

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г.
ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра психологии личности
наименование кафедры

Ценностно-смысловая сфера личности у менеджеров с разной
наименование темы выпускной квалификационной работы полужирным шрифтом

выраженностью профессионального выгорания

АВТОРЕФЕРАТ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ
БАКАЛАВРА

студента (ки) 4 курса 462 группы

направления
(специальности) 37.03.01 «Психология»
код и наименование направления (специальности)

факультета психологии
наименование факультета, института, колледжа

Чумаковой Анны Леонидовны
фамилия, имя, отчество

Научный руководитель
(руководитель)
Зав. кафедрой, д-р психол.
наук, профессор

должность, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

Е.В. Рягузова
инициалы, фамилия

Зав. кафедрой
д-р психол. наук, профессор

должность, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

Е.В. Рягузова
инициалы, фамилия

Введение. Профессия менеджера, относящаяся к типу профессий «человек – человек», является одной из самых рискогенных по частоте формирования синдрома профессионального выгорания, поскольку она сопряжена с обязательным эмоциональным контактом с другими людьми как необходимой составляющей рабочего процесса. Помимо этого, свое влияние на развитие синдрома профессионального выгорания у менеджеров могут оказывать как социально-психологические, так и индивидуально-психологические факторы.

К индивидуально-психологическим факторам, способствующим или препятствующим возникновению синдрома профессионального выгорания, многие исследователи относят ценностно-смысловую сферу личности. Это обусловлено тем, что ценности, которыми руководствуется человек в своей деятельности, и смыслы, которыми он ее наделяет, позволяют ему вовлекаться в деятельность, переживая интерес, удовольствие и ощущение собственной значимости как профессионала в данном процессе, что прямо влияет на эффективность осуществляемой деятельности. Деформация же ценностно-смысловой сферы личности – это одно из известных последствий синдрома профессионального выгорания, которое может проявляться в неудовлетворенности собой как профессионалом, профессиональном цинизме, безразличии к проблемам и эмоциям других, в негативизме и формальном выполнении своих обязанностей.

Однако стоит иметь в виду, что ориентация на карьерные ценности, профессиональные и иные достижения, высокое материальное положение, стремление к максимальному контролю над своей жизнью и достижению ее результативности (самореализации), напротив, могут способствовать формированию синдрома выгорания, особенно в конкурентной среде коммерческих организаций, в которых широко представлена профессия менеджера. Именно подобной неоднозначностью роли ценностно-смысловой сферы личности в контексте профессионального выгорания обуславливается актуальность данного исследования.

Цель исследования: сравнить особенности ценностно-смысловой сферы личности у менеджеров с разной выраженностью профессионального выгорания.

Теоретические задачи исследования:

1. Проанализировать литературу и изучить сущность синдрома «профессионального выгорания», а также его детерминанты и структуру формирования;

2. Проанализировать литературу и изучить сущность ценностно-смысловой сферы личности и её структуру;

3. Проанализировать современные исследования, посвященные роли ценностно-смысловой сферы в профессиональной среде менеджера;

4. На основе проведенного анализа литературы, изучить возможные особенности ценностно-смысловой сферы в контексте разной степени профессионального выгорания среди менеджеров.

Эмпирические задачи исследования:

1. Провести диагностику выраженности профессионального выгорания, смысло-жизненных ориентаций, терминальных ценностей у менеджеров, проверить полученные данные на нормальность распределения;

2. Выявить различия в особенностях ценностно-смысловой сферы у менеджеров с разной выраженностью профессионального выгорания с помощью U-критерия Манна-Уитни для двух независимых выборок.

Гипотеза исследования: существуют различия в особенностях ценностно-смысловой сферы личности у менеджеров с разной выраженностью профессионального выгорания.

Объект исследования: ценностно-смысловая сфера личности.

Предмет исследования: особенности ценностно-смысловой сферы личности у менеджеров с разной выраженностью профессионального выгорания.

Методы исследования:

- 1) «Опросник выгорания» К. Маслач и С. Джексон в адаптации Н.Е. Водопьяновой;
- 2) «Опросник терминальных ценностей» И.Г. Сенина;
- 3) «Тест смысложизненных ориентаций» Д.А. Леонтьева;
- 4) статистическая программа IBM SPSS Statistics 23 for Windows (одновыборочный критерий Колмогорова-Смирнова; U-критерий Манна-Уитни для двух независимых выборок).

Теоретико-методологической основой исследования выступили работы, посвященные феномену «профессионального выгорания», отечественных (Бойко, В. В., Водопьянова, Н. Е. Китаев-Смык, Л. А. и др.) и зарубежных ученых (Freudenberger H.J., Maslach C., Schaufeli W., Leiter M. и др.); исследования особенностей выгорания работников в социальных профессиях (Водопьянова, Н. Е. Ронгинская, Т. И., Lloyd, C., King, R., Tartakovsky, E. и др.); работы, посвященные исследованию ценностно-смысловой сферы личности, отечественных (А.Н. Леонтьев, Шварц Ш., Бутенко Т. П., и др.) и зарубежных ученых (А. Маслоу, М. Рокич и др.); исследования ценностно-смысловой сферы личности в контексте профессионального выгорания (Здравомыслов А. Г., Ядов В. А., Китаев-Смык, Л. А. Мушастая Н.В. Малышев И.В., Zhang, K., Liu, Y. и др.).

