

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Южно-Уральский государственный университет»
(Национальный исследовательский университет)
Факультет «Психология»
Кафедра «Психологическая диагностика и консультирование»

Взаимосвязь синдрома профессионального выгорания с трудоголизмом и личностными особенностями

**ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА
К ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЕ
ЮУрГУ –030300.2015.064. ПЗ МД**

Руководитель проекта:
д.психол.н., профессор

Батурин Н.А

Автор проекта:

студент группы ПМ-251

Хритина С.С.

Челябинск 2015

Цель работы – выявить особенности синдрома профессионального выгорания и его взаимосвязь с трудоголизмом и личностными особенностями.

Объект исследования – синдром профессионального выгорания как психологический феномен.

Предмет исследования – взаимосвязь синдрома профессионального выгорания с трудоголизмом и личностными особенностями.

Методы исследования:

- опросник «Профессиональное выгорание» К. Маслач, С. Джексон (адаптация Н. Водопьяновой, Е. Старченковой);
- «Шкала склонности к работе» (The Wart) Б. Робинсона (адаптация А. В. Ловаков);
- 16 факторный личностный опросник Р. Кеттелла (адаптация А.Г. Шмелев, В.И. Похилько, А.С.Соловейчик);
- методика диагностики зависимости от трудовой деятельности Б. Киллинджер (адаптация С. Бережнов).

Задачи исследования:

1. Провести анализ исследований по проблеме профессионального выгорания личности в работах отечественных и зарубежных авторов.
2. Рассмотреть исследования феномена трудоголизма как одного из факторов профессионального выгорания личности
3. Проанализировать исследования связи личностных особенностей с профессиональным выгоранием
4. Определить цель, задачи, предмет и объект исследования.
5. Подобрать методы исследования и методы математической обработки данных.
6. Изучить характер взаимосвязи трудоголизма с синдромом профессионального выгорания.
7. Изучить характер взаимосвязи личностных особенностей с синдромом профессионального выгорания.
8. Определить возрастные особенности синдрома профессионального выгорания.
9. Исследовать половые различия синдрома профессионального выгорания.

Теоретическая значимость исследования: проведенный анализ терминов, используемых в исследованиях различных видов выгорания, и выполненное эмпирическое исследование позволили сформировать представление о синдроме профессионального выгорания.

Практическая значимость исследования состоит в том, что изучение взаимосвязи профессионального выгорания с трудоголизмом и личностными особенностями могут быть использованы при организации профилактики и проведении коррекционных мероприятий. Что, в свою очередь, имеет важное значение для повышения эффективности, продуктивности деятельности, а также для поддержания и сохранения психологического благополучия личности.

**ГЛАВА 1 АНАЛИЗ ИССЛЕДОВАНИЙ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ,
ТРУДОГОЛИЗМА И ЛИЧНОСТНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ**

1.1 Проблема профессионального выгорания личности в работах отечественных и зарубежных авторов

Представитель психиатрического (или клинического) направления Х. Дж. Фроуденбергер в 1974 году ввел понятие «burnout».

В 70-х годах XX века изучалась природа и факторы выгорания, то есть качественная сторона феномена. Методами исследования были интервьюирование, разбор конкретных случаев и наблюдение.

В 80-х годах XX века началась методологическая фаза в изучении синдрома выгорания. Основной фокус был направлен на оценку данного психического состояния. В 1981 г. К. Маслач был опубликован инструмент «МВІ» для измерения стресса, которая связана с понятиями удовлетворенности трудом, организационной культуры.

В модели немецких исследователей выделяются три фазы «выгорания»:

- деморализация;
- истощение;
- потеря мотивации.

Японские исследователи дополняют трехфакторную модель синдрома «выгорания» четвертым фактором:

- химическая зависимость.

В отечественной психологии первые упоминания об этом феномене можно найти в работах Б.Г. Ананьева, который употреблял аналогичный понятию «выгорание» термин «эмоциональное сгорание» для обозначения некоторого отрицательного явления, возникающего у людей профессий типа «человек–человек», и связанного с межличностными отношениями.

В.В. Бойко рассматривает «выгорание» как выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций из психотравмирующей ситуации.

1.2 Феномен трудоголизма как один из факторов профессионального выгорания личности

Под трудоголизмом понимается тяга человека к работе, которая при принятии характера зависимости вытесняет все другие интересы и потребности, заполняет собой жизнь.

Термин трудоголизм ввел американский священник и специалист по психологии религии Уэйн Оутс, соединивший слова труд и алкоголик, чтобы подчеркнуть сходство между двумя видами зависимости.

Как болезнь трудоголизм впервые был описан психоаналитиком Шандаром Ференци в 1919 году. Он ставил диагноз «воскресный невроз» своим пациентам, которые занемогали, когда заканчивалась рабочая неделя, и странным образом выздоравливали, выходя в понедельник на работу.

