

Можно также дать определение эмоциональному выгоранию понятием «профессиональное истощение», что дает нам возможность рассматривать данный феномен, как личную деформацию под влиянием профессиональных стрессов.

Интерес к теме эмоционального выгорания не угасает уже многие годы. Множество исследований проведено зарубежными и отечественными учеными, уделяющими внимание содержанию, структуре и методам диагностики этого синдрома. Но несмотря на изученность синдрома в иностранной научной литературе по психологии, освещенность данной проблемы в трудах отечественных психологов актуальность изучения синдрома эмоционального выгорания не уменьшается. Одним из первых, кто ввел понятие «выгорание» для описания психических, психофизиологических и психосоматических дисфункций, связанных с профессиональной деятельностью, был американский психиатр Г. Фрейденбергер. Его идею поддержали и развили другие исследователи, такие как Дж. Гринберг, М. Буриш, К. Маслач, С. Джексон, Б. Перлман и Е.А. Хартман.

Вопросы возникновения и профилактики эмоционального выгорания также исследовались отечественными учеными, среди которых следует упомянуть В.В. Бойко, М.В. Борисову, А.В. Емельяненкову, Н.Н. Сафукову, В.Е. Орел, Л.Г. Федоренко и другие.

Тем не менее, в отечественной психологии исследованию и профилактике эмоционального выгорания не было уделено должного внимания, что требует проведения новых теоретических и эмпирических исследований. В настоящее время синдром эмоционального выгорания приобретает все большую актуальность, но о нем знают мало. Поэтому исследование этого явления и разработка методов его профилактики являются весьма значимыми как с теоретической, так и с практической точек зрения. Проблема эмоционального выгорания психологов важна и требует дальнейших исследований для понимания и устранения этого явления.

Целью данного исследования выступает изучение особенностей эмоционального выгорания психологов.

Объектом исследования выступает эмоциональное выгорание.

Предметом исследования являются особенности эмоционального выгорания психолога частной практики.

Гипотеза: мы предполагаем, что степень выраженности эмоционального выгорания у психологов частной практики выше, чем у специалистов, работающих в других условиях.

Для достижения поставленной цели исследования нами были поставлены следующие задачи:

- осуществить теоретический анализ литературы по проблеме эмоционального выгорания психологов. Это позволит изучить понятие «эмоциональное выгорание» и ознакомиться с актуальными теориями и концепциями, связанными с данной проблемой;
- рассмотреть процесс формирования и развития личностных особенностей психологов. Изучить какие личностные характеристики

могут способствовать возникновению эмоционального выгорания, а также какие факторы влияют на их развитие;

– выявить особенности эмоционального выгорания у психологов, психологические факторы, которые могут стимулировать его появление и методы его профилактики;

– провести эмпирическое исследование эмоционального выгорания психологов и разработать мероприятия по его устранению. Использовать различные методики, включая диагностику эмоционального выгорания личности. Это позволит собрать данные о наличии и степени выраженности эмоционального выгорания у психологов. На основе полученных результатов предложить конкретные мероприятия по устранению данного явления.

Теоретико-методологическую основу исследования составили исследования следующих авторов:

– теоретические и эмпирические исследования эмоционального выгорания (В.В. Бойко, Т.В. Форманюк, В.Е. Орел, Л.Г. Федоренко);

– особенности профессионального выгорания психологов (М.С. Быкова, Ю.Г. Кириллова, М.С. Мищенко);

– методики профилактики и коррекции синдрома выгорания (Е.В. Котова, Н.Е. Водопьянова, Г.С. Никифоров);

– принципы личностного подхода (Б.Г. Ананьев, К.К. Платонов).

Методы исследования:

– теоретические методы поиска и анализа литературных источников по проблеме эмоционального выгорания;

– общенаучные (анализ, синтез, дедукция, индукция);

– частнонаучные (формально-логический, сравнительный);

– диагностический комплекс;

– корреляционный анализ.

В ходе исследования были использованы следующие методики:

- методика диагностики синдрома эмоционального выгорания в профессиях типа «человек-человек» (В.В. Бойко);
- опросник выявления эмоционального выгорания MBI (К. Маслач, С. Джексон);
- методика «Экспресс-оценка выгорания» (В. Каппони, Т. Новак);
- шкала профессиональной апатии (Job Apathy Scale, JAS, Г. Шмидт, адаптация А. А. Золотарева);
- методика «Усталость от сострадания специалистов помогающих профессий» (» (Ч. Фигли, адаптация А.П. Лобанов, Д.А. Орлова).

Эмпирическая база исследования: в исследовании приняли участие 30 респондентов. Выборку составили психологи со стажем частной практики от 5 до 10 лет и неимеющие такового. Возраст участников 30-40 лет, женщины.

Научная новизна и теоретическая значимость настоящей работы состоит в том, что она представляет собой попытку комплексного анализа проблемы эмоционального выгорания в контексте профессиональной деятельности психологов, практикующих в частной сфере. Полученные результаты могут способствовать дальнейшему углублению научного знания об эмоциональном выгорании и профессиональном истощении психологов, работающих в частной практике. Кроме того, в работе представлены конкретные рекомендации для психологов, направленные на профилактику и предупреждение эмоционального выгорания.

Практическая значимость данного исследования заключается в возможности использования полученных результатов и предложенных практических рекомендаций для создания методических рекомендаций по профилактике эмоционального выгорания среди психологов, работающих в частной практике.

Структура бакалаврской работы. Работа состоит из введения, двух глав, заключения, содержит 8 графических изображений 3 таблицы, список использованной литературы (54 источника). Текст работы изложен на 63 страницах.

Глава 1 Теоретические основы эмоционального выгорания психологов

1.1 Определение эмоционального выгорания психологов и его основные причины

Эмоциональное выгорание, также известное как синдром профессионального истощения, представляет собой сложное состояние психической и эмоциональной деградации, которое обычно развивается в результате продолжительного и интенсивного стресса, связанного с рабочей или личной жизнью психологов. Это явление часто сопровождается чувством отчуждения, эмоциональной и физической усталости, снижением мотивации и уровня энергии.

Термин «burnout» (эмоциональное выгорание), введенный американским психиатром Хербертом Фреденбергом в 1974 году, описывает состояние психического и эмоционального истощения, которое возникает в результате длительного и интенсивного стресса на работе или в других сферах жизни. Под выгоранием он подразумевал «состояние изнеможения в совокупности с ощущением собственной бесполезности, ненужности» [22].

В начале концептуализации эмоционального выгорания оно рассматривалось как «плата за сочувствие», а впоследствии было определено как «болезнь коммуникативных профессий». Однако в современных исследованиях подчеркивается, что эмоциональное выгорание может возникнуть у представителей самых разных профессий, хотя каждая профессия имеет свои особенности [10].

Теоретические основы эмоционального выгорания психологов опираются на несколько ключевых концепций, которые помогают объяснить этот феномен.

Модель двойного стресса Маслач и Лейтера: Эта модель предполагает, что эмоциональное выгорание происходит в результате западания нагрузки

на работе и недостаточности ресурсов для справления с этой нагрузкой [45]. Нагрузка может быть связана с физическими, психологическими или эмоциональными требованиями работы. Ресурсы включают в себя личные компетенции, социальную поддержку и возможности для восстановления от стресса.

Теория истощения ресурсов Бандуры: Согласно этой теории, эмоциональное выгорание возникает, когда у человека исчерпываются его ресурсы для эффективного функционирования [18]. Ресурсы могут быть связаны с физической энергией, когнитивными способностями, эмоциональной поддержкой и мотивацией. Недостаток ресурсов может привести к истощению и, в результате, к возникновению эмоционального выгорания.

Теория снижения мотивации Фрейденберга: По мнению Фрейденберга, эмоциональное выгорание возникает, когда у человека возникает дезинвестиция в свою работу и утрачивается смысл и ценность профессиональной деятельности. Это может произойти из-за чувства бесполезности, неполноценности или страха перед неудачей [18].

Теория социального взаимодействия Мойра: Согласно этой теории, эмоциональное выгорание может быть результатом несоответствия между ожиданиями и реальностью условий работы. Например, когда человек ожидает, что работа будет более интересной, приносящей больше удовлетворения или соответствующей его ценностям и потребностям, а на самом деле это не так [5].

Конечно, эти теории лишь частично объясняют механизмы эмоционального выгорания, и исследователям предстоит дальнейшая работа для более глубокого понимания этого явления. Однако, эти теоретические основы дают нам фреймворк для анализа и разработки стратегий предотвращения и управления эмоциональным выгоранием в профессиональной сфере.

Эмоциональное выгорание, также известное как синдром профессионального истощения, представляет собой сложное состояние психической и эмоциональной деградации, которое обычно развивается в результате продолжительного и интенсивного стресса, связанного с рабочей или личной жизнью [38]. Это явление часто сопровождается чувством отчуждения, эмоциональной и физической усталости, снижением мотивации и уровня энергии.

Основные причины развития эмоционального выгорания включают следующие факторы:

- повторяющиеся задачи без достаточного разнообразия могут вызывать чувство усталости и отчуждения;
- сотрудники, которые несут на себе большое количество ответственности или часто находятся под давлением, более подвержены эмоциональному выгоранию;
- отсутствие поддержки со стороны коллег или руководства, а также недостаток признания за свои достижения могут способствовать развитию эмоционального выгорания;
- переработки, недостаток времени для отдыха и личных интересов могут привести к накоплению стресса и развитию эмоционального выгорания;
- когда ожидания от работы или результатов не совпадают с реальностью, возникает риск разочарования и эмоционального истощения;
- негативная атмосфера на рабочем месте, конфликты и несогласованность между коллегами могут способствовать развитию эмоционального выгорания;
- когда сотрудник не имеет достаточного контроля или возможности регулировать свою рабочую нагрузку, это может привести к перегрузке и эмоциональному истощению.

Важно осознавать, что каждый человек может иметь свои индивидуальные причины появления эмоционального выгорания, и симптомы могут проявляться по-разному.

Для более глубокого понимания природы эмоционального выгорания важно также обратить внимание на его ключевые симптомы:

- физическая и эмоциональная усталость, потеря энергии и мотивации;
- потеря интереса к работе или ранее любимым занятиям, снижение уровня страсти и вовлеченности;
- сложности в принятии решений, низкая сила воли, иногда даже просто выполнение простых задач может казаться непосильным трудом;
- чувство отчуждения от коллег, друзей и семьи, возможное снижение качества отношений и социальной поддержки;
- ощущение безнадежности и беспомощности перед трудностями, заблуждение, что ничего не изменится;
- снижение памяти, концентрации и производительности, затруднения в выполнении задач;
- головные и мышечные боли, проблемы со сном, ухудшение аппетита, повышение уровня стресса и тревоги.

Определение и причины эмоционального выгорания различны и зависят от индивидуальных особенностей каждого человека. Однако, понимание основных факторов, способствующих этому состоянию, может помочь предотвратить или управлять им [46]. Важно отметить, что забота о своем психическом и эмоциональном здоровье является неотъемлемой частью общего благополучия [16].

Источники стресса на рабочем месте для психологов могут быть разнообразными. В связи с тем, что их работа непосредственно связана с людьми, психологи часто сталкиваются с эмоциональной и психологической нагрузкой [14]. Важно осознавать эти источники и разрабатывать стратегии самозащиты и управления стрессом, чтобы справиться с эмоциональным

выгоранием и сохранить психическое и физическое благополучие. Эмоциональная вовлеченность играет важную роль в работе психологов. Их задача заключается не только в техническом анализе и решении проблем клиентов, но и в эмоциональной поддержке и понимании их состояния. Когда психологи сталкиваются с интенсивной эмоциональной нагрузкой, они могут чувствовать на себе эмоции клиентов, что может вызывать стресс и утомление [46].

Психологи могут столкнуться со сложными и проблематичными случаями, которые требуют особых навыков и подходов к решению. Это может включать работу с клиентами, страдающими от психических расстройств, зависимостей, насилия, или семейных проблем. Работа с такими ситуациями может быть эмоционально и морально требовательной [6].

Психологи часто сталкиваются с высокими профессиональными требованиями и ограничениями в своей работе. Например, соблюдение этических норм и конфиденциальности, поддержка клиентов в соответствии с профессиональными стандартами, выполнение требований клиентов и работодателя [44]. Все это может создавать давление на психологов и повышать уровень стресса.

Работа с клиентами, которые страдают от травм или эмоциональных расстройств, может представлять особую сложность для психологов. Они должны быть восприимчивыми и эмпатичными к эмоциональным состояниям своих клиентов, однако непрерывная поддержка и внимательное отношение к этим тяжелым эмоциям могут оказать негативное воздействие на их собственное эмоциональное благополучие.

Чтобы справиться с эмоциональной перегрузкой и предотвратить эмоциональное выгорание, психологи часто применяют стратегии самозаботы и саморегуляции [7]. Некоторые из них могут включать регулярное выделение времени для отдыха и восстановления, поиск поддержки у коллег и супервайзера, а также участие в мероприятиях, способствующих релаксации, таких как йога или медитация.