Эмпирическая база исследования: исследование проводилось онлайн с помощью платформы Google.Формы. Выборку составили 50 менеджеров, из которых 34 человека женского пола, 16 человек мужского пола. Возраст в выборке варьирует от 25 до 42 лет (M=26). Стаж работы респондентов варьирует от 2 до 20 лет (M=4 года).

Объем и структура дипломной работы. Дипломная работа состоит из введения, двух глав, выводов, заключения, списка использованной литературы и приложения.

Научная новизна и теоретическая значимость исследования состоят в расширении понимания конструкта профессионального выгорания в контексте ценностно-смысловой сферы личности.

Практическая значимость исследования заключается в возможности использования полученных результатов в разных сферах практической психологии, а именно в консультативной и организационной психологии для разработки профилактических мероприятий и превентивного психодиагностического инструментария в целях улучшения психологического здоровья менеджеров в различных организациях.

Основное содержание работы. Для проверки нормальности распределения полученных данных (результатов диагностики профессионального выгорания, смысложизненных ориентаций и терминальных ценностей) применялся одновыборочный критерий Колмогорова – Смирнова, согласно результатам которого распределение в выборке отличается от нормального (в 13 из 23 шкал), в связи с чем далее используется непараметрический метод статистики – U-критерий Манна – Уитни для двух независимых выборок.

В результате расчета U-критерия Манна – Уитни было получено 11 различий в особенностях ценностно-смысловой сферы личности у менеджеров с разной выраженностью профессионального выгорания ($p < 0,05$):

1) Различие в выраженности показателя «Цели в жизни». Можно предположить, что менеджеры с выраженным профессиональным выгоранием более склонны выстраивать в своей личной и профессиональной жизни систему целей, достижение которых является для них личностно значимым, при этом стоит учитывать, что конструирование своей жизни как череды целей, для достижения которых нужно прикладывать значительное количество усилий и времени, может способствовать формированию профессионального выгорания у данной группы менеджеров;

2) Различие в выраженности показателя «Процесс жизни». Можно предположить, что менеджеры с отсутствием профессионального выгорания в большей степени способны к переживанию ярких эмоций, вовлеченности, интереса и удовольствия в процессе своей жизни, возможно, не только в силу индивидуально-психологических особенностей лиц данной группы, но и отсутствия у них ряда симптомов профессионального выгорания, например, эмоционального истощения, негативизма и др.;

3) Различие в выраженности показателя «Результат жизни». Можно предположить, что для менеджеров с выраженным профессиональным выгоранием достижение определенных результатов в своей жизни (в частности, в профессиональной деятельности) является более значимым, чем для лиц с отсутствием выгорания. Возможно, конкретные и измеряемые результаты труда позволяют индивидам чувствовать свою значимость как профессионала и значимость своей деятельности в целом (что может быть протективной стратегией совладания с развитием синдрома профессионального выгорания, в частности, с таким его симптомокомплексом как «редукция профессиональных достижений»), однако данное предположение нуждается в дополнительной эмпирической проверке;

4) Различие в выраженности показателя «Профессиональная жизнь». Можно предположить, что для менеджеров с выраженным профессиональным выгоранием профессиональная жизнь является, собственно, основным содержанием жизни и самореализации, причем чрезмерная сосредоточенность на данной сфере жизни, на наш взгляд, может способствовать формированию синдрома профессионального выгорания (в частности, если работник регулярно сталкивается с психотравмирующими обстоятельствами и дестабилизирующими условиями при осуществлении трудовой деятельности и др.);

5) Различие в выраженности показателя «Обучение и образование». Можно предположить, что для менеджеров с выраженным профессиональным выгоранием важно самообразование, увеличение количества и качества своих знаний, тем не менее чрезмерная сосредоточенность респондентов на данной сфере жизни, на наш взгляд, также может способствовать развитию синдрома профессионального выгорания (особенно при повышенной ответственности индивида за осуществляемую им деятельность, несоблюдении режима труда и отдыха (например, совмещение работы и обучения) и т.д.);

6) Различие в выраженности показателя «Собственный престиж». Можно предположить, что для менеджеров с выраженным профессиональным выгоранием значимо мнение других людей относительно своей профессии (ее социальная приемлемость и престижность), также для них важно выглядеть в глазах Других успешными и востребованными профессионалами (например, за счет уровня занятости, материального благосостояния и т.д.), однако попытки добиться этого могут быть сопряжены с развитием синдрома профессионального выгорания (в частности, из-за культуры переработок, тяжелых условий труда и др.);

