

Левченко И.В. Влияние эмоционально выгорания сотрудников организации на профессиональную мотивацию // Академия педагогических идей «Новация». Серия: Студенческий научный вестник. – 2017. – № 06 (июнь). – АРТ 182-эл. – 0,2 п.л. - URL: <http://akademnova.ru/page/875550>

РУБРИКА: ПЕДАГОГИКА И ПСИХОЛОГИЯ

УДК 740

Левченко Инна Викторовна

студентка 4 курса, факультет психологии

Научный руководитель: Декина Е.В., к.пс.н., доцент

ФГБОУ ВО «Тульский государственный педагогический университет

им. Л.Н. Толстого»

г. Тула, Российская Федерация

e-mail: levaleva18@yandex.ru

**ВЛИЯНИЕ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ СОТРУДНИКОВ
ОРГАНИЗАЦИИ НА ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ МОТИВАЦИЮ**

Аннотация: в данной статье рассмотрено и описано влияние эмоционального выгорания сотрудников организации на профессиональную мотивацию.

Ключевые слова: эмоциональное выгорание, профессиональная мотивация, психология, психология управления.

Levchenko Inna

4th year student, features of psychology
Supervisor: Dekina E.V. PhD, Associate Professor
FGBOU VO “Tula State Pedagogical University”
Tula, Russian Federation

THE INFLUENCE OF EMOTIONAL BURNOUT OF EMPLOYEES OF THE ORGANIZATION ON PROFESSIONAL MOTIVATION

Abstract: this article examines and describes the influence of emotional burnout of employees of the organization on professional motivation.

Key words: emotional burnout, professional motivation, psychology, management psychology.

Синдром эмоционального выгорания — проблема распространенная. Согласно статистике, его испытывали хотя бы раз в жизни 25% человек. Врачи говорят, что это состояние, при котором человек чувствует себя истощенным морально, умственно и физически. Ему очень сложно вставать по утрам, работать, трудно сосредоточиться на своих обязанностях и вовремя их выполнять. Приходится удлинять рабочий день, в итоге нарушается привычный ритм жизни и ситуация еще больше ухудшается. Причем люди склонны все списывать на хандру и депрессию, особенно если дело происходит осенью. Медицинские работники также говорят, что очень важно распознать «звоночки» и сигналы организма, чтобы быстрее справиться с проблемой и не довести себя до нервного срыва. Состояние, когда работа не приносит чувства удовлетворения, кажется невыносимо сложной, и даже самые простые действия, даются с трудом, может снизить

эффективность и уничтожить возможность карьерного роста. Но на самом деле, профессиональное выгорание можно предотвратить.

Синдром эмоционального выгорания — проблема распространенная. Согласно статистике, его испытывали хотя бы раз в жизни 25% человек. Врачи говорят, что это состояние, при котором человек чувствует себя истощенным морально, умственно и физически. Ему очень сложно вставать по утрам, работать, трудно сосредоточиться на своих обязанностях и вовремя их выполнять. Приходится удлинять рабочий день, в итоге нарушается привычный ритм жизни и ситуация еще больше ухудшается. Причем люди склонны все списывать на хандру и депрессию, особенно если дело происходит осенью. Медицинские работники также говорят, что очень важно распознать «звоночки» и сигналы организма, чтобы быстрее справиться с проблемой и не довести себя до нервного срыва. Состояние, когда работа не приносит чувства удовлетворения, кажется невыносимо сложной, и даже самые простые действия, даются с трудом, может снизить эффективность и уничтожить возможность карьерного роста. Но на самом деле, профессиональное выгорание можно предотвратить.

Феномен эмоционального выгорания достаточно полно изучен отечественными и зарубежными исследователями, такими как В. Бойко, М. Буриш, Х. Фрейнденберг, Н. Водопьянова, Е. Старченкова, К. Маслач и другие.

Эмоциональное выгорание у сотрудников можно охарактеризовать как комплекс психических волнений, которые оказывают влияние на работоспособность, физическое, а также психологическое самочувствие. Эмоциональное выгорание является ответной реакцией на продолжительные рабочие стрессовые ситуации в межличностном взаимодействии. Профессиональная мотивация определяется постоянно

меняющимся соотношением разных побуждений, входящих в мотивационную сферу. К таким побуждениям относят профессиональное призвание, профессиональное намерение, потребность в профессиональном труде, ценностные ориентации в профессиональной деятельности, мотивы профессиональной деятельности. Соответственно, как профессиональная мотивация, так и эмоциональное выгорание оказывают существенное влияние на отношение к работе и на успешность в профессиональной деятельности.

Эмоциональное выгорание должно и может быть изменено при системной и целенаправленной деятельности психолога с сотрудниками организации.

Деятельность психолога, построенная на владении разнообразными методами коррекции эмоционального выгорания, способна показать сотрудникам организации, как регулировать свои эмоции, уходить от неприятных внешних воздействий.

Самыми эффективными методами профилактики и коррекции эмоционального выгорания являются методы тренингов, упражнений, личная беседа с сотрудниками организации, релаксация и другие методы. Эффективными являются сочетания индивидуальной и групповой коррекции синдрома эмоционального выгорания.

При выборе способов и методов коррекции синдрома эмоционального выгорания необходимо учитывать индивидуальные особенности сотрудников организации, пол, возраст, стаж работы в организации, особенности и степень проявлений эмоционального выгорания в профессиональной деятельности сотрудников организации.

