

СИНДРОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ КАК СЛЕДСТВИЕ СТРЕССА

Рост интереса к профессиональным стрессам в последнее время не случаен, так как их негативные последствия влияют не только на психическое и физическое здоровье отдельного работника, но и на организационную среду и эффективность организации в целом. Профессиональный стресс – это многоплановый феномен, совокупность физиологических и психологических реакции субъектов трудовых отношений на сложную профессиональную ситуацию.

Профессиональное выгорание – это синдром, развивающийся на фоне хронического стресса и ведущий к истощению эмоционально – энергических и личностных ресурсов работающего человека. Профессиональное выгорание возникает в результате внутреннего накопления отрицательных эмоций без соответствующей «разрядки» или «освобождения» от них. Опасность выгорания состоит в том, что это не кратковременный преходящий эпизод, а долговременный процесс «сгорания дотла». Выгорающий человек начинает испытывать чувство неуверенности в себе и неудовлетворенность личной жизнью. Не находя достаточных оснований для самоуважения и укрепления позитивной самооценки, развития позитивного отношения к собственному будущему и теряя, таким образом, смысл жизни, он старается найти его через самореализацию в профессиональной сфере.

Особенность российского бизнеса состоит в том, что вся ответственность за последствия стресса и синдрома профессионального выгорания возлагаются на самого сотрудника, а не на работодателя. Руководители компаний, озабоченные снижением прибыли и эффективности, организуют тренинги эффективных продаж, повышения рентабельности компании, ужесточают требования к персоналу, постоянно меняют менеджеров, увольняя «сгорающих» и набирая новых, но мало кто из них обращает внимание, что в основе этих проблем лежит синдром профессионального выгорания сотрудников. Но если даже руководитель обладает знанием и навыками по управлению стрессами и синдромом выгорания, а его коллектив пребывает в неведении относительно того, что это такое, невозможно будет достичь полного взаимопонимания по существу данной проблемы.

Необходимость донести до каждого человека информацию об опасности стрессов и синдрома выгорания определили появление в последнее

время антресс-тренингов, тренингов по управлению стрессовыми ситуациями, программ навыков саморегуляции и самопознания. Избежать синдрома выгорания можно, взяв под контроль стрессовую ситуацию и свое поведение в сложившейся сложной обстановке. Только то, что неподконтрольно, что происходит само по себе, влияя на нас, и нами не управляется, способно нанести сильнейший удар по нашему здоровью и психологическому состоянию, привести к непоправимым последствиям.

Синдром профессионального выгорания – проблема, еще не достаточно изученная в России, в связи с чем проблематика данной темы еще не получила своего должного рассмотрения. Во многом это было связано с особенностями отечественного бизнеса, в котором человек долгое время был отнюдь не на первом месте. Особенно такое пренебрежительное отношение к человеку просматривается в сфере торгового бизнеса на примере менеджеров-продавцов, продавцов-консультантов и продавцов, то есть самого низшего звена сложной организационной структуры фирмы.

Синдром профессионального выгорания представляет собой сложный, многоплановый конструкт, состоящий из целого ряда негативных психологических переживаний, вызванных длительными и интенсивными межличностными коммуникациями, эмоционально насыщенными или когнитивно сложными. Таким образом, синдром выгорания представляет собой ответную реакцию на продолжительные стрессы, возникающие в процессе межличностных коммуникаций, и ярче всего данный синдром проявляется у представителей профессий, относящихся к системе «человек – человек».

Выгорание – относительно устойчивое состояние, симптомами которого являются снижение мотивации к работе, повышенная конфликтность и возрастающее недовольство от выполняемой работы, постоянная усталость, скука, эмоциональное истощение, раздражительность и нервозность и т.д. Также как реакция на стрессовые ситуации различна у разных людей, являясь индивидуальной реакцией, симптомы синдрома выгорания строго индивидуальны и не проявляются все одновременно, представляя собой индивидуальные вариации. Развитие синдрома зависит от комбинации профессиональных, организационных и личностных факторов стресса. В зависимости от доли той или иной составляющей процесса, будет различаться и динамика развития синдрома. Процесс профессионального выгорания чрезвычайно отрицательно сказывается на деятельности организации в целом, и каждого отдельного сотрудника в частности, являясь подчас губительным для существования учреждения и человека.