Очень важно, чтобы психологи осознавали свои эмоциональные границы и умели устанавливать здоровые границы с клиентами [48]. Это помогает им сохранять свою эмоциональную и психологическую энергию и предотвращать перегрузку. При необходимости они также могут обратиться к коллегам или специалистам, чтобы получить сопровождение и советы по управлению эмоциональной нагрузкой.

Здоровый и уравновешенный психолог способен лучше помочь своим клиентам. Поэтому забота о собственном эмоциональном благополучии является неотъемлемой частью практики психолога и способствует качественному оказанию профессиональной помощи.

Недостаток поддержки со стороны коллег и руководства может оказывать негативное влияние на эмоциональное состояние психологов и усугубить эмоциональное выгорание. Когда психологи не получают необходимую поддержку и признание за свою работу, они могут чувствовать себя недооцененными и изолированными.

Также, когда психологам ограничено влияние на рабочий процесс и принятие решений, это может вызывать чувство бессилия и потери контроля. Отсутствие возможности вносить изменения и адаптироваться к индивидуальным нуждам клиентов может привести к чувству стагнации и незавершенности.

Для преодоления этих вызовов, психологи могут предпринимать ряд действий. Они могут искать помощь за пределами своей рабочей среды, такую как участие в профессиональных сообществах, где они могут получить поддержку и советы от коллег. Также полезно находить ресурсы, которые позволяют развивать собственные навыки и интересы в профессии.

Когда ограничен контроль над рабочим процессом, психологи могут стараться найти возможности для автономии и принятия решений в других областях своей жизни. Это может помочь восстановить чувство контроля и уверенности. Кроме того, общение с руководством и своими коллегами о

своих потребностях и ожиданиях может способствовать изменениям в организационной культуре и повышению уровня поддержки [54].

Важно помнить, что поддержка и контроль – это взаимодействие, которое зависит от обеих сторон. Так что, наряду с принятием мер по увеличению поддержки и контроля, психологи также могут развивать навыки самоуправления и самозащиты, чтобы лучше справляться с вызовами, связанными с их профессией.

1.2 Значение проблемы в психологической практике

Современная профессиональная деятельность психолога ориентирована на предоставление психологической помощи клиенту в рамках его повседневной и экстремальной жизнедеятельности.

Проблемы, с которыми сталкиваются психологи, представляют собой важный аспект психологической практики. Они играют существенную роль в оказании помощи клиентам и способствуют развитию профессионализма психологов. Проблемы могут быть связаны с различными аспектами психического здоровья и поведения, а также с личными, межличностными и организационными вопросами [55].

Разрешение проблем также помогает психологам улучшить свои навыки и компетенции. Каждая новая проблема, с которой они сталкиваются, предоставляет им возможность обогатить свой опыт и учиться новым подходам и стратегиям, которые могут быть применены в других клинических случаях [14]. Это обеспечивает непрерывное профессиональное развитие психологов и повышает их компетентность в работе с клиентами.

Проблемы, с которыми сталкиваются психологи, также являются исследовательской областью в самой психологии. Изучение причин и механизмов развития этих проблем позволяет углубить наше понимание человеческого поведения и мозговых процессов. Это в свою очередь

способствует более точному определению методов лечения и разработке эффективных психологических техник.

Успешность психологического консультирования и психотерапии непосредственно зависит от личности психолога и его способности устанавливать терапевтический, эмоциональный контакт с людьми, обратившимися за помощью. Особенность данной профессии заключается в том, что взаимодействие специалиста с клиентами является не только систематическим, но и эмоционально насыщенным, глубоким и интенсивным. Длительное эмоциональное напряжение, сопутствующее работе психолога, может приводить к стрессу, на фоне которого возможно развитие профессионального выгорания.

Проблема эмоционального выгорания у психологов имеет большое значение в психологической практике по ряду причин. Во-первых, эмоциональное выгорание может негативно сказываться на самом психологе, его физическом и психическом здоровье. Это может привести к снижению качества работы и производительности, а также к возможной потере мотивации и интереса к профессии.

Во-вторых, эмоциональное выгорание психолога может отрицательно отразиться и на его клиентах. Психолог, находящийся в состоянии выгорания, может столкнуться с трудностями в проявлении эмпатии, оказании эмоциональной поддержки и эффективной работе с клиентами. Это может значительно препятствовать успешному и эффективному консультированию и проведению психологических процедур [56].

В общем, эмоциональное выгорание является серьезной проблемой для психологов, занимающихся частной практикой. Психологи, страдающие от эмоционального выгорания, могут испытывать трудности в установлении границ с клиентами, управлении своими эмоциональными переживаниями и поддержании здорового баланса между работой и личной жизнью [17].

Однако существуют стратегии, которые могут помочь справиться с эмоциональным выгоранием и предотвратить его развитие. Важно осознавать

свои границы и устанавливать здоровые рамки в работе с клиентами. Это может включать установку прочных временных ограничений, регулярные перерывы и отпуска, а также нахождение способов релаксации и восстановления после работы.

Поддержка коллег и участие в профессиональных сообществах также могут сыграть важную роль в предотвращении эмоционального выгорания. Взаимодействие с другими психологами, обсуждение проблем и поиск поддержки может помочь снизить чувство изоляции и улучшить психологическое благополучие.

Забота о себе и осознание своих потребностей также являются важными аспектами профилактики эмоционального выгорания. Это может включать регулярное физическое упражнение, здоровое питание, достаточный сон и время для занятий хобби или другой приятной деятельностью. Установление границ и баланса между работой и личной жизнью является неотъемлемой частью здорового функционирования психолога.

Наконец, важно не бояться обратиться за профессиональной помощью при наличии признаков эмоционального выгорания. Специалисты могут помочь в развитии навыков эмоциональной регуляции, осознанности и эффективной стратегии работы с клиентами.

Исследователи традиционно выделяют ряд факторов риска, которые могут способствовать возникновению профессионального выгорания. Среди них:

- внешние, или организационные, факторы: высокая стрессогенность профессии, нечеткая, дестабилизирующая организация деятельности, повышенная ответственность, неблагоприятная атмосфера и конфликты, психологически трудный контингент, с которым приходится работать специалисту, «бюрократический шум», мешающий прямым обязанностям и другие;

– внутренние (личностные/индивидуальные) факторы, по мнению большинства исследователей, оказывают наиболее сильное влияние на возникновение профессионального выгорания. Чем больше специалист лично включен в профессиональную деятельность, тем выше опасность возникновения симптомов [31].

В.В. Бойко в рамках своей концепции относит к личностным факторам, влияющим на возникновение синдрома эмоционального выгорания, такие переменные, как склонность к эмоциональной ригидности (то есть сдержанность в проявлении эмоций) и тенденцию к интенсивной интериоризации обстоятельств профессиональной деятельности, которая представляет собой повышенную ответственность и глубокое переживание каждой профессиональной неудачи. Кроме того, автор указывает на значение слабой мотивации эмоциональной отдачи в профессиональной деятельности, когда профессионал либо не заинтересован проявлять участие и эмпатию, либо не умеет поощрять себя за эмоциональное сопереживание и поддерживает свою самооценку исключительно через систему каких-то профессиональных или материальных достижений, например, опирается на карьерный рост как на показатель собственной профессиональной ценности. В контексте анализа психологических факторов, способствующих развитию синдрома эмоционального выгорания, В.В. Бойко акцентирует внимание на таком критическом аспекте, как присутствие у специалиста определенных нравственных дефектов. Это включает в себя не только неспособность интегрировать в процесс взаимодействия базовые моральные категории, такие как совесть, добропорядочность и честность, но и состояние нравственной дезориентации, при котором человек неспособен различить добро и зло, а также полностью осознать потенциальный ущерб, который может быть нанесен личности [11].

Специалист-психолог, будучи представителем помогающих профессий или, согласно классификации Е.А. Климова, профессий типа «человек – человек», принадлежит к категории специалистов, подверженных высокому

рisku развития синдрома профессионального выгорания. При этом наиболее ярко данный феномен проявляется в тех областях, где «коммуникации характеризуются высокой эмоциональной насыщенностью или когнитивной сложностью» [23].

Н.Е. Водопьянова и Е.С. Старченкова определяют выгорание как «феномен личностной деформации», что подразумевает его влияние на все аспекты личности специалиста, включая физическое состояние и психику [41]. Важно отметить, что помимо общих факторов профессионального выгорания, характерных для всех помогающих профессий, профессия психолога обладает своей спецификой. Эта специфика обусловлена строгими требованиями к соблюдению этического кодекса, отсутствием возможности обсуждать рабочие моменты с близкими людьми, наличием множества мифов и нереалистических ожиданий, окружающих данную профессию, и другими особенностями.

Одна из популярных метафор, описывающих работу психолога, гласит: «Психолог работает собой», что подразумевает использование не только своих знаний и навыков, но и собственной личности в качестве рабочего инструмента. Однако, выгорание может сделать этот инструмент бесполезным. Психолог, страдающий от деперсонализации, начинает относиться к клиентам с цинизмом, агрессией или безразличием, что существенно снижает его способность эффективно выполнять свою работу, даже если он владеет техниками работы на самом высоком уровне. Для поддержания эффективности данного «инструмента» в большинстве психотерапевтических подходов предусмотрены обязательные супервизии и личная терапия. Существуют исследования, подтверждающие положительное влияние супервизий, балинтовских групп, тренингов антистрессового менеджмента на состояние специалистов-психологов с субдепрессивной симптоматикой [20].

Большинство исследователей, занимающихся изучением эмоционального интеллекта, согласны с тем, что его низкий уровень

коррелирует с различными формами социальной дезадаптации, в то время как высокий уровень является залогом успешного межличностного взаимодействия. Более того, развитие эмоционального интеллекта «уменьшает вероятность возникновения различных форм личностной деструкции и социальной дезадаптации» и, следовательно, может выступать в роли ресурса для преодоления профессионального выгорания [53].

Исходя из всего вышеизложенного, мы можем утверждать, что профессиональное выгорание представляет собой значительную угрозу для психологов, оказывая непосредственное воздействие на их профессиональную деятельность и снижая ее эффективность.

1.3 Признаки эмоционального выгорания у психологов

Эмоциональное выгорание – это состояние, возникающее у психологов (и других профессионалов в сфере здравоохранения) в результате длительного исключительно эмоционально и психологически напряженного рабочего процесса. Оно может проявляться в различных физических, эмоциональных и психологических признаках. Вот некоторые из них.

Психологи, страдающие от эмоционального выгорания, могут ощущать чрезмерную усталость и изнеможение, несмотря на достаточный отдых и сон.

Потеря мотивации и интереса: психологи могут постепенно терять интерес к своей работе и чувствовать снижение мотивации. Они могут испытывать эмоциональное отчуждение и дистанцироваться от клиентов.

Повышенная раздражительность и затруднения в отношениях: эмоциональное выгорание может проявляться в раздражительности, недовольствии и трудностях в общении с клиентами или коллегами. Психологи могут испытывать ярость или апатию, особенно в отношении своей профессии [4].

Сниженная самооценка и чувство бесполезности: психологи, страдающие от эмоционального выгорания, могут испытывать сомнения в своих способностях и эффективности своей работы. Они могут чувствовать себя бесполезными и неспособными помочь клиентам.

Эмоциональное выгорание может сопровождаться физиологическими симптомами, такими как цефалгия, нарушения сна, гипертония, гастроинтестинальные дисфункции и другие физиологические проявления стресса.

Ощущение отчуждения и потери смысла: психологи, страдающие от эмоционального выгорания, могут чувствовать себя отчужденными от своей работы, клиентов и ценностей, связанных с их профессией [53]. Они могут испытывать потерю смысла и целей в работе.

Важно отметить, что эти признаки не являются исчерпывающим списком, и каждый психолог может испытывать их в разной степени и с различной интенсивностью. Если у вас есть подозрение на эмоциональное выгорание, важно обратиться за поддержкой и помощью, включая консультацию со специалистом в этой области.

Психологическая работа требует от нас силы и энергии, поскольку мы постоянно сталкиваемся с эмоциональными и психологическими проблемами клиентов [34]. В процессе установления эмоциональной связи с клиентами, слушания и анализа их проблем, а также предоставления эмоциональной поддержки и советов, мы можем истощаться на эмоциональном уровне.

Эмоциональное истощение может проявляться как потеря эмоциональной резонансности и эмпатии, так и чувство эмоционального истощения после работы с клиентами. Мы можем чувствовать, что наша энергия и эмоциональные ресурсы исчерпаны, а способность эмоционально откликаться на проблемы клиентов уменьшается. Это может привести к эмоциональному отчуждению и ухудшению качества нашей работы.

Физическая усталость также является общим признаком выгорания. Продолжительные рабочие часы, постоянное психологическое напряжение и

высокая ответственность могут привести к хроническому утомлению, физической усталости, а также к различным физическим проблемам, таким как головные боли, проблемы со сном, снижение иммунной функции и другие [37].