Водопьянова Н.Е. выделяет трудоголизм, как одну из особенностей способствующую появлению выгорания: трудоголизм, высокая мотивация успеха вплоть до перфекционизма, стремления все и всегда сделать очень хорошо, желательно лучше всех. Любое снижение результатов труда даже по объективным причинам может вызвать неадекватную реакцию: от ухода в себя и свои депрессивные переживания до поиска виноватого и направления в его адрес резких агрессивных вспышек.

1.3 Личностные особенности связанные с профессиональным выгоранием

Среди личностных особенностей, способствующих эмоциональному выгоранию, Х. Дж. Фрейденберг выделяет:

- эмпатию;
- гуманность;
- увлекаемость;
- идеализированность;
- интровертированность;
- фанатичность.

В. В. Бойко указывает на следующие личностные факторы, способствующие развитию синдрома эмоционального выгорания: склонность к эмоциональной холодности, склонность к интенсивному переживанию негативных обстоятельств в профессиональной деятельности, слабая мотивация эмоциональной отдачи в профессиональной деятельности.

В исследованиях Н.Е. Водопьяновой отмечены факторы эмоционального выгорания, среди которых:

- профессиональные стрессы;
- социально-психологические и социальные факторы (например, социальное сходство, переживание несправедливости, социальная незащищенность, неудовлетворенность работой и др.);
- низкий уровень оплаты труда.

К. Маслач выделила в качестве ключевых факторов синдрома выгорания:

- индивидуальный предел,
- потолок возможностей «эмоционального Я» противостоять истощению,
- противодействовать выгоранию самосохраняясь; внутренний психологический опыт, включающий чувства, установки, мотивы, ожидания;
- негативный индивидуальный опыт, в котором сконцентрированы проблемы, дистресс, дискомфорт, дисфункции и их негативные последствия.

Влияние возраста и стажа работы не однозначно. По данным Н.Е Водопьяновой, профессиональный рост, обеспечивающий человеку повышение его социального статуса, уменьшает степень выгорания.

Для молодых специалистов фактором риска выгорания выступает не продолжительность работы (как стаж), а неудовлетворенность ею, отсутствие перспективы личного профессионального роста, а также личностные свойства, оказывающие влияние на напряженность общения на работе.

ГЛАВА 2 ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРОВЕДЕНИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ ВЗАИМОСВЯЗИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ С ТРУДОГОЛИЗМОМ И ЛИЧНОСТНЫМИ ОСОБЕННОСТЯМИ

2.1. Цели, задачи, предмет и объект исследования

Цель исследования: изучение взаимосвязи трудоголизма и личностных особенностей с синдромом профессионального выгорания.

Для реализации данной цели были поставлены следующие **задачи:**

- 1) выявить значимые взаимосвязи трудоголизма с синдромом профессионального выгорания;
- 2) выявить значимые взаимосвязи личностных особенностей с синдромом профессионального выгорания;
- 3) изучение возрастных особенностей синдрома профессионального выгорания;
- 4) изучение особенностей синдрома профессионального выгорания у мужчин и женщин.

Объект исследования: профессиональное выгорание, трудоголизм и личностные особенности работников организации в возрасте от 22 до 67 лет.

Предмет исследования: взаимосвязь профессионального выгорания с трудоголизмом и личностными особенностями работников организации в возрасте от 22 до 67 лет.

В исследовании приняли участие сотрудники компании МУП ПОВВ ОСК г. Челябинска в возрасте 22–67 лет в количестве 74 человек.

Таблица 1.

Численность выборки

Пол	Женщин	Мужчин	Всего
Возраст			
20–40 лет	19	19	38
40–70 лет	18	18	36
Всего	37	37	74

Гипотеза 1: существует взаимосвязь профессионального выгорания с трудоголизмом.

Гипотеза 2: существует взаимосвязь профессионального выгорания с такими личностными особенностями, как мотивация, эмоциональная стабильность, общительность, тревожность.

Гипотеза 3: существуют возрастные особенности синдрома профессионального выгорания.

Гипотеза 4: существуют половые особенности синдрома профессионального выгорания.

2.2 Методы исследования

Для диагностики профессионального выгорания личности использовался опросник «Профессиональное выгорание» К. Маслач, С. Джексона. Опросник адаптирован Н. Водопьяновой, Е. Старченковой и предназначена для руководителей среднего звена в возрасте от 18 лет.

Для определения личностных особенностей использовался 16 факторный личностный опросник Р. Кеттелла. Опросник адаптирован А.Г. Шмелевым, В.И. Похилько, А.С. Соловейчик.

Для определения показателя «трудоголизм» использовалась методика диагностики зависимости от трудовой деятельности Б. Киллинджер. Методика адаптирована С. Бережновым.

Для определения уровня трудоголизма использовалась «Шкала склонности к работе» (The Wart) Б. Робинсона. Шкала адаптирована А.В. Ловаковым.