7) Различие в выраженности показателя «Высокое материальное положение». Можно предположить, что для менеджеров с выраженным профессиональным выгоранием уровень материального благосостояния – это показатель профессиональной успешности, высокого социального статуса, средство повышения самооценки, однако попытки индивидов увеличить свой уровень дохода могут быть связаны с формированием синдрома профессионального выгорания (например, из-за совмещения нескольких работ, ненормированного режима труда и отдыха, конкурентности в коллективе и т.д.);

8) Различие в выраженности показателя «Развитие себя». Можно предположить, что большая выраженность тенденции к профессиональному саморазвитию у лиц с отсутствием профессионального выгорания может быть напрямую обусловлена отсутствием у них симптомов выгорания (например, психической истощаемости, негативизма по отношению к служебным обязанностям, снижения мотивации и др.), то есть данная группа респондентов имеет достаточно психических и личностных ресурсов для повышения своей профессиональной квалификации, кроме того, данный процесс обязательно сопровождается заинтересованностью в своей профессии (что у лиц с выгоранием может отсутствовать в силу нарастающего негативизма к своей профессиональной компетентности и деятельности);

9) Различие в выраженности показателя «Достижения». Можно предположить, что для менеджеров с выраженным выгоранием достижения в деятельности имеют личностную значимость, поскольку позволяют им наглядно удостовериться в своей компетентности как профессионала и в значимости своей деятельности для социума (что, как мы уже предполагали, может служить своеобразной копинг-стратегией), однако данное предположение нуждается в дополнительной эмпирической проверке;

10) Различие в выраженности показателя «Духовное удовлетворение». Можно предположить, что менеджеры с отсутствием выгорания более способны переживать радость и удовольствие в процессе своей работы, меньше ориентироваться на результаты своей деятельности, поскольку их в большей степени интересует ее непосредственное содержание, – возможно, данные личностные особенности «предохраняют» данную группу респондентов от формирования синдрома профессионального выгорания, однако данное предположение нуждается в дополнительной эмпирической проверке;

11) Различие в выраженности показателя «Сохранение индивидуальности». Можно предположить, что для менеджеров с отсутствием профессионального выгорания важно «выделяться из толпы» за счет своей профессии – привносить в профессиональную деятельность свою индивидуальность, уникальный взгляд на стандартные ситуации, формулировать креативные решения, то есть творчески самовыражаться в своей профессии, проявляя таким образом неповторимое своеобразие своей личности. Творческая самореализация требует заинтересованности в своей деятельности, стабильного психического состояния, способности к переживанию положительных эмоций в процессе деятельности, мотивации к ее осуществлению и др., что может отсутствовать у лиц с выраженным выгоранием вследствие проявления различных его симптомов (например, эмоционального истощения, редукции профессиональных достижений и т.д.).

Заключение. Волна кризиса, неблагоприятная социально-экономическая ситуация в стране, тревожная международная и политическая ситуация последних лет приводят к чувству подавленности и незащищенности. Сложность и изменчивость современного мира требует от сотрудника постоянной готовности к изменениям, способности адаптироваться к новым условиям и соответствовать растущим требованиям в сфере профессиональной деятельности. Такие факторы часто приводят к стрессам, которые являются реакцией организма на негативное воздействие окружающей среды. Кроме того, особенности экономического развития на современном этапе можно увидеть в росте доли творческой составляющей труда, что, в свою очередь, подразумевает большую самостоятельность и инициативу работников. Но такая деятельность сопряжена со стрессом, и требует большого количества не только внешних (социальных и\или материальных) ресурсов, но и внутренней энергии человека и его мотивированности к исполнению задач. Нехватка тех самых ресурсов или их бессознательное игнорирование работниками допускает развитие эмоционального истощения, усталости, деперсонализации, которые впоследствии, приводят к формированию профессионального выгорания работника, восстановление после которого иногда занимает не один год.

Наша теоретическая и эмпирическая работа была нацелена на развитие идеи о значении ценностно-смысловой сферы личности в преодолении профессионального выгорания.

В теоретической части нами был проведен последовательный, согласно поставленным задачам, анализ всех сторон проблемы исследования. Теоретическая часть включила в себя как основополагающие работы прошлого столетия, так и современные концепции и исследования «новых» вызовов современного работника.

Эмпирическое исследование было направлено на сравнение особенностей ценностно-смысловой сферы личности у менеджеров с разной выраженностью профессионального выгорания. Было выявлено, что у менеджеров с выраженным профессиональным выгоранием в структуре ценностно-смысловой сферы доминируют: ориентация на достижения, на высокое материальное положение, собственный престиж, обучение и образование, профессиональную жизнь, результат и цели в жизни.

Основываясь на данных, упомянутых выше, вполне вероятно, что люди могут эффективно снизить уровень профессионального выгорания, повышая свою целевую ориентацию на обучение, а также внутреннюю мотивацию к работе.