Важно понимать, что эмоциональное и физическое истощение неизбежно во время работы психологом, но есть несколько стратегий, которые могут помочь справиться с этим состоянием.

Регулярное физическое упражнение, здоровое питание, регулярные перерывы и достаточный отдых – все это помогает поддерживать наш физический и эмоциональный благополучие.

Важно установить границы между работой и личной жизнью. Необходимо выделить время для отдыха, релаксации и занятий, которые приносят удовольствие, не связанных с работой.

Важно иметь поддержку коллег и возможность обсудить свои эмоциональные и профессиональные вызовы с другими психологами.

Регулярный самоанализ и саморефлексия помогут понять свои потребности и стратегии самоуправления для предотвращения эмоционального и физического истощения [42].

Навыки управления стрессом, такие как глубокое дыхание, медитация, йога и другие техники релаксации, могут быть эффективными в снижении напряжения и поддержании эмоционального баланса.

Важно помнить, что забота о себе самом – это не только необходимое условие для нашего личного благополучия, но и важный аспект нашей профессиональной работы.

Отчуждение и дистанцирование являются распространенными симптомами выгорания у психологов. Отчуждение означает потерю связи с собой и своими эмоциями. Мы можем начать чувствовать себя отстраненными от своих чувств и мыслей, что затрудняет эмоциональную связь с клиентами. Это, в свою очередь, может влиять на нашу эффективность и эффективность проведения сеансов с клиентами.

Дистанцирование, с другой стороны, означает создание эмоционального и психологического расстояния между психологом и клиентом. Мы можем становиться более избирательными в своем вовлечении, а также ощущать перегрузку от эмоциональной интенсивности работы с клиентами. Это может привести к снижению эмпатии и сочувствия к клиентам и ухудшению качества наших терапевтических отношений.

Важно осознавать свои эмоции и мысли, проводить время на самоанализ и рефлексии. Мы должны быть в курсе своих внутренних процессов и следить за любыми изменениями, которые могут указывать на отчуждение или дистанцирование [2].

Общение с коллегами и участием в супервизии может помочь нам обсудить сложные случаи и найти подходящие стратегии работы с клиентами. Также полезно посещать конференции, семинары и тренинги, чтобы расширить свои знания и быть в курсе последних тенденций в психологии.

Необходимо акцентировать внимание на необходимости постановки собственных потребностей на первый план и их удовлетворения. Это может включать в себя такие аспекты, как рекреация, релаксация и самоуход, а также деятельность, которая способствует личностной радости и удовлетворению.

Кроме работы, важно уделять внимание своим личным отношениям. Быть связанным с близкими людьми и иметь поддержку друзей и семьи может помочь нам восстановить эмоциональное равновесие и предотвратить отчуждение и дистанцирование.

Психологи должны уметь распознавать и преодолевать симптомы выгорания, чтобы поддерживать свою психологическую прочность и эффективность в работе с клиентами [33]. Эмоциональное выгорание может негативно сказываться на психологической компетентности практикующего психолога. При наличии этого состояния у психолога возникает ряд проблем, которые могут привести к снижению его профессионализма.

Одной из основных проблем является снижение памяти, внимания и концентрации. Психологический процесс требует особых когнитивных способностей, и если психолог испытывает эмоциональное выгорание, его способность к удержанию информации, анализу и принятию решений может снижаться. Это может привести к ухудшению качества работы с клиентами и возможным ошибкам в процессе оказания помощи.

Кроме того, снижение психологической компетентности также может проявляться в потере мотивации и энтузиазма. Психолог может начать испытывать физическую и эмоциональную изнуренность, что препятствует его способности эффективно работать с клиентами. Он может стать менее заинтересованным в том, что происходит с клиентом и в потенциальных результатах терапии.

Для предотвращения снижения психологической компетентности и справления с эмоциональным выгоранием важно применять стратегии заботы и поддержки, а также обратиться к профессиональным ресурсам и супервизии [3]. Регулярная саморефлексия, поддержка коллег и консультации с опытными специалистами помогут психологу восстановить эмоциональное благополучие и повысить его профессиональные навыки. Кроме того, психолог может обратить внимание на свои собственные потребности и заботиться о себе, как физически, так и эмоционально, чтобы снизить риск снижения своей психологической компетентности.

Психологическое выгорание может оказывать сильное влияние на физическое здоровье и приводить к различным психосоматическим проявлениям. Весьма распространенными симптомами, которые психолог может испытывать, являются головные боли и мышечные боли, особенно в области шеи, спины и плеч.

Другие часто встречающиеся психосоматические симптомы при психологическом выгорании включают нарушения сна, такие как бессонница или беспокойный сон. Также часто наблюдаются изменения в аппетите, которые могут проявляться либо в потере аппетита, либо в переедании.

Психологическое выгорание также может усиливать уровень стресса и тревоги, создавая чувство напряжения и беспокойства. В результате этого психолог может испытывать усталость и чувство изнеможения, что сказывается на его общем физическом и эмоциональном благополучии.

Психосоматические проявления являются результатом взаимосвязи между психическим и физическим состояниями человека. Поэтому важно обратить внимание на эти симптомы и предпринять соответствующие превентивные меры для минимизации риска развития синдрома психологического выгорания. Регулярная практика релаксационных техник, физическая активность, рациональное питание, а также профессиональная психологическая поддержка и консультации могут способствовать восстановлению внутреннего баланса и эффективному управлению психосоматическими проявлениями.

Повышенная раздражительность и негативные эмоции являются частыми проявлениями эмоционального выгорания у психологов [30]. Когда психолог находится в состоянии выгорания, его эмоциональные ресурсы и терпение исчерпываются, и это может приводить к тому, что он становится более раздражительным и негативно реагирует на мелкие проблемы.

Эмоциональное выгорание также может проявляться через агрессивное или грубое поведение, как в отношении клиентов, так и во взаимодействии с коллегами. Психолог, испытывающий эмоциональное выгорание, может становиться менее терпимым к недостаткам и сложностям других людей, что может привести к конфликтам и напряженности в отношениях [32].

Пессимизм также является одним из характерных признаков эмоционального выгорания [26]. Психолог может начать сомневаться в своих профессиональных навыках, видеть только отрицательные стороны своей работы и потерять веру в свою способность помогать клиентам. Это может привести к ухудшению профессиональной самооценки и нарушению мотивации.

Важно осознать эти симптомы и найти способы справиться с эмоциональным выгоранием. Помимо практик, которые были упомянуты ранее, таких как отдых и релаксация, физическая активность и психологическая поддержка, также важно обратить внимание на свои эмоциональные и психологические потребности.

Иногда психологу может потребоваться поговорить с другим профессионалом или рассмотреть возможность сокращения рабочей нагрузки для восстановления эмоционального равновесия.

Таким образом, были рассмотрены теоретические основы эмоционального выгорания психологов. Было дано определение эмоционального выгорания, обозначены его основные причины, а также указано на значимость проблемы эмоционального выгорания в психологической практике. Кроме того, были перечислены признаки эмоционального выгорания у психологов, которые могут помочь в его диагностике и предупреждении.

Проблема эмоционального выгорания является актуальной и важной в психологической практике. Она связана с тем, что психологи работают с людьми, которые часто находятся в сложных жизненных ситуациях, испытывают стресс и негативные эмоции [28]. Психологи должны помогать им справляться со своими проблемами, но при этом сами могут столкнуться с эмоциональным истощением и выгоранием.

Эмоциональное выгорание – это состояние, когда человек перестает получать удовлетворение от своей работы, чувствует усталость и потерю интереса к ней. Это может привести к снижению качества оказываемых услуг, ухудшению отношений с клиентами и коллегами, а также к проблемам со здоровьем [24].

Проблема эмоционального выгорания имеет серьезные последствия для психологической практики. Во-первых, она может повлиять на качество оказываемых услуг. Если психолог находится в состоянии эмоционального выгорания, он может не полностью понимать потребности клиента или

неправильно оценивать его состояние [39]. Это может привести к ошибкам в работе и даже к причинению вреда клиентам.

Во-вторых, проблема эмоционального выгорания может повлиять на отношения между психологом и клиентом. Если психолог не получает удовлетворения от своей работы, он может стать менее эмпатичным и заботливым по отношению к своим клиентам. Это может привести к тому, что клиенты будут чувствовать себя непонятыми или отвергнутыми.

Наконец, проблема эмоционального выгорания может повлиять на здоровье психолога. Стресс и усталость, связанные с работой, могут привести к физическим и психическим заболеваниям [25]. Это может снизить эффективность работы психолога и даже привести к его вынужденному уходу из профессии.

Глава 2 Эмпирическое исследование эмоционального выгорания психологов в частной практике

2.1 Организация и методология исследования

В рамках экспериментальной стадии нашего исследования синдрома эмоционального (профессионального) выгорания среди специалистов в области психологии была проведена серия тестов и опросников, а также анализ полученных данных. Целью данной работы было определение специфических характеристик данного синдрома, включая все его симптомы и степень их выраженности, а также идентификация различий в уровне развития выгорания между респондентами, имеющими опыт частной практики, и теми, кто никогда не занимался подобной деятельностью.

Выдвинута гипотеза: уровень эмоционального выгорания будет различен у психологов, работающих в частной практике, и у тех, кто работает в иных условиях. Есть вероятность, что у психологов, занимающихся частной практикой, степень выраженности синдрома эмоционального выгорания будет существенно выше из-за большого количества различных факторов, включая полное отсутствие поддержки коллектива, за неимением последнего как такового.

Исследование эмоционального (профессионального) выгорания у психологов проводилось в соответствии с поставленными нами целью и задачами. Уровень синдрома эмоционального выгорания определялся поэтапно:

- была выбрана и проанализирована методологическая база исследования;
- была реализована процедура диагностики;
- проанализированы полученные в ходе нашего исследования данные и сформулирован ряд рекомендаций для психологов.

Выборку исследования составили 30 респондентов, которые мы разделили на две отдельные группы, различающиеся по 1 основному признаку – наличие частной практики. Группа 1 – респонденты занимающиеся частной практикой: 15 человек. Группа 2 – респонденты не занимающиеся частной практикой: 15 человек.

Классификация методов, задействованных в ходе исследования:

- теоретические методы: поиск и анализ тематической литературы;
- общенаучные методы;
- частнонаучные методы;
- диагностический комплекс.

Нами был установлен ряд задач, для решения которых были использованы следующие методики исследования.

Анкетирование. Анкета позволила получить нам данные о респондентах, имеющие большое влияние на дальнейшие результаты нашего исследования: пол, возраст, наличие или отсутствие опыта частной практики и стаж работы.

Методика диагностики синдрома эмоционального выгорания в профессиях типа «человек-человек» (В.В. Бойко).

Для диагностики эмоционального выгорания у специалистов профессий типа «человек-человек» часто используется опросник «Эмоциональное выгорание» В.В. Бойко. Эта методика включает 84 утверждения, которые объединены в 12 шкал или симптомов, которые отражают содержание самого процесса эмоционального выгорания. По результатам диагностики подсчитывается суммарный балл по каждой из шкал, и после, на основе этого балла, интерпретируется общее состояние человека.

В.В. Бойко представил дефиницию эмоционального выгорания, согласно которой это есть сформированный субъектом механизм психологической защиты в виде селективной либо тотальной элиминации эмоций в ответ на травмирующие воздействия [11].

Выбранная нами методика может помочь нам определить доминирующие симптомы «эмоционального выгорания». Если проанализировать смысл слов и цифры, которые показывают разные стадии появления эмоционального выгорания, то можно создать детальный портрет человека, понять, насколько его эмоции в конфликте соответствуют норме [35].

Как мы уже говорили ранее, данная методика содержит 84 вопроса, которые помогают определить три стадии «эмоционального выгорания»: напряжение, сопротивление и истощение [12]. Каждая стадия оценивается на основе четырех характерных признаков (таблица 1). Используя «ключ», мы проводим расчеты: суммируем баллы по каждому из 12 признаков выгорания. Затем считаем сумму показателей признаков для каждой из трех стадий интенсивности синдрома. После этого находим сумму всех двенадцати признаков и рассчитываем конечный показатель «эмоционального выгорания» у тестируемого [11].

Таблица 1 – Симптомы эмоционального выгорания в соответствии с фазами эмоционального выгорания

Фаза	Симптом
Напряжение	Переживание психотравмирующих обстоятельств
	Неудовлетворенность собой
	«Загнанность в клетку»
	Тревога и депрессия
Резистенция	Неадекватное эмоциональное реагирование
	Эмоционально-нравственная дезориентация
	Расширение сферы экономии эмоций
	Редукция профессиональных обязанностей
Истощение	Эмоциональный дефицит
	Эмоциональная отстраненность
	Личная отстраненность (деперсонализация)
	Психосоматические психовегетативные нарушения

Методика В.В. Бойко позволяет провести наиболее полное и всестороннее исследование эмоционального выгорания. Интенсивность каждого симптома может колебаться от 0 до 30 баллов.

Для каждой стадии возможно получение оценки от 0 до 100 баллов.