Говоря о влиянии процесса выгорания на организацию и отдельного работника, можно отметить взаимовлияние двух этих факторов. Зависит ли выгорание в большей степени от личностных особенностей человека или от организационной структуры – спор на эту тему не завершен. Так, К.Маслач считает, что в большей степени на синдром выгорания влияют условия работы и особенности организации. Однако, мне представляется целесообразным рассматривать два фактора – и личностный и организационный, учитывая их взаимосвязь, и влияние друг на друга.

Синдром профессионального выгорания, это процесс, развивающийся во времени. Начало выгорания лежит в сильном и продолжительном стрессе на работе. В том случае, если внешние и внутренние требования к человеку превышают его собственные ресурсы, происходит нарушение равновесия его психофизиологического состояния. Сохраняющийся или усиливающийся дисбаланс приводит к полному истощению имеющихся ресурсов и выгоранию сотрудника.

Причина истощения ресурсов, приводящего к выгоранию – неуправляемый стресс. При отсутствии конструктивных мер по преодолению хронического состояния стресса в профессиональной деятельности, у человека формируется комплекс негативных переживаний, нарушений адаптивных способностей представляющих угрозу как для его личного здоровья, так и для организации в целом.

Развитие синдрома ведет к активизации защитных механизмов (копинговых реакций), психологическому отдалению от выполнения профессиональных обязанностей: апатии, циничности, ригидности поведения, снижению значимости достижений и результатов деятельности.

В последнее время жертвами синдрома профессионального выгорания все чаще становятся не только представители помогающих профессий: учителя, медицинские работники, психологи и психотерапевты, социальные работники, но и представители бизнеса и коммерческих структур. Последствия синдрома негативно сказываются на деятельности всей организации в целом.

Если, как было отмечено выше, стресс возникает тогда, когда требования превосходят имеющиеся ресурсы, из этого следует, что необходимо либо видоизменить требования, либо увеличить ресурсы. Очень часто изменить требования представляется невозможным в силу объективных причин, особенно, если речь идет о младшем звене управленческой цепочки, рядовых сотрудниках организации.

Поэтому чаще всего меры по профилактике или преодолению стрессовых состояний и синдрома выгорания сотрудников направлены на пополне-

ние, увеличение личных ресурсов субъектов трудовых отношений. Но это предполагает основательный подготовительный процесс. Профилактические мероприятия могут быть разработаны только после того, как проблема распознана и изучена. На это требуется не только время, но и понимание руководством организаций и предприятий необходимости подобных мер.

Библиографический список

1. Абабков В.А., Перре М. Адаптация к стрессу. СПб., 2004.
2. Бойко В.В. Правила эмоционального поведения. СПб., 1998.
3. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика СПб., 2005.
4. Каменюкин А., Ковпак Д. Антистресс – тренинг. СПб., 2004.
5. Леонова А.Б. На грани стресса // «В мире науки». 2004. № 10.
6. Леонова А.Б. Комплексная стратегия анализа профессионального стресса: от диагностики к профилактике и коррекции // «Психологический журнал». 2004. № 2.
7. Мастренбрук У. Управление конфликтными ситуациями и развитие организации. М.: ИНФРА-М, 1996.
8. Митева И.Ю. Курс управления стрессом. М., 2005.

Т.В. Казакова

Лесосибирск, ЛПИ-филиал СФУ

**ОБРАЗ УЧИТЕЛЯ С ДОМИНИРУЮЩИМ ПРЕДМЕТНЫМ
ПРОСТРАНСТВОМ (НА ПРИМЕРЕ ХУДОЖЕСТВЕННОГО ТЕКСТА)**

В ходе исследования проявлений жизненного самоосуществления мы обратились к произведениям художественной литературы, ведь «способ бытования научного знания, и психологического в том числе, может быть не только категориально-понятийным, но и художественно-образным» [6].

Образ учителя является одним из вечных образов мировой и отечественной культуры. Базой нашего исследования стали произведения художественной литературы XIX – XX вв. Основным методом исследования был выбран метод литературных иллюстраций, использование которого особенно актуальным стало в современных условиях, поскольку, во-первых, благодаря и посредством художественной литературы происходит осмысление людьми самых сложных вопросов бытия; а, во-вторых, потребность в расширении рациональности современных гуманитарных исследований определила одно из направлений поиска ее реализации за счет привлече-