Так, на базе Государственного Унитарного Предприятия Тульской области «Киреевский ветеринарно-санитарный утилизационный завод»

была проведена работа, направленная на профилактику эмоционального выгорания и повышение профессиональной мотивации 26 мужчин и 14 женщин - сотрудников данной организации. Средний стаж сотрудников составлял 6 лет. Анализ результатов диагностики эмоционального выгорания дал определенную научную ориентацию в разработке плана, направленного на профилактику и коррекцию эмоционального выгорания и повышения профессиональной мотивации сотрудников организации. При создании такого плана были учтены современные достижения социальной педагогики, психолого-педагогической науки в целом. Были подобраны цель и задачи, принципы работы, структура тренинга.

Так, целью тренинга являлось развитие эмоциональной устойчивости, профилактика и коррекция эмоционального выгорания сотрудников Государственного Унитарного Предприятия Тульской области «Киреевский ветеринарно-санитарный утилизационный завод».

Среди задачи тренинга нужно отметить следующие: снятие психологического напряжения у сотрудников, способствование повышению работоспособности, обучение сотрудников способам выработки эмоциональной устойчивости, обучение сотрудников навыкам саморегуляции, активизация стремления к пониманию, осознанию и использованию внутренних ресурсов для личностного роста и сохранения собственного здоровья.

Контрольная диагностика показала изменение в уровне эмоционального выгорания и мотивации сотрудников организации - эмоциональное выгорание стало ниже уровнем, чем до формирующего этапа эксперимента, повысилась профессиональная мотивация сотрудников организации ГУП ТО «Киреевский ветеринарно-санитарный утилизационный завод».

После проведения тренинга произошли колоссальные изменения. Проверка эффективности организованного воздействия на сотрудников Государственного Унитарного Предприятия Тульской области «Киреевский ветеринарно-санитарный утилизационный завод» с эмоциональным выгоранием показала положительный характер его влияния и доказала целесообразность организации профилактических и коррекционных мероприятий.

После проведения тренинга с сотрудниками Государственного Унитарного Предприятия Тульской области «Киреевский ветеринарно-санитарный утилизационный завод» у них стала преобладать профессиональная мотивация. Это говорит о том, что у данных сотрудников нет эмоционального выгорания, появилось желание общаться с людьми и эффективно работать.

У сотрудников организации отрицательной динамики не выявлено, симптомы эмоционального выгорания не усилились. Работа по профилактике и коррекции эмоционального выгорания позволила получить положительную динамику. Психологический тренинг «Профилактика эмоционального выгорания» дал положительные результаты, которые выражены в приращении высокого уровня компонентов профессиональной мотивации. Проведение тренинга по профилактике и коррекции эмоционального выгорания показало положительную динамику, по всем диагностическим методикам произошел сдвиг в наилучшую сторону.

В общем, все сотрудники организации Государственное Унитарное Предприятие Тульской области «Киреевский ветеринарно-санитарный утилизационный завод» подчеркнули, что у них «выросла уверенность в собственной профессиональной состоятельности», «меньше стала

проявляться склонность занижать значения результатов», «появилась способность сочувствовать и сопереживать», «появилась опора внутри себя и во внешнем мире», «появилась удовлетворенность качеством жизни», «я могу высказать словами свои ощущения», «меня поддерживает команда профессионалов», «я чувствую готовность к повышению своего профессионализма», «я верю в экономическую стабильность организации», «у меня есть возможность в психологической поддержке», «я знаю, как бороться со стрессом», «изменяется мое отношение к собственной оценке» и другие.

Таким образом, можно сделать вывод о том, с помощью системной и целенаправленной работы, применения психологически обоснованные методы профилактики и коррекции эмоционального выгорания можно повысить профессиональную мотивацию у сотрудников организации.

Список использованной литературы:

1. Бойко В.В. Синдром эмоционального выгорания в профессиональном общении. СПб., 2003. - 474 с.
2. Водопьянова Н.Е. Синдром психического выгорания и его профилактика. Психология профессионального здоровья./Под ред. Никифорова Г.С. СПб., 2006. - С.323-428.
3. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Психическое выгорание и качество жизни. //Психологические проблемы самореализации личности./Под ред. Коростылевой Л.А. СПб., 2002.
4. Водопьянова, Н.Е. Психодиагностика стресса. СПб., 2009. - 336 с.
5. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания. СПб., 2016. 195с
6. Грабе М. Синдром выгорания. Болезнь нашего времени. М.,2008.
7. Долгова В.И. Особенности эмоциональной устойчивости волонтеров геронтологических программ.//Успехи геронтологии, №2, 2014. С. 315–320.
8. Золотова Т.Н. Психология стресса. М., 2008. - 189 с.
9. Кошелев А.Н. Синдром белого воротничка или профилактика профессионального выгорания. М., 2008. - 322 с.
10. Лаврова К., Левин А. Синдром выгорания: профилактика и управление. Вильнюс, 2006.
11. Ларин Н.А. К вопросу современного исследования эмоционального выгорания. М., 2015.

12. Мицкевич М.А. Эмоциональное выгорание: основные научные подходы и теории. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://conf.sfu-kras.ru/sites/mn2012/thesis/s033/s033-007.pdf>, свободный. Заглавная с экрана.

13. Синдром эмоционального выгорания.//Под. ред. Сидорова П.И. М., 2007 г. - 392с.
14. Теоретические аспекты изучения феномена эмоционального выгорания в профессиональной деятельности личности. Основные теоретические подходы к изучению феномена эмоционального выгорания. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.psychologykey.ru/klogs-644-2.html>, свободный. Заглавная с экрана.
15. Шатохина А. Сгорел на работе. Чем опасен синдром эмоционального выгорания.//Аргументы и факты, 26.09.2016.

Дата поступления в редакцию: 04.06.2017 г.

Опубликовано: 04.06.2017 г.

© Академия педагогических идей «Новация». Серия «Студенческий научный вестник», электронный журнал, 2017

© Левченко И.В., 2017

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации Эл №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