Интерпретация результатов:

Данный подход поможет получить наиболее полное описание синдрома «эмоционального выгорания», поэтому важно рассмотреть каждый симптом отдельно.

Интенсивность каждого симптома может колебаться от 0 до 30 баллов: 9 и меньше баллов – отсутствие симптома, 10-15 баллов – начальная стадия проявления симптома, 16 и больше – сформированный симптом.

Этот метод помогает выявить все основные симптомы «эмоционального выгорания». Важно обратить внимание на то, к какой из фаз относится преобладающий симптом и в какой фазе их больше всего. Это позволит определить стадию развития эмоционального выгорания у респондента и подобрать для него рекомендации по профилактике синдрома эмоционального выгорания для психологов.

Наш следующий шаг в анализе данных опроса заключается в изучении показателей трех фаз развития стресса: «напряжение», «резистенция» и «истощение». Каждую из этих фаз можно оценить по шкале от 0 до 120 баллов.

Количественные показатели позволяют сделать вывод о том, насколько та или иная фаза уже сформировалась, какая из них проявилась в большей или меньшей степени по отношению к остальным: 36 и менее баллов – фаза не сформировалась, 37-60 баллов – фаза в стадии формирования, 61 и более баллов – сформировавшаяся фаза.

Опросник выявления эмоционального выгорания МВІ (К. Маслач, С. Джексон). Незаменимый инструмент для диагностики выгорания у работников помогающих профессий Эмоциональное выгорание является серьезной проблемой, которая затрагивает специалистов, работающих с

людьми, таких как медицинские работники, педагоги и социальные работники. Опросник эмоционального выгорания Маслач (МВІ) является широко используемым инструментом для диагностики этого состояния. Опросник МВІ был разработан Кристиной Маслач и ее коллегами в 1981 году. Он основан на трехмерной модели эмоционального выгорания, которая включает эмоциональное истощение, деперсонализацию и снижение персональных достижений [19].

Опросник МВІ состоит из 22-х утверждений, которые разделяются на три субшкалы:

- эмоциональное истощение – это чувство опустошенности, усталости и истощенности своих эмоциональных ресурсов;
- деперсонализация – это изменение отношения к коллегам, клиентам или пациентам, которое проявляется в цинизме, негативизме и безразличии;
- редукция личных достижений – это снижение самооценки своей работы, профессионализма и продуктивности.

Участникам данного опроса предлагается оценить каждое утверждение по шкале от 0 до 6, где 0 означает полное несогласие, а 6 – полное согласие. Сумма баллов по каждой субшкале дает представление о степени выраженности каждого из компонентов эмоционального выгорания.

Методика «Экспресс-оценка выгорания» (В. Каппони, Т. Новак).

Чем выше сумма баллов по каждой субшкале отдельно, тем сильнее у испытуемого проявляются самые различные аспекты «выгорания». Об уровне самого синдрома «выгорания» можно судить по общей сумме баллов по всем субшкалам.

Эта методика самая распространённая из представленных для определения наличия эмоционального выгорания. Она может позволить быстро получить в достаточной мере точные результаты, с которыми можно продолжить работу, понимая дальнейшее направление исследований.

Уровень «эмоционального выгорания» по данной методике выражается в баллах: 0–1 балл – низкий уровень. Эмоциональное выгорание вам не грозит, 2–6 баллов – средний уровень. Вам следует взять отпуск, отключиться от рабочих дел, 7–9 баллов – высокий уровень. Пора принимать решение: менять работу или пересматривать образ жизни, 10 баллов – критический уровень. Ваше положение серьёзное.

Шкала профессиональной апатии (Job Apathy Scale, JAS, Г. Шмидт, адаптация А.А. Золотарева).

Шкала профессиональной апатии (Job Apathy Scale, JAS) предназначена для измерения апатичных мыслей и действий, связанных исключительно с работой. Как пишут авторы адаптации шкалы профессиональной апатии Г. Шмидта: «Апатичные мысли часто могут включать в себя полное отсутствие интереса и эмоциональной приверженности к работе в организации, а апатичные действия подразумевают полное отсутствие стремления к выполнению необходимых действий для решения любых рабочих задач» [51].

«Психометрический анализ шкалы JAS показывает, что на основе десяти пунктов, которые измеряют апатичные мысли и действия, исследователи могут получить достаточно точные статистические данные о профессиональной апатии» [51]. Хотя эмоциональная апатия напрямую не включена в пункты шкалы, она также учитывается, поскольку непосредственно связана с апатичными мыслями.

Тестирование состоит из 10 вопросов, ответы на которые можно дать по следующей шкале: 1 – не согласен, 2 – скорее не согласен, 3 – нечто среднее, 4 – скорее согласен, 5 – согласен.

Интерпретация происходит, как это было уже упомянуто выше, по двум шкалам:

– «Апатичные мысли (apathetic thoughts) – это полное отсутствие интереса и удовлетворенности работой. Сотрудники, подверженные апатичным мыслям, избегают любых умственных усилий в отношении

своей работы, часто действуют совершенно автоматически и всегда игнорируют идеи коллективной эффективности и организационного потенциала»[51];

– «Апатичные действия (apathetic actions) – это полное отсутствие желания выполнять любые действия, необходимые для успешного выполнения рабочих задач. Сотрудники, которые характеризуются апатичными действиями, устанавливают самые низкие стандарты работы, достижение которых гарантирует им отсутствие санкций за недобросовестное выполнение работы» [51].

Методика «Усталость от сострадания специалистов помогающих профессий» (Ч. Фигли, адаптация А.П. Лобанов, Д.А. Орлова).

Методика предназначена для выявления такого психологического феномена, как «усталость от сострадания», а также риска эмоционального выгорания у профессионалов в области психологии или других помогающих специальностей. Она содержит 66 вопросов, на которые предлагается отвечать по 6-балльной шкале. Вопросы разделены на три подшкалы.

1 шкала – это высокий риск усталости от сострадания. Он является отражением степени значительного снижения сочувствия к клиентам, пережившим травмирующий опыт.

2 шкала – это высокий уровень риска эмоционального выгорания. Он оценивает степень истощенности от работы.

3 шкала – это потенциал сострадания клиенту, пережившему какой-либо травматический опыт» [40].

Результаты так же, как и у предыдущих методик, подсчитываются отдельно по каждой подшкале. Методика может использоваться также и для оценки эффективности программ подбора и подготовки персонала и разработки мер по предотвращению эмоционального выгорания у сотрудников.

Итак, всего мы выбрали пять различных методик, которые помогут нам измерить уровень эмоционального выгорания, определить его риски, узнать

уровень апатии, а также «усталости от сострадания» среди участников нашего исследования. Перед началом всех исследований были собраны письменные согласия всех участников. Тестирования и опросы проводились исключительно при помощи электронных устройств. Респондентам были направлены задания на их электронные адреса.

2.2 Анализ результатов исследования

В рамках данного эмпирического исследования мы провели оценку эмоционального выгорания психологов с использованием пяти выбранных нами методик в 7 этапов.

1 этап – Анкета.

2 этап – Методика диагностики синдрома эмоционального выгорания в профессиях типа «человек-человек» (В.В. Бойко).

3 этап – Опросник выявления эмоционального выгорания МВІ (К. Маслач, С. Джексон, адаптация Н.Е. Водопьяновой).

4 этап – Методика «Экспресс-оценка выгорания» (В. Каппони, Т. Новак).

5 этап – Шкала профессиональной апатии (Job Apathy Scale, JAS, Г. Шмидт, адаптация А.А. Золотарева).

6 этап – Методика «Усталость от сострадания специалистов помогающих профессий» (Ч. Фигли, адаптация А.П. Лобанов, Д.А. Орлова).

7 этап – Анализ полученных нами результатов.

1 этап – Анкета.

Анкета позволила получить нам следующие данные о респондентах:

- пол респондента – женщины;
- возраст респондентов от 30 до 40 лет;
- занимающиеся частной практикой – 15 человек, не занимающиеся частной практикой – 15 человек;

- стаж работы от 5 до 10 лет;
- согласие на обработку данных – 30 человек.

В исследовании участвовали всего 30 психологов. Мы разделили их на две группы, по одному основному различию – наличие опыта частной практики.

2 этап – Методика диагностики синдрома эмоционального выгорания в профессиях типа «человек-человек» (В.В. Бойко).

В ходе исследования респондентам было предложено ответить на 84 вопроса. По итогам данного тестирования респондентами были показаны следующие результаты:

Фаза «Напряжение»: полностью сформировавшаяся – 5 респондентов, находящаяся на стадии формирования – 12 респондентов, и совсем не сформировавшаяся – 13 респондентов;

Фаза «Резистенция»: полностью сформировавшаяся – 5 респондентов, находящаяся на стадии формирования – 11 респондентов, и совсем не сформировавшаяся – 14 респондентов;

Фаза «Истощение»: полностью сформировавшаяся – 6 респондентов, находящаяся на стадии формирования – 12 респондентов, и совсем не сформировавшаяся – 12 респондентов;

Эмоциональное «выгорание»: низкий уровень – 13 человек, средний уровень – 13 человек, высокий уровень – 4 человека.

Эмоциональное выгорание – это одна из форм профессиональной деформации личности, которую человек приобретает в течении всей своей жизни. Оно значительно отличается от других форм эмоциональной ригидности, вызванных в основном только органическими причинами. «Эмоциональное выгорание развивается постепенно, в соответствии с этапами стресса» [11]. Методика диагностики синдрома эмоционального выгорания в профессиях типа «человек-человек» (В.В. Бойко) позволяет выделить три фазы.

Первая фаза «напряжения» указывает на наличие у испытуемого нервного напряжения, которое может быть вызвано длительной

психоэмоциональной нагрузкой, сложными условиями работы, высокой ответственностью и трудностями в общении с некоторыми людьми.

Вторая фаза «резистенции» - это защитная реакция человека на любые негативные впечатления.

Третья фаза «истощение» характеризуется снижением эмоционального тонуса и полным истощением психических ресурсов.

Высокие показатели по двум и более фазам позволяют предположить наличие у испытуемого синдрома эмоционального выгорания. Со средними и высокими показателями по каждому симптому в обеих группах можно ознакомиться в таблице 2.

Таблица 2 – Средние и высокие показатели по каждому симптому в группах по методике диагностики синдрома эмоционального выгорания в профессиях типа «человек-человек» (В.В. Бойко).

Симптомы	Группа 1		Группа 2		Всего	
	Сред.	Высок.	Сред.	Высок.	Сред.	Высок.
Переживание психотравмирующих обстоятельств	4	6	4	2	8	8
Неудовлетворенность собой	8	3	5	2	13	5
«Загнанность в клетку»	4	5	0	4	4	9
Тревога и депрессия	5	6	2	3	7	9
Неадекватное эмоциональное реагирование	7	5	4	2	11	7
Эмоционально-нравственная дезориентация	7	3	4	2	11	5
Расширение сферы эмоций	8	3	4	2	12	5
Редукция профессиональных обязанностей	5	6	3	2	8	8
Эмоциональный дефицит	6	6	5	2	11	8
Эмоциональная отстраненность	5	8	6	1	11	9
Личностная отстраненность (деперсонализация)	7	4	7	1	14	5
Психосоматические психовегетативные нарушения	9	2	4	2	11	6

Используемая нами методика помогает выявить все основные симптомы «выгорания». Среди испытуемых в данном исследовании в

основном доминируют следующие симптомы: «загнанность в клетку», тревога и депрессия, эмоциональная отстраненность.

Симптом «загнанности в клетку» не всегда присутствует в процессе развития синдрома эмоционального выгорания, но является совершенно естественным продолжением стрессового состояния. Когда психотравмирующие обстоятельства становятся слишком тяжелыми для человека и нет возможности избавиться от них, человек может испытывать чувство крайней безысходности. Он часто пытается изменить ситуацию, многократно обдумывает все проблемы на работе, что увеличивает психическую энергию. Человек сосредоточен на своих планах, целях, установках и смыслах, но если эти усилия не приносят никаких результатов. Подобные чувства естественно могут возникать не только в связи с работой, но и по любым другим причинам. Например, человека могут повергать в отчаяние различные бюрократические проволочки, организационная неразбериха, людская непорядочность или повседневная рутина.

«Симптом «тревоги и депрессии» проявляется в ситуациях, связанных с работой, особенно тогда, когда обстоятельства начинают сильно затруднять выполнение рабочих задач и вызывают эмоциональное выгорание как способ психологической защиты в данной ситуации. Неудовлетворенность работой и собой вызывает сильное эмоциональное напряжение, которое может проявляться в виде ситуативной или личностной тревоги, разочарования в себе, выбранной профессии, конкретной должности или месте работы. Этот симптом является крайней точкой в развитии фазы тревожного напряжения при формировании эмоционального выгорания» [11].

