

ДИАГНОСТИКА ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ФАКТОРОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ЛИЧНОСТИ

I.E. Smirnova

DIAGNOSTICS OF PSYCHOLOGICAL FACTORS OF PERSONALITY'S PROFESSIONAL BURNOUT

При определении критериев для диагностической модели профессионального выгорания условно были разделены полученные данные при исследовании выгорания другими авторами и полученные данные при настоящем исследовании. Первый критерий – субъектно-деятельностный, который отражает деятельность человека в профессии по показателю его собственной продуктивности. Вторым критерием – социально-психологический, который отражает состояние психологического климата в подразделениях (формальных профессиональных группах). Третий критерий – психофизиологический, который отражает состояние психологического статуса человека и состояние его физического здоровья.

При определении факторов профессионального выгорания очевидным приоритетом были нами отнесены социально-психологическим факторам и поведенческой составляющей.

Под *профессиональной поведенческой нормой* понимается модель поведения, система предписаний, которые должен усвоить субъект труда, чтобы его признали типичным представителем определенной профессии. Не всегда диктуемая профессиональной группой норма, выраженная в стереотипах поведения, может быть признана гармоничной и нормативной с точки зрения общепринятых норм права, нравственности и этики. Попадая в профессиональную группу, человек начинает поддаваться групповому влиянию, и для того, чтобы влиться в коллектив («стать своим»), чтобы быть успешным и компетентным, он начинает усваивать регламентацию

деятельности профессионала не только в производственных условиях, но и в иных сферах жизни. В профессиональную поведенческую норму следует включать особенности и стереотипы поведения, составляющие *стиль поведения и деятельности* в целом.

Девиантное поведение как социально-психологический показатель профессионального выгорания проявляется у сотрудников, в основном, в дезадаптивных формах поведения (формирование отклоняющихся паттернов поведения – внешне проявляемая агрессия во взаимодействиях с подчиненными, субъектами внешнего взаимодействия, в семейном кругу; курение, прием алкоголя, употребление других групп психоактивных веществ; проведение досуга как занятий рискованными видами спорта; «уход в болезнь» – частые «больничные листы», а также как крайняя форма проявления дезадаптации к своей профессиональной роли – суицидальные попытки и завершённый суицид. Социально-психологическими факторами являются показатели и все характеристики социально-психологического климата в профессиональной среде. Исследование позволило выделить реальные критерии диагностики профессионального выгорания сотрудников подразделений сложного структурированного субъекта труда. Диагностика профессионального выгорания приведена в табл. 1.

Особенностью и представленностью новизны данной модели является дифференциация по возрасту, стажу работы, званию, по гендерным отличиям и критериям личностных характеристик, которые, во-первых, позволят в ситуации входного контроля при приеме на службу предопределить лиц с возможностью эмоционального выгорания в профессии; во-вторых, использовать данную критериально-диагностическую модель

¹ Соискатель кафедры акмеологии и психологии профессиональной деятельности Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ.

© Смирнова И.Е., 2016.

Методика оценки профессионального выгорания субъекта труда

| Субъект труда | Тип методик | | Подход к оценке профессионального выгорания |
|---|--|--|--|
| | По анкетным данным | По тестам и оценке результатов | |
| Сотрудники подразделений (индивидуальный субъект труда) | Модуль оценки диагностики по возрасту, стажу работы, званию, по гендерным отличиям | Модуль количественно-качественной оценки уровня профессионального выгорания (Бойко, Маслач, Рукавишников), личности (Кеттэлл) и психологический климат | Профессиональное выгорание субъекта труда не является тождественным совокупности данных результатов модулей диагностики, оно определяется как интегративная характеристики критериев с их показателями и определением уровня проф. выгорания и их корреляций для прогнозирования продолжения профессиональной деятельности |

при подготовке и проведении аттестационных мероприятий; в-третьих, позволят определить направление специфики дальнейшего карьерного роста в контексте выбора подразделений, в которых можно рекомендовать дальнейшую служебную деятельность; в-четвертых, выявление в начальной стадии – в стадии формирования профессионального выгорания – предполагает проведение мониторинга состояния данного сотрудника и дает возможность определить профилактическую работу на индивидуальном уровне как психологическое сопровождение служебной деятельности.

Литература

1. Бойко В.В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении / В.В. Бойко. – СПб. : Питер, 1999. – С. 99–105.
2. Водопьянова Н.Е. Психическое выгорание / Н.Е. Водопьянова // Стоматолог. – 2002. – № 7. – С. 12.
3. Парыгин Б.Д. Социально-психологический климат коллектива: пути и методы изучения / под ред. В.А. Ядова. – СПб. : Наука, 2006. – 236 с.