**ГЛАВА 3 АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ ИССЛЕДОВАНИЯ
ВЗАИМОСВЯЗИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ
С ТРУДОГОЛИЗМОМ И ЛИЧНОСТНЫМИ
ОСОБЕННОСТЯМИ**

3.1 Взаимосвязь синдрома профессионального выгорания с уровнями трудоголизма

Таблица 2.

Результаты диагностики по методикам «Профессиональное выгорание» К. Маслач, С. Джексон и «Шкала склонности к работе» Б. Робинсона.

«Профессиональное выгорание» К. Маслач, С. Джексон	«Шкала склонности к работе» Б. Робинсона		
	«Чрезмерный» уровень	«Слабый» уровень	«Низкий» уровень
Крайне высокая степень	37,5%	50%	12,5%
Высокая степень	22,5%	13%	64,5%
Средняя степень	6,25%	12,5%	81,25%
Низкая степень	9%	0%	90%

Таблица 3.

Статистически значимые взаимосвязи личностных особенностей, по методике 16 факторного личностного опросника Р. Кеттелла, с профессиональным выгоранием по методике «Профессиональное выгорание» К. Маслач, С. Джексон.

16 факторный личностный опросник Р. Кеттелла (шкалы)	Статистический критерий
Мотивация	$r_s = -0.233$
Общительность	$r_s = -0.238$
Эмоц. стабильность	$r_s = -0.328$
Робость/смелость	$r_s = -0.26$
Доверчивость/подозрительность	$r_s = 0.302$
Самоконтроль	$r_s = -0.234$
Тревожность	$r_s = 0.539$
Напряженность	$r_s = 0.23$
Покорность/независимость	$r_s = 0.23$

Таблица 4.

Статистически не значимые взаимосвязи личностных особенностей, по методике 16 факторного личностного опросника Р. Кеттелла, с профессиональным выгоранием по методике «Профессиональное выгорание» К. Маслач, С. Джексон.

16 факторный личностный опросник Р. Кеттелла (шкалы)	Статистический критерий
Мышление	$r_s = 0.017$
Доминантность	$r_s = 0.106$
Рассудительность	$r_s = 0.047$
Ответственность	$r_s = -0.045$
Жесткость/чувствительность	$r_s = -0.02$
Практичность/мечтательность	$r_s = 0.107$
Прямолинейность / проницательность	$r_s = -0.024$
Тревожность	$r_s = 0.204$
Консерватизм/радикализм	$r_s = 0.026$
Конформность	$r_s = 0.131$
Интроверсия/экстраверсия	$r_s = -0.184$
Порог фрустрации	$r_s = 0.084$

Таблица 5.

Сравнение средних значений профессионального выгорания в разных возрастных группах.

Возраст	20-40	40-60	Статистический критерий
Профессиональное выгорание	7,7	6,8	$U_{Эмп} = 522.5.$

Таблица 6.

Средние значения профессионального выгорания у мужчин и женщин.

Возраст	Мужчины	Женщины	Статистический критерий
Профессиональное выгорание	7,3	7,7	$U_{Эмп} = 603.$

ВЫВОДЫ

1. Выявлена взаимосвязь профессионального выгорания с трудоголизмом. Те испытуемые, которым присущ высокий уровень трудоголизма, подвержены более высокой степени профессионального выгорания. Таким образом можно говорить о том, что синдрому профессионального выгорания более всего подвержены трудоголики.

2. Выявлена взаимосвязь профессионального выгорания с такими личностными особенностями как мотивация, общительность, эмоциональная стабильность, робость / смелость, доверчивость / подозрительность, самоконтроль, тревожность, напряженность, покорность / независимость.

3. Следующие личностные качества, не оказывающие влияние на формирования профессионального выгорания у исследуемых специалистов в процессе выполнения ими профессиональной деятельности: мышление, доминантность, рассудительность, ответственность, жесткость / чувствительность, практичность / мечтательность, прямолинейность / проницательность, тревожность, консерватизм / радикализм, конформность, интроверсия / экстраверсия, порог фрустрации.

4. В нашем исследовании не выявлено половых различий синдрома профессионального выгорания, но можно отметить что у женщин коэффициент выше, чем у мужчин. Взаимоотношения между полом и выгоранием не так неоднозначны. В ряде исследований было отмечено, что мужчины в большей степени подвержены процессу выгорания, чем женщины, в то время как другие исследователи приходят к совершенно противоположным заключениям.

5. Не выделено возрастных различий профессионального выгорания. Появление отрицательной корреляции объясняется возрастной переоценкой ценностей и видоизменением в ходе личностного роста иерархии мотивов. Можно предположить, что стаж работы и условия труда могут оказывать более значимое влияние, нежели возраст испытуемых.

**СПАСИБО
ЗА
ВНИМАНИЕ!**