Симптом «эмоциональной отстранённости» выражается в том, что респондент начинает практически полностью абстрагироваться от эмоций на работе. Его перестает волновать что-либо. Но в целом, в других областях своей жизни он испытывает полный спектр эмоций. Отсутствие реакции на взаимодействия с клиентом во время рабочего процесса считается одним из самых явных симптомов «выгорания». Оно говорит о профессиональной

деформации личности и само собой разумеется вредит также и собеседнику. В следствии чего последний может крайне тяжело переживать такое безразличие к себе, особенно если оно демонстрируется совершенно открыто.

Также значительный процент высоких результатов был зафиксирован нами по следующим симптомам данной методики: эмоциональный дефицит, переживание психотравмирующих обстоятельств и редукция профессиональных обязанностей.

«Переживание психотравмирующих обстоятельств» – это симптом, который характеризуется постоянным переживанием стрессовой ситуации, несмотря на то, что она уже давно закончилась. Человек не может забыть о произошедшем, он снова и снова мысленно возвращается к травматическим событиям, которые вызывают у него сильные отрицательные эмоции. Это может привести к развитию других психических расстройств, таких как депрессия или тревожное расстройство. Отчаяние от этих факторов будет постепенно усиливаться. Неспособность справиться с проблемой может привести также и к развитию любых других симптомов «выгорания».

Симптом «редукция профессиональных обязанностей» проявляется в снижении эффективности человека в работе и выполнении своих должностных обязанностей. Пострадавший может начать избегать контактов с коллегами, пропускать рабочие дни или существенно уменьшать объём выполняемых задач. В профессиях типа «человек-человек», это может проявляться и в полном пренебрежении к выполнению своих прямых рабочих обязанностей. Например, врач может ограничиться всего лишь кратким опросом пациента, медсестра может полностью проигнорировать объяснение назначений, официант может не обратить внимание на необходимость заменить испорченную скатерть, проводник может не предложить чай пассажирам. Такое поведение может быть так же связано и с отсутствием культуры в деловых отношениях.

Симптом «эмоционального дефицита» характеризуется снижением способности испытывать положительные эмоции и чувства, такие как радость, удовлетворение, любовь и так далее. Человек становится менее эмоционально отзывчивым, теряет интерес к ранее приятным занятиям и людям.

Итак, сравним показатели эмоционального выгорания в обеих группах. Наглядно это представлено на рисунках 1, 2.

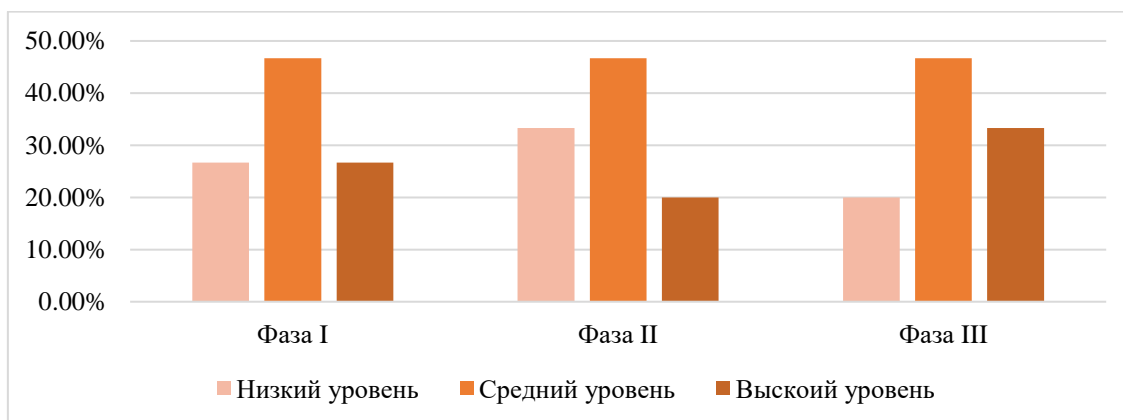


Рисунок 1 – результаты группы 1 по методике диагностики синдрома эмоционального выгорания в профессиях типа «человек-человек» (В.В. Бойко)

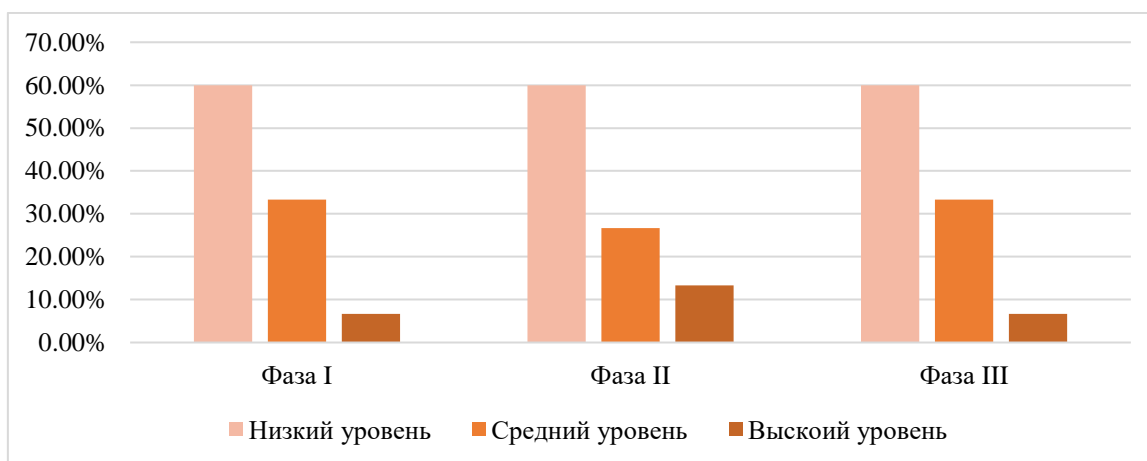


Рисунок 2 – результаты группы 2 по методике диагностики синдрома эмоционального выгорания в профессиях типа «человек-человек» (В.В. Бойко)

На основе полученных результатов можно сделать вывод, что по методике диагностики синдрома эмоционального выгорания в профессиях типа «человек-человек» (В.В. Бойко) в группе 1, состоящей из психологов, занимающихся частной практикой, средний уровень эмоционального выгорания выше по отношению к группе 2, состоящей из психологов, которые частной практикой не занимаются.

3 этап – Опросник выявления эмоционального выгорания МВИ (К. Маслач, С. Джексон, адаптация Н.Е. Водопьяновой). Данный опрос включает в себя 22 контрольных вопроса [18]. В итоге мы получили следующие результаты: эмоциональное истощение: низкий уровень – 11 психологов, средний – 12 психологов, высокий – 7 психологов, деперсонализация: низкий уровень – 11 психологов, средний уровень – 8 психологов, высокий уровень – 11 психологов, редукция личных достижений: низкий уровень – 12 психологов, средний уровень 10 психологов, высокий уровень – 8 психологов, системный индекс синдрома выгорания – низкий уровень – 11 психологов, средний уровень – 12 психологов, высокий уровень – 7 психологов.

Наглядно с результатом опросника можно ознакомиться в таблице 3.

Таблица 3 – Результаты опросника выявления эмоционального выгорания МВИ (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой)

Уровни/шкалы	Высокий уровень		Средний уровень		Низкий уровень	
	кол-во человек	процент ы	кол-во человек	процент ы	кол-во человек	проценты
«Эмоциональное истощение»	7	23,33%	12	40%	11	36,67%
«Деперсонализация»	11	36,67%	8	26,67%	11	36,67%
«Редукция личных достижений»	8	26,67%	10	33,33%	12	40%
Общий уровень психического выгорания	7	23,33%	12	40%	11	36,67%

Высокое эмоциональное истощение указывает на очень сильное выгорание, непосредственно имеющее связь с работой. Психологи испытывают постоянную усталость, отсутствие новых идей и безразличие. «При высоком уровне деперсонализации появляется крайне низкая надежность в отношениях с коллегами и ощущение бесполезности собственной работы. Во взаимодействии с клиентами проявляется черствость и чувство несправедливости по отношению к самому себе» [12].

Диагностика по шкале редукции личных достижений показывает низкую степень оптимизма и уверенности в своих силах.

Представим наглядно распределение показателей по группам на рисунках 3, 4.

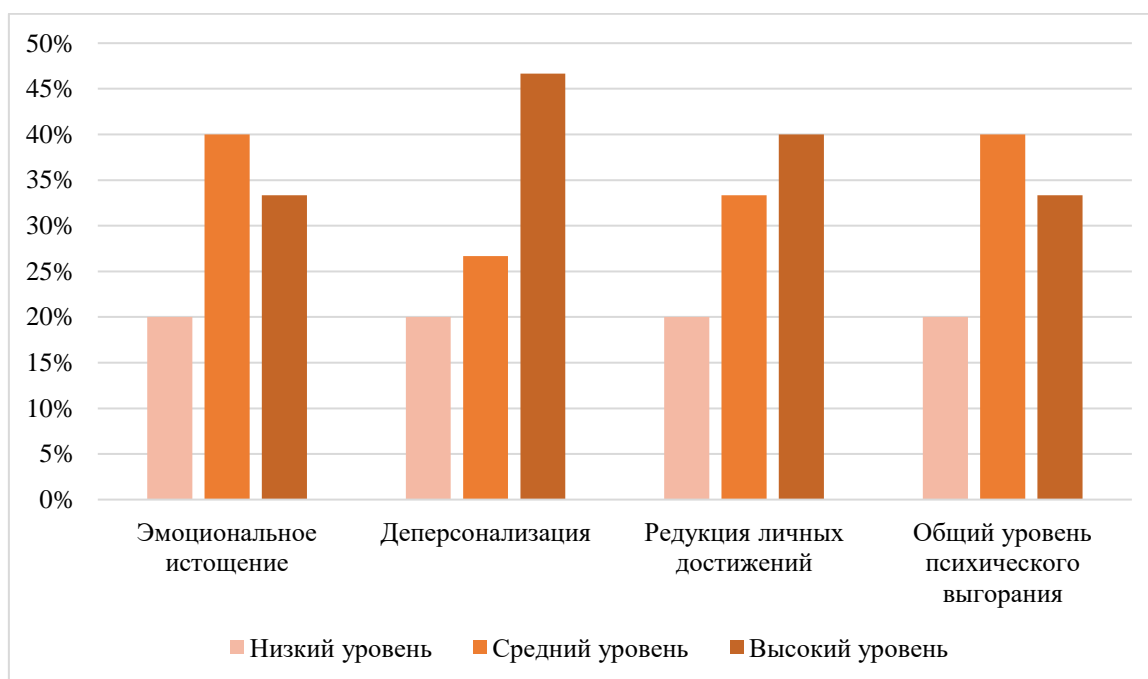


Рисунок 3 – результаты опросника выявления эмоционального выгорания МВІ (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой) в группе 1

Как мы можем увидеть на рисунке 3, уровень выгорания в группе 1 достаточно высок, по шкале «деперсонализация» он достиг почти 50% от количества испытуемых в группе.

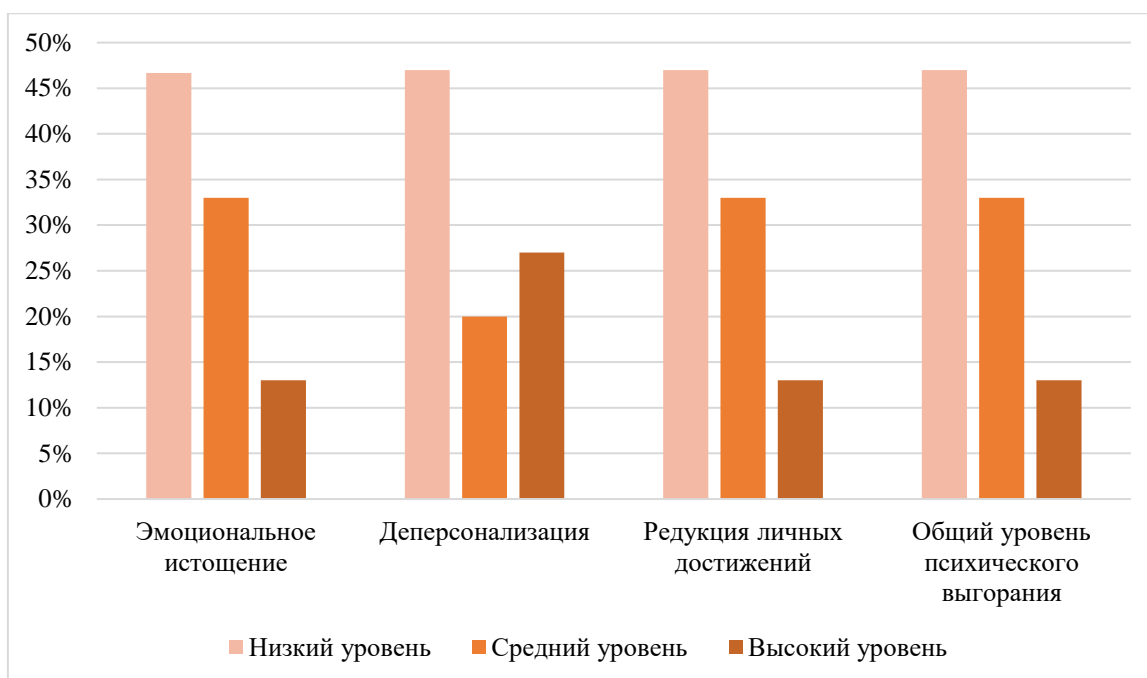


Рисунок 4 – результаты опросника выявления эмоционального выгорания МВІ (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой) в группе 2

Итак, если сравнить полученные нами показатели эмоционального выгорания в группах 1 и 2, то можно предположить, что в группе 1 более высокие (на 20% выше) значения по всем шкалам, включая и общий уровень выгорания. Средние значения в группе 2 на 7-10% ниже, чем в группе 1, участники которой занимаются частной практикой.

