

Факторы профессионального выгорания сотрудников отдела кадров

Научный руководитель – Коломиец Елизавета Андреевна

Филиппова Александра Анатольевна

Студент (специалист)

Волгоградский институт управления - филиал Российской Академии народного хозяйства и государственной службы при президенте Российской Федерации, Волгоград, Россия

E-mail: Filippova_al_98@mail.ru

На сегодняшний день тема профессионального выгорания привлекает внимание исследователей разного профиля. В последние годы психологи говорят не только о стрессе на рабочем месте, но и о целых сложившихся синдромах, одним из которых является - профессиональное выгорание. Профессиональное выгорание возникает в результате внутреннего накапливания отрицательных эмоций, которые не находят «выход» [1]. Самые частые проблемы, связанные с профессиональным выгоранием - снижение уровня производительности труда, нежелание работать, трудности в межличностном профессиональном взаимодействии [3].

На современном этапе в качестве факторов профессионального выгорания выделяют: личностные особенности, социально - психологические, организационные, условия работы, продолжительность рабочего дня/смены, содержание труда, уровень стресса и тревожности, психологический климат в рабочем коллективе, стаж работы на текущей должности [3].

Исходя из актуальности проблемы, выбрана тема курсового исследования: «Факторы профессионального выгорания сотрудников отдела кадров (на примере АО «Волжский трубный завод»)».

Гипотеза исследования: существует взаимосвязь профессионального выгорания с уровнем стрессоустойчивости и тревожности у сотрудников кадровой службы.

Эмпирический объект исследования: работники отдела кадров АО «Волжский трубный завод». Выборка составила 60 человек, трудовой стаж в диапазоне от 6 до 26 лет.

В исследовании были применены методики: «Диагностика эмоционального выгорания личности (В.В. Бойко)» [2], «Опросник, определяющий склонность к развитию стресса (по Т. А. Немчину и Тейлору)», «Личностная шкала проявлений тревоги Дж. Тейлор, адаптация Т.А. Немчина».

Были получены следующие данные:

- Среди 60 испытуемых профессиональное выгорание не сформировано у 5 работников (8%), в стадии формирования у 39 работников (65%), сформировано у 16 работников (27%).

- Высокая стрессоустойчивость выявлена у 47 работников (78%); средняя стрессоустойчивость (прогноз развития эу - стресса) у 8 работников (13%); низкая стрессоустойчивость, (прогноз развития ди - стресса) у 5 работников (9%).

- Низкий уровень тревожности выявлен у 3 работников (5%); средний, с тенденцией к низкому у 44 работников (74%); средний, с тенденцией к высокому у 8 работников (13%); очень высокий у 5 работников (8%).

Следующая задача состояла в том, чтобы соотнести полученные данные между собой. Результаты исследования были подсчитаны с помощью компьютерной программы SPSS Statistics.

Исходя из данного исследования, можно сделать вывод о том, что существует взаимосвязь уровня профессионального выгорания с уровнем стрессоустойчивости (0,624 корреляция значима) и с уровнем тревожности (0,511 корреляция значима).

Сотрудники, которые были подвержены стрессу и испытывали тревожность, в связи с выполнением профессиональных обязанностей, приобретали синдром «профессионального выгорания» гораздо быстрее, чем их коллеги, которые чувствовали себя благоприятно на рабочем месте. Работники, имевшие синдром «профессионального выгорания», зачастую воспринимали рабочую ситуацию, как тревожную и некомфортную.

Источники и литература

- 1) Барбанова М.В. Изучение психологического содержания синдрома «эмоционального выгорания» [Текст]/ М.В. Барбанова. - М.: Педагогика, 2005. - 527с.
- 2) Бойко В.В. Эмоциональное выгорание [Текст]/ В.В. Бойко М.1995. – 109 с.
- 3) Молокоедов А.В. Эмоциональное выгорание в профессиональной деятельности [Текст] А.В. Молокоедов. – Левъ, 2018. – 252 с.