4 этап – Методика «Экспресс-оценка выгорания» (В. Каппони, Т. Новак).

В результате данного тестирования нами были получены следующие результаты.

Низкое количество баллов – 10 респондентов, среднее количество баллов – 14 респондентов, высокое количество баллов – 6 респондентов.

Сравним результаты в обеих группах на рисунке 5. Наглядно видно, что как и в предыдущих тестированиях высокие значения выгорания получили больше респондентов из группы 1. Но, данное тестирование дало одинаковое среднее значение в обеих группах. И так как данный тест предназначен для диагноститки самых ранних симптомов эмоционального

выгорания, можно предположить, что в группе 2 может быть больше респондентов с риском возникновения эмоционального выгорания, чем это показали предыдущие, проведенные нами, испытания.

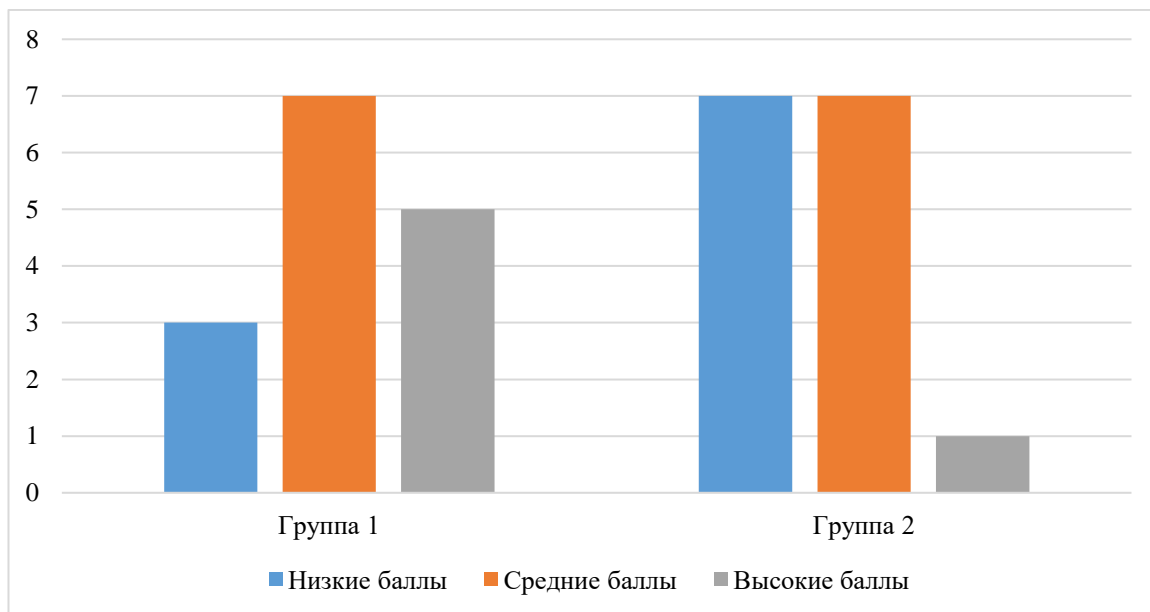


Рисунок 5 – Результаты тестирования «Экспресс-оценка выгорания» (В. Каппони, Т. Новак) в обеих группах

5 этап – Шкала профессиональной апатии (Job Apathy Scale, JAS, Г. Шмидт, адаптация А.А. Золотарева).

По результатам данного опросника мы получили следующие показатели.

Апатичные мысли на низком уровне у 12 респондентов, на среднем уровне у 12 респондентов, и на высоком уровне у 6 респондентов.

Апатичные действия на низком уровне у 13 респондентов, на среднем уровне у 11 респондентов и на высоком уровне у 6 респондентов.

По общей шкале профессиональной апатии низкий уровень у 12 респондентов, средний уровень у 13 респондентов, высокий уровень у 5 респондентов.

«Апатичные мысли – это полная потеря интереса и удовлетворения от работы. Люди, страдающие от них, начинают избегать любых излишних

умственных усилий, связанных с их работой, часто работают только на автопилоте и игнорируют идеи командной работы и весь потенциал организации» [15].

«Апатичные действия – это полное отсутствие желания выполнять действия, необходимые для решения любых рабочих задач. Люди, склонные к апатичным действиям, устанавливают самые низкие стандарты, которые и выполняют, чтобы избежать наказания за плохую работу» [15].

«Профессиональная апатия связана с эмоциями, которые возникают во время работы: положительные эмоции ассоциируются с ощущением пустоты, а отрицательные – с удовольствием и смыслом. Это имеет смысл, поскольку люди, страдающие от апатичных мыслей и действий, часто чувствуют отсутствие смысла и, следовательно, пустоту, которую Михай Чиксентмихайи описывает как психическую энтропию или ощущение себя жертвой неконтролируемых жизненных процессов. Кроме того, профессиональная апатия не связана с усилиями, необходимыми для достижения результатов, что подтверждает полное равнодушие апатичных сотрудников к своей работе» [50]. Распределение по группам наглядно можно увидеть на рисунках 6, 7.

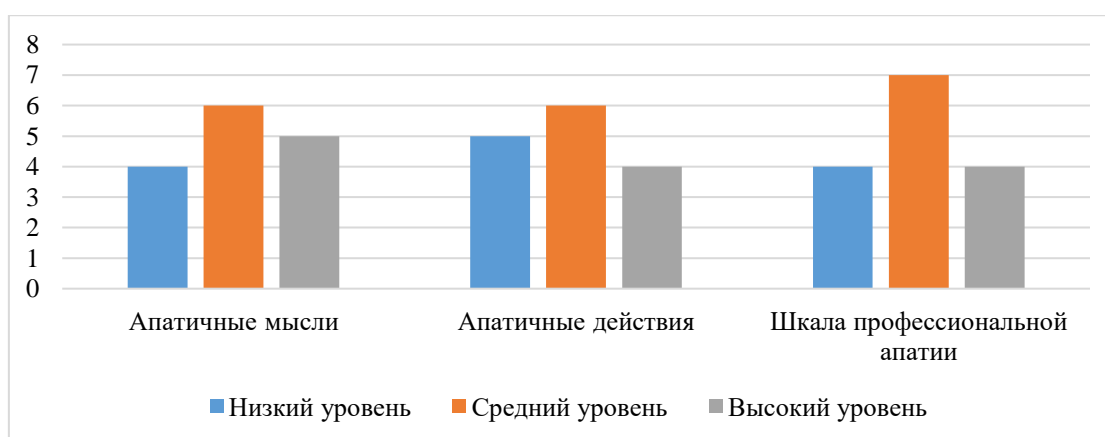


Рисунок 6 – результаты тестирования Шкала профессиональной апатии (Job Apathy Scale, JAS, Г. Шмидт, адаптация А.А. Золотарева) в группе 1

На рисунке 6 можно наглядно увидеть, что в группе 1 преобладает средний уровень по шкале профессиональной апатии, а так же по двум ее составляющим субшкалам.

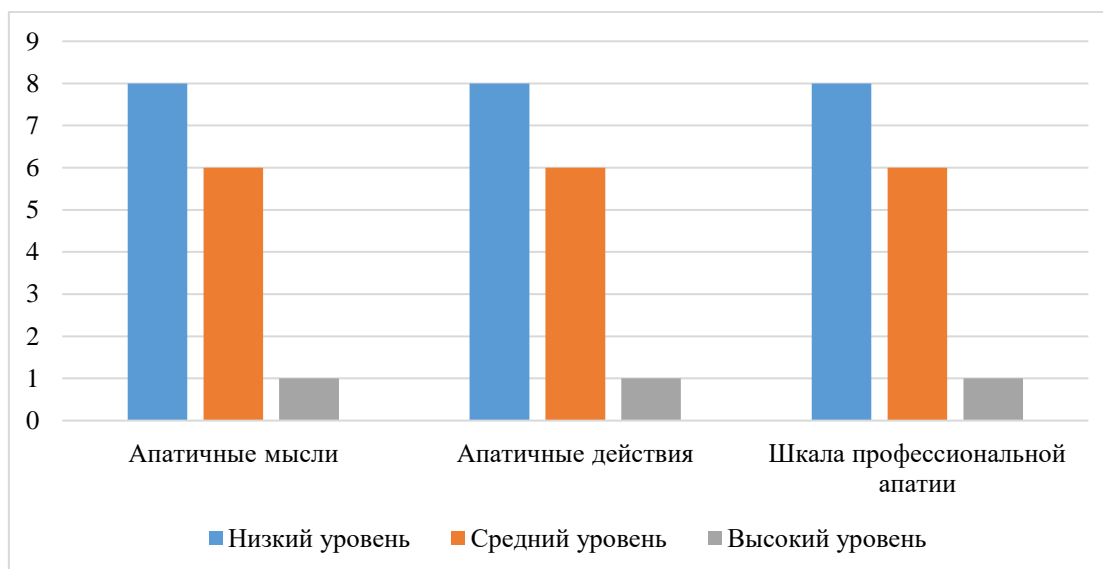


Рисунок 7 – результаты тестирования Шкала профессиональной апатии (Job Apathy Scale, JAS, Г. Шмидт, адаптация А.А. Золотарева) в группе 2

На рисунке 7 мы видим, что в группе 2 доминирует низкое значение по шкале профессиональной апатии. Следуя этим данным можно сделать предположение, что в группе 1, которая по показателям предыдущих опросов имеет более высокий уровень эмоционального выгорания, имеет также и довольно высокий уровень профессиональной апатии, что может послужить дополнительным симптомом выгорания или его непосредственным следствием.

6 этап – Методика «Усталость от сострадания специалистов помогающих профессий» (Ч. Фигли, адаптация А.П. Лобанов, Д.А. Орлова).

Респондентам предлагалось ответить на 66 вопросов. По результатам опроса мы получили следующие данные.

Риск усталости от сострадания на низком уровне у 12 участников, на среднем уровне у 11 участников, и на высоком уровне у 7 участников.

Риск выгорания на низком уровне у 13 участников, на среднем уровне у 13 участников, на высоком уровне у 4 участников.

Показатели потенциала сострадания на низком уровне у 12 участников, на среднем уровне у 12 участников, и на высоком уровне у 6 участников.

Распределение наглядно по группам можно увидеть на рисунках 8, 9.

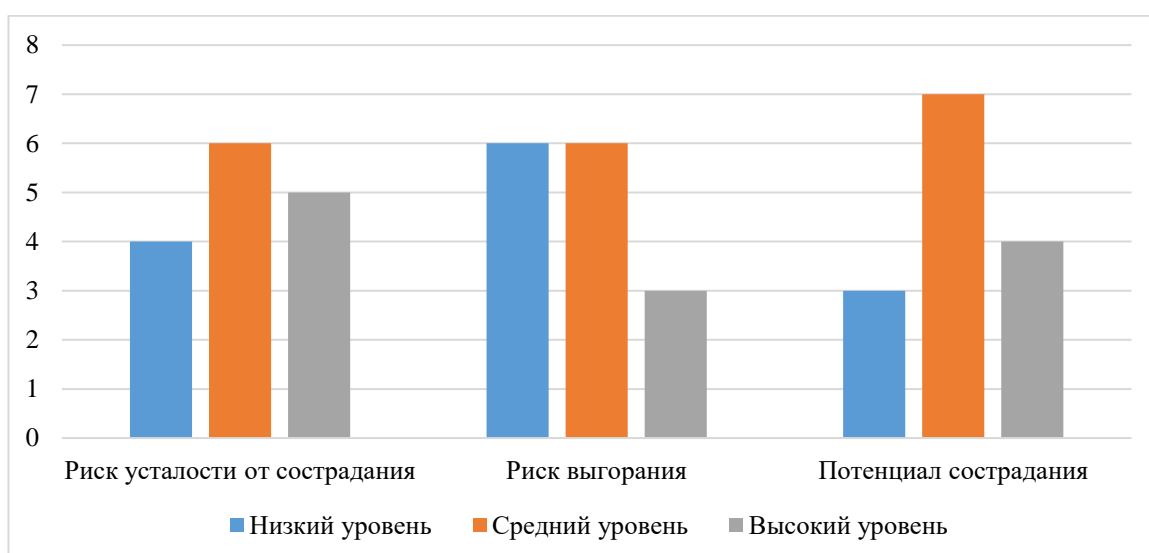


Рисунок 8 – Результаты тестирования в группе 1 по методике «Усталость от сострадания специалистов помогающих профессий» (Ч. Фигли, адаптация А.П. Лобанов, Д.А Орлова)

В группе 1 мы можем увидеть высокий уровень риска усталости от сострадания, что коррелирует с высокими и средними показателями по шкале «потенциал сострадания». Также в данной группе большое количество средних и высоких показателей по шкале «риск выгорания». Сравним данные результаты с результатами в группе 2: «риск усталости от сострадания» и «риск выгорания» здесь значительно ниже, чем в группе 1.

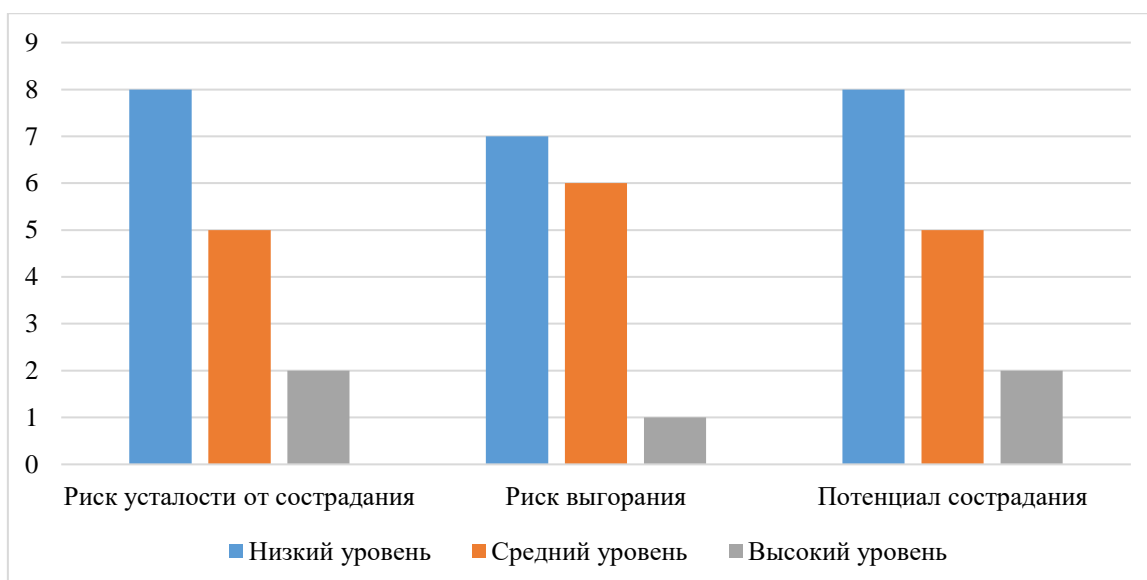


Рисунок 9 – Результаты тестирования в группе 2 по методике «Усталость от сострадания специалистов помогающих профессий» (Ч. Фигли, адаптация А.П. Лобанов, Д.А. Орлова)

7 этап – Анализ полученных результатов.

После проведения расчетов для групп 1 и 2 были получены следующие результаты.

Критерий Спирмена.

При проведении расчетов по критерию Спирмена была подтверждена выявленная нами гипотеза об отличиях в уровне эмоционального выгорания у специалистов психологии, работающих в сфере частной практики и психологов, которые не имеют подобного опыта. Умеренная корреляция ($r_s = 0,588$ при $p < 0,05$) была обнаружена между уровнем эмоционального выгорания и наличием опыта частной практики.

Также в ходе статистического анализа результатов нами было обнаружено влияние потенциала сострадания психологов на уровень эмоционального выгорания (результат для группы 1 $r_s = 0,607$ при $p < 0,05$). Следовательно, уровень сопереживания специалиста к клиенту, пережившему травматический опыт, может негативно сказываться на его собственном эмоциональном состоянии.

В ходе проведения анализа было установлено, что в группе 1 высокий уровень эмоционального выгорания, что отражает воздействие частной практики у участников на их собственное состояние.

Наивысший результат был достигнут в группе 1, что явно демонстрирует, что наличие опыта частной практики имеет сильное воздействие на уровень эмоционального выгорания у психологов. Можно сделать заключение о том, что высокая степень эмоционального выгорания часто сочетается с высоким уровнем профессиональной апатии, и наоборот.

Проведенная нами диагностика показала, что в группе психологов частной практики показатели эмоционального выгорания, профессиональной апатии, уровня сопереживания специалиста клиенту, пережившему травматический опыт выше, чем в группе, которая опыта частной практики не имеет.

2.3 Рекомендации по профилактике эмоционального выгорания

Многие исследования наглядно демонстрируют, что профессионалы, работающие в психологической сфере, сталкиваются с серьезными вызовами.

Анализ связей между факторами, влияющими на эмоциональное выгорание, показал, что у психологов есть в них значимая связь. Это указывает на то, что они могут испытывать неприятные или вредные изменения в своей профессиональной деятельности.

Проявления синдрома профессионального выгорания могут включать в себя множество различных признаков, таких как частая апатия к своим профессиональным обязанностям и событиям, потеря уверенности в своих способностях, снижение самооценки, депрессия и полное отсутствие интереса к работе. Кроме того, может наблюдаться физическое или мотивационное истощение, эмоциональное отчуждение от работы и снижение продуктивности. В поведении человека могут проявляться постоянная раздражительность по отношению к коллегам, избегание любой

ответственности, обвинения в адрес других и неспособность адаптироваться к изменяющимся условиям [8]. Когда эмоции и беспокойства начинают влиять на физическое состояние психолога, это свидетельствует о возможном «эмоциональном выгорании», которое сложно преодолеть самостоятельно из-за накопившегося напряжения. Энергия чувств и переживаний перераспределяется внутри личности, чтобы охранять тело от разрушения.

Как уже упоминалось выше, для предотвращения профессионального выгорания в ходе исследования нами были разработаны рекомендации, направленные на улучшение внутреннего и внешнего равновесия, предупреждение истощения эмоций. Воздействие стрессов, связанных с организационной структурой и статусами, на всех уровнях учреждения и в каждом его подразделении требует эффективного управления и администрирования, поддержки карьерного роста сотрудников и улучшения условий труда, а также содействия корпоративному развитию и укреплению отношений в коллективе.

Для эффективного преодоления стрессов на работе и улучшения уровня стрессоустойчивости необходимо активно развивать психологическую компетентность [43]. Это включает в себя улучшение навыков коммуникации, освоение методов позитивного и рационального мышления, а также обогащение личностного поведения конструктивными стратегиями.

Для сохранения своей работоспособности и предотвращения синдрома профессионального выгорания важно уметь управлять уровнем стресса.

«Внедрение системы психологических тренингов для личностного роста и самореализации предполагает установление программ гуманизации менеджмента и психологического сопровождения профессиональной деятельности всех сотрудников на уровне учреждения.» [27] Также включает внедрение программ психологической помощи, направленных на организационные и личностные изменения на индивидуальном уровне.

Эксперты в области психологии предлагают ряд рекомендаций для предотвращения возможных проблем. Они советуют:

- регулировать нагрузку для нормализации режима труда и отдыха;
- внедрить систему повышения квалификации для развития профессиональных навыков;
- освоить методы саморегуляции, включая мышечную релаксацию, дыхательные техники и основы медитации, чтобы улучшить своё самочувствие;
- для нормализации межличностных отношений, необходимо активно работать над коммуникацией;
- если работа вызывает дискомфорт и мешает нормальной жизни, рассмотрите возможность ухода с этой работы или попробуйте снизить нагрузку;
- умение организовывать свое время и отказываться от лишних обязательств поможет избежать перегрузки.

Для улучшения баланса между работой и личной жизнью, рекомендуется использовать время обеденного перерыва для отдыха и отрыва от рабочих мыслей, а не для деловых обсуждений. Важно также делиться своими чувствами с близкими людьми и проводить регулярные сеансы релаксации, чтобы предотвратить стрессовые заболевания, улучшить отношения в семье и на работе, а также избежать употребления наркотиков и алкоголя [9].

Изменение своего восприятия может помочь в борьбе со стрессом. Найдите веселое в стрессовых ситуациях или попытайтесь видеть все с юмором. Важно различать нужды от желаний, отделять личное достоинство от трудовых результатов и разрабатывать эффективные стратегии преодоления стресса [29].

Для снятия напряжения полезно заниматься физическими упражнениями, использовать спортивные объекты на работе или ухаживать за окружающей средой. Важно также обеспечить себе условия для отдыха и

релаксации, создавая специальную атмосферу. Аутогенная тренировка представляет собой метод релаксации, включающий упражнения для формирования ощущения тепла и тяжести в теле, а также визуализацию для умиротворения сознания.

Эмоциональное выгорание – это особое психическое состояние, которое возникает у представителей профессий, связанных с регулярным оказанием помощи другим людям [49]. Оно характеризуется снижением эмоционального фона, утратой интереса к работе и жизни в целом, ощущением собственной бесполезности и несостоятельности. Особенно актуальна проблема эмоционального выгорания для психологов, ведь им приходится ежедневно сталкиваться с чужими проблемами и переживаниями.

Профилактика эмоционального выгорания у психологов должна начинаться с осознания того, что это серьезная проблема, которая может привести к негативным последствиям для здоровья и карьеры [52]. Для начала нужно определить свои личные границы и научиться говорить «нет» клиентам, которые нарушают эти границы. Также рекомендуется ограничить количество рабочих часов и делать перерывы в течение дня.

Важно помнить, что профилактика эмоционального выгорания не ограничивается только работой. Необходимо уделять время своим личным интересам и хобби, заниматься спортом или йогой, посещать культурные мероприятия. Также стоит обратить внимание на свое питание и сон, так как они играют важную роль в поддержании здоровья и благополучия.

Кроме того, психологи должны стремиться к развитию своих профессиональных навыков и знаний. Они могут участвовать в тренингах, семинарах и конференциях, читать специализированную литературу, общаться с коллегами и делиться опытом работы [35].

Наконец, важно понимать, что профилактика эмоционального выгорания – это процесс, который требует постоянного внимания и усилий.

Поэтому необходимо регулярно оценивать свое состояние и принимать меры по улучшению своего здоровья и благополучия.

Таким образом, существует большое количество методик для профилактики и улучшения состояния при наличии риска возникновения синдрома эмоционального выгорания. Эмпирическое исследование эмоционального выгорания психологов, активно занимающихся частной практикой было проведено в два этапа. В самом начале нами были проанализированы различные методики, включая опросники, затем диагностировали 30 респондентов, разделенных на две группы: 15 человек с частной практикой и 15 без нее. Методики, использованные конкретно в процессе исследования, включали методику диагностики синдрома эмоционального выгорания в профессиях типа «человек-человек».

Для проведения исследования было использовано 5 различных методик. Мы представили таблицы данных, расчеты с процентами, графики и диаграммы, проанализировав результаты каждой методики. На основе выбранных критериев был проведен статистический анализ. Группа респондентов, занимающихся частной практикой, оказалась более подвержена влиянию эмоционального выгорания, согласно результатам методик.

Мы поняли, что для предупреждения эмоционального выгорания нужна дополнительная поддержка от психолога. После изучения данных, собранных при помощи специальных опросов, мы разработали советы для профилактики эмоционального выгорания.

Обеспечение достаточного уровня знаний в этой области значительно снижает риск возникновения синдрома эмоционального выгорания у психологов, включая тех специалистов, которые занимаются частной практикой. Изучение условий возникновения этого синдрома может помочь наиболее точно определить объем работы, подходы и методы его преодоления.

Заключение

Эмоциональное выгорание – это особое психическое состояние, которое возникает у представителей профессий, связанных с регулярным оказанием помощи другим людям. Оно характеризуется снижением эмоционального фона, утратой интереса к работе и жизни в целом, ощущением собственной бесполезности и несостоятельности. Особенно актуальна проблема эмоционального выгорания для психологов, ведь им приходится ежедневно сталкиваться с чужими проблемами и переживаниями.

Эмоциональное выгорание у психологов проявляется в виде повышенной утомляемости, снижения концентрации внимания, раздражительности, бессонницы, отсутствия аппетита, общей слабости и апатии [36]. Также могут возникать проблемы со здоровьем: головные боли, повышение артериального давления, нарушение сердечного ритма, снижение иммунитета. Кроме того, человек начинает избегать общения с коллегами и близкими людьми, отказывается от участия в общественных мероприятиях.

Одной из причин возникновения эмоционального выгорания является высокая нагрузка на психолога. Ему приходится работать с большим количеством клиентов, каждый из которых имеет свои особенности и требует индивидуального подхода. При этом психолог должен сохранять спокойствие и уверенность в себе, чтобы помочь клиенту решить его проблему.

Ещё одной причиной является недостаток времени для отдыха и восстановления сил. Психолог вынужден проводить много времени на работе, а также заниматься дополнительными делами: читать книги, смотреть фильмы, слушать музыку и так далее. В результате у него просто не остаётся сил на собственные увлечения и хобби.

Чтобы предотвратить возникновение эмоционального выгорания у психологов, необходимо следить за своим здоровьем, правильно

организовывать рабочий день, уделять время отдыху и занятиям спортом. Также полезно общаться с коллегами, делиться опытом и получать поддержку от близких людей.

Нами было проведено исследование, направленное на изучение особенностей синдрома эмоционального выгорания у психологов, имеющих опыт частной практики и не имеющих такового. Эмоциональное выгорание определяется как защитный механизм, возникающий в результате очень длительного эмоционального истощения и приводящий к профессиональной деформации личности. Факторы, способствующие развитию эмоционального выгорания, включают большое количество контактов с разными людьми, столкновение с рутинной, нестабильную организацию работы и разнообразие сложных профессиональных ситуаций.

Нами была выдвинута гипотеза, что уровень эмоционального выгорания различен у психологов, работающих в частной практике, и у тех, кто работает в других условиях. Для проверки этой гипотезы было проведено эмпирическое исследование с участием 30 психологов. Были выявлены две группы испытуемых: психологи имеющие частную практику и специалисты без частной практики. Была проведена диагностика сформированности фаз эмоционального выгорания психологов по методике В.В. Бойко, опросник выявления эмоционального выгорания МВІ (К. Маслач, С. Джексон), методика «Экспресс-оценка выгорания» (В. Каппони, Т. Новак), шкала профессиональной апатии (Job Apathy Scale, JAS, Г. Шмидт, адаптация А.А. Золотарева), методика «Усталость от сострадания специалистов помогающих профессий» (Ч. Фигли, адаптация А.П. Лобанов, Д.А. Орлова).

Результаты исследования подтвердили гипотезу о том, что на развитие эмоционального выгорания влияет наличие частной практики. В группе психологов с частной практикой были выявлены более высокие уровни эмоционального выгорания по сравнению с психологами без частной практики.

Мы обнаружили, что у «выгоревших» психологов часто присутствует тенденция винить в происходящем внешние факторы и других людей, они предпочитают работать в команде, проявляют пассивность, зависимость, тревожность и неуверенность в себе. Это стремление постоянно приспосабливаться и угождать другим приводит к снижению активности в жизни.

Также, на основе полученных результатов исследования мы выявили ряд рекомендаций по профилактике эмоционального выгорания в профессиях типа «человек-человек», но, следует отметить тот факт, что подобные рекомендации могут быть полезны и для представителя любой другой профессии.

Полученные данные могут быть использованы для разработки новых мер профилактики, коррекции и диагностики эмоционального выгорания у психологов. Результаты нашего исследования дополнили существующую информацию об эмоциональном выгорании и его связи с работой частных психологов.

Список используемой литературы

1. Аксютина З. А., Ченская А. В., Шабышева Ю. Е. Проблема эмоционально выгорания в отечественной и зарубежной психологии // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2022. №4 (91). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problema-emotsionalnogo-vygoraniya-v-otchestvennoy-i-zarubezhnoy-psihologii> (дата обращения: 3.04.2024).
2. Аминов Н. Психофизиологические и психологические предпосылки педагогических способностей // Вопросы психологии. 1998. №5. С.71-77.
3. Анцупов А. Я. Как избавиться от стресса. М. : Проспект, 2015. 244 с.
4. Аришина Э. С. Сравнительный анализ условий профессиональной деятельности психолога. // Ученые записки Российского государственного социального университета. 2012. № 7 (107). С. 135-139.
5. Асмаковец, Е. С. Взаимосвязь синдрома «эмоционального выгорания» и копинг-поведения // Психология и школа. 2012. № 2. С. 94 - 99.
6. Бабанов С. А. Профессиональный стресс или профессиональные поражения эмоциональной сферы // Медицинское обозрение». 2014. № 4. 266 с.
7. Бабич О. И. Профилактика синдрома профессионального выгорания педагогов: диагностика, тренинги, упражнения ФГОС. Москва : Учитель, 2019. 122 с.
8. Бодров В. А. Психологический стресс: развитие и преодоление. Москва : ПЕР СЭ, 2016. 352 с.
9. Бодров В.А. Информационный стресс. М. : ПЕР СЭ, 2000. 352 с.
10. Бойко В. В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении. СПб. : Питер, 2010. С. 99-105.
11. Бойко В. В. Энергия эмоций в общении. М. : АСТ, 2012. 356 с.

12. Бриз Т. Н. Профессиональное выгорание психологов в период пандемии // Вестник магистратуры. 2022. №3-1 (126). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnoe-vygoranie-psihologov-v-period-pandemii> (дата обращения: 23.04.2024).
13. Быкова Е. А. Особенности профессионально важных качеств психолога // Вестник Шадринского государственного педагогического университета. 2015. № 3. С. 112-119.
14. Быкова М.С. Особенности профессионального выгорания психологов-консультантов с различными особенностями личности и разным стажем // Вестник ЛГУ им. А.С. Пушкина. 2022. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-professionalnogo-vygoraniya-psihologov-konsultantov-s-razlichnymi-osobennostyami-lichnosti-i-raznym-stazhem> (дата обращения: 18.04.2024).
15. Влах Н. И. Эмоциональное выгорание у представителей «помогающих профессий» // Вестник Южно - Уральского государственного университета. Серия : Психология. 2015. № 1. С. 96-103.
16. Водопьянова Н. Е. Психодиагностика стресса. СПб. : Питер. 2009. 336 с.
17. Водопьянова Н. Е. Синдром «психического выгорания» в коммуникативных профессиях // Психология здоровья / Под ред. Г. С. Никифорова. СПб. : Изд-во С.-Петербур. ун-та. 2000. С. 443-462.
18. Водопьянова Н. Е., Старченкова Е. С. Синдром выгорания. Диагностика и профилактика: практическое пособие. 3-е изд., испр. и доп. Москва : Издательство Юрайт, 2017. 343 с.
19. Грабе М. Синдром выгорания. Болезнь нашего времени. СПб. : Речь, 2008. 96 с.
20. Елдышова, О. А. Проблема «выгорания» в профессиональной деятельности психолога и способы профилактики. М. : Наука, 2006. 126 с.
21. Загайнов Р. М. Проклятие профессии: бытие и сознание практического психолога. М. : Смысл, 2001. 571 с.

22. Зима С. А., Иванова Н. Г., Проблема изучения эмоционального выгорания в психологии // Материалы Всероссийской научно-практической конференции «Наука и социум». 2021. №XVIII. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problema-izucheniya-emotsionalnogo-vygoraniya-v-psihologii> (дата обращения: 2.04.2024).

23. Иванова Е. М. Психология профессиональной деятельности. М. : ПЕР СЭ, 2006. 382 с.

24. Иванова С. П., Методика диагностики эмоционального выгорания у будущих психологов МЧС России // Ученые записки университета Лесгафта. 2009. №7. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metodika-diaagnostiki-emotsionalnogo-vygoraniya-u-buduschih-psihologov-mchs-rossii> (дата обращения: 3.04.2024).

25. Ильин Е. П. Психофизиология состояний человека. СПб. : Питер, 2005. 412 с.

26. Калина Н. Ф. Психология личности. М. : Академический Проект. 2015. 216 с.

27. Калмыкова О. Ю., Штрикова Д. Б. Профилактика профессионального стресса в организации: учебное пособие. Самара : Самар. гос. техн. ун-т, 2012. 178 с.

28. Калякина Д. Ш., Погодина А. В. Исследование факторов риска профессионального выгорания у психологов-консультантов разных психологических практик // Актуальные проблемы организационной психологии и психологии дорожного движения: сборник научных трудов / Под редакцией А. В. Погодиной, Е. Ю. Литвиновой. Москва : Московский государственный психолого-педагогический университет, 2019. С. 18-23.

29. Каширский, Д. В., Сабельникова А. Н. Ценности спасателей с различной степенью эмоционального выгорания // Психологическая наука и образование. 2013. № 2. С. 14-23.

30. Кириллова Ю. Г., Основные причины и следствия эмоционального выгорания психолога // Педагогика: история, перспективы.

2021. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnye-prichiny-i-sledstviya-emotsionalnogo-vygoraniya-psihologa> (дата обращения: 15.04.2024).

31. Китаев – Смык Л. А. Выгорание персонала. Выгорание личности. Выгорание души // Вопросы психологии экстремальных ситуаций. 2007. № 4. С. 12.

32. Колбасова Л. О. Профессиональная компетентность (Социальнофилософский анализ): дис. ... канд. философ. наук: 09.00.11. ФГОУ ВПО «Чувашский государственный университет им. И. Н. Ульянова. Чебоксары. 2009. 132 с.

33. Красненкова С. А., Гридяева Л. Н., Социально-психологические аспекты синдрома эмоционального выгорания психологов разных профессиональных сфер деятельности // Прикладная юридическая психология. 2017. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialno-psihologicheskie-aspekty-sindroma-emotsionalnogo-vygoraniya-psihologov-raznyh-professionalnyh-sfer-deyatelnosti> (дата обращения: 13.04.2024).

34. Лазарева, Н. В. Диагностика синдрома эмоционального выгорания // Школьные технологии. 2009. №1. С. 171–176.

35. Лебедева Е. К., Олехнович М. Г., Супевизия тренинга как профилактика эмоционального выгорания психологов // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. 2010. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/supeviziya-treninga-kak-profilaktika-emotsionalnogo-vygoraniya-psihologov> (дата обращения: 20.04.2024).

36. Лэнгле А. Эмоциональное выгорание с позиций экзистенциального анализа// Вопросы психологии. 2008. № 2. С. 3-16.

37. Лэнгле, А. Эмоции и экзистенция. Харьков: Гуматнитарный центр. 2017. 284 с.

38. Мальцева Н. В. Проявление синдрома психического выгорания в процессе профессионализации учителя в зависимости от возраста и стажа работы: дис. ... канд. психол. наук:19.00.13. ГОУ ВПО «Российский

государственный профессионально-педагогический университет». Екатеринбург. 2005. 212 с.

39. Мезенцева Е. В. Теоретический и методологический анализ подходов к изучению профессионального стресса в психологии // Альманах современной науки и образования. 2016. №11. С. 83-85.

40. Мельникова М. Л. Психология стресса: теория и практика: учебно-методическое пособие. Екатеринбург : УрГПУ. 2018. 112 с.

41. Методология и методы социально-психологического исследования / составители М. В. Лукьянова, А. С. Лукьянов. Ставрополь : Северо-Кавказский федеральный университет. 2017. 152 с.

42. Митева И. Ю. Курс управления стрессом. М. : Издательский центр «Март». 2009. 288 с.

43. Мишкина Е. А. Профилактика синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности сотрудников предприятия // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2015. № 10. С. 96–100.

44. Мищенко М. С. Взаимосвязь эмоционального выгорания с чертами личности психолога // АНИ: педагогика и психология. 2013. №1. С. 27-29.

45. Молокоедов А. В, Слободчиков И. М., Удовик С. В. Эмоциональное выгорание в профессиональной деятельности. Киев : Левь 2018. 220 с.

46. Молоканов, М. В. Личностные компоненты успешности практического психолога. М. : Наука, 1994. 276 с.

47. Москалёва Т. В. Синдром эмоционального выгорания // Вестник Московского информационно-технологического университета – Московского архитектурно-строительного института. 2018. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sindrom-emotsionalnogo-vygoraniya-2> (дата обращения: 03.04.2024).

48. Никифорова Г. С. Практикум по психологии профессиональной деятельности и менеджменту. СПб: Речь. 2003. 448 с.
49. Огнерубов Н. А. Синдром эмоционального выгорания у врачей // Вестник Тамбовского университета. Серия: Естественные и технические науки. 2013. №4-1. С.1337-1341
50. Орел В. Е. Синдром психического выгорания личности. М.: Ин-т психологии РАН. 2005. 329 с.
51. Поженина Е. Е., Особенности структуры эмоционального выгорания у психологов с разным уровнем внутренней диалоговой активности // Вестник науки и образования. 2019. №23-2 (77). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-struktury-emotsionalnogo-vygoraniya-u-psihologov-s-raznym-urovнем-vnutrenney-dialogovoy-aktivnosti> (дата обращения: 13.04.2024).
52. Тамарская Н. В., Новикова И. С., Профилактика эмоционального выгорания педагогов-психологов // Ярославский педагогический вестник. 2022. №4 (127). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/profilaktika-emotsionalnogo-vygoraniya-pedagogov-psihologov> (дата обращения: 10.04.2024).
53. Чердымова Е. И. Чернышева Е. А. Синдром эмоционального выгорания специалиста: монография. Самара : Изд-во Самарского университета. 2019. 124 с.
54. Чухрова М. Г., Филь Т. А., Особенности эмоционального выгорания у студентов-психологов // МНКО. 2023. №5 (102). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-emotsionalnogo-vygoraniya-u-studentov-psihologov> (дата обращения: 20.04.2024).
55. Cameron Kim S. & Quinn Robert E. Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework. — Prentice Hall: John Wiley & Sons, 2022.
56. Harris P.R., Moran R. T. Managing cultural differences. N.Y.: Gulf Publishing Co. 1991.346 p.