

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г.
ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра общей и консультативной психологии

Психологическое консультирование по проблемам профессиональной
самореализации и карьерного роста

наименование темы выпускной квалификационной работы полужирным шрифтом

**АВТОРЕФЕРАТ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ
МАГИСТРА**

студента 3 курса 374 группы

направления (специальности) 37.04.01 «Психология»

код и наименование направления (специальности)

факультета психологии

наименование факультета, института, колледжа

Засориной Юлии Александровны

фамилия, имя, отчество

Научный руководитель
(руководитель)
К.псих.н, доцент

А.Ю. Смирнова

должность, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

инициалы, фамилия

Зав. кафедрой
Д.псих.н, доцент

С.В. Фролова

должность, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

инициалы, фамилия

Введение

Быстрые темпы развития науки и технического прогресса, интенсивная мобильность, экономические и социальные изменения делают проблему самореализации индивида особо актуальной. Личностная самореализация – это определяющий фактор в формировании современной личности. Возможность самореализации заложена в личности с самого рождения. Она играет практически основополагающую роль в жизни каждого индивида. Ведь самореализация представляет собой механизм выявления и раскрытия неявных задатков и талантов личности, способствующих дальнейшей успешной и счастливой жизни.

Актуальность темы профессиональной самореализации и карьерного роста в современных условиях не вызывает сомнений. В условиях глобализации, цифровизации и постоянно изменяющегося рынка труда, вопросы профессиональной самореализации и успешного карьерного роста становятся все более значимыми для специалистов различных отраслей. Успешная самореализация способствует не только профессиональному удовлетворению и личностному развитию, но и повышению эффективности и конкурентоспособности организаций. Одновременно с этим, возрастающие требования к профессиональной деятельности и стремление к карьерным достижениям часто сопровождаются высоким уровнем стресса и риском эмоционального выгорания.

Проблема эмоционального выгорания приобретает особую значимость в контексте профессиональной самореализации, так как выгорание может существенно препятствовать достижению поставленных целей, снижать

качество жизни и приводить к профессиональным кризисам. Однако в научном сообществе остается недостаточно изученным вопрос о том, какие психологические факторы способствуют устойчивости к эмоциональному выгоранию в процессе карьерного развития.

Теоретико-методологический базис диссертации составили работы Ананьева Б.Г., Бойко В.В., Галажинского Э.В., Климова Е.А., Коган Л.Н., Коростылевой Л.А., Ключко В.Е., Леонтьева А.Н., Маслач К., Джексон С., Рубинштейна С.Л., Выготского Л.С.

Предметом исследования данной диссертации является наличие связи эмоционального выгорания, уровня тревожности и организационного стресса у специалистов, а также наличие связи профессионального стажа с данными параметрами.

Объектом исследования является профессиональное выгорание у специалистов с различным профессиональным опытом.

Гипотеза исследования заключается в том, что, уровень эмоционального выгорания специалистов положительно связан с личностной и ситуативной тревожностью, а также с восприимчивостью к организационному стрессу, что проявляется в деперсонализации, эмоциональной отстраненности и психосоматических симптомах.

Дополнительная гипотеза исследования заключается в существовании различия в уровне личностной тревожности между специалистами с профессиональным стажем до 10 лет и более 10 лет: у специалистов с меньшим стажем личностная тревожность выше, что может объясняться меньшим опытом в управлении профессиональными стрессорами.

Проблема диссертации заключается в том, что многозадачность и высокий уровень стресса неблагоприятно влияют на здоровье и, как

следствие, могут сказываться на профессиональных качествах для того, чтобы минимизировать последствия стресса и не доводить до выгорания, необходимо найти факторы, которые влияют на выгорание. Решение данной проблемы позволит разработать эффективные психологические стратегии и методики консультирования, направленные на поддержку профессиональной самореализации и предотвращение выгорания.

Для проведения исследования были выбраны следующие методики:

1. Методика «Диагностика эмоционального выгорания личности (В. В. Бойко).
2. Методика диагностика профессионального выгорания (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н. Е. Водопьяновой).
3. Тест на выявление уровня личностной и ситуативной тревожности (Ч. Спилбергер, Ю. Ханин).
4. Методика «Шкала организационного стресса» (Мак-Лина в адаптации Н. Е. Водопьяновой).

Используемые методы обработки данных:

1. Критерий Колмогорова-Смиронова
2. U-критерий Манна-Уитни
3. Коэффициент корреляции Спирмена

В исследовании приняли участие 80 респондентов (55 женщин, 25 мужчин) в возрасте от 20 до 47 лет с разным профессиональным стажем (до 10 лет, более 10 лет).

Статистический анализ выполнен с использованием специализированного программного обеспечения SPSS.

Таким образом, настоящее исследование направлено на углубленное изучение психологических факторов, способствующих устойчивости к

эмоциональному выгоранию, и их роли в процессе профессиональной самореализации и карьерного роста. Это исследование имеет значительный научный и практический потенциал, поскольку результаты могут быть использованы для разработки новых методов психологического консультирования и программ поддержки профессионалов, стремящихся к самореализации и успешному карьерному развитию.

В первой главе были рассмотрены работы ключевых исследователей, таких как В.Е. Ключко, Э.В. Галажинский, Л.А. Коростылева, Л.Н. Коган, А.Н. Леонтьев, Л.С. Выготский и других, которые внесли значительный вклад в понимание процесса самореализации и профессионального роста. Изучены культурно-историческая концепция, психологическая теория деятельности, субъектно-деятельностный подход и гуманистическая концепция самореализации. Вклад этих авторов в теоретическое осмысление самореализации позволяет глубже понять, как личностное и профессиональное развитие индивида осуществляется в рамках социально-исторического и профессионального контекста.

В ходе анализа были рассмотрены такие процессы, как профессиональная идентификация, формирование внутренней мотивации, влияние социокультурных факторов на самореализацию, а также роль профессиональной среды в развитии устойчивости к выгоранию. Анализ этих процессов позволил выявить ключевые механизмы, определяющие успешную самореализацию в профессиональной сфере. Например, культурно-исторический подход Л.С. Выготского акцентирует внимание на значимости социокультурной среды, что также поддерживается психологической теорией деятельности А.Н. Леонтьева, подчеркивающей

значимость мотивов и целей как движущих сил профессиональной деятельности.

На основе теоретического анализа и эмпирического исследования в первой и второй главах можно сделать несколько выводов. Во-первых, профессиональная самореализация тесно связана с внутренней мотивацией и ценностными ориентирами личности, что поддерживается трудами Ключко и Галажинского, а также Коростылевой. Эти внутренние факторы играют роль защитных механизмов, снижающих негативное воздействие стресса и повышающих устойчивость к эмоциональному выгоранию.

Во-вторых, как показали результаты эмпирического исследования, гипотезы, сформулированные во введении, были подтверждены: высокий уровень тревожности и организационного стресса действительно оказывает значительное влияние на развитие эмоционального выгорания, что особенно заметно у специалистов с большим стажем работы. Анализ также продемонстрировал, что выгорание препятствует карьерному росту, снижая личную мотивацию, удовлетворенность и результативность, что подтверждает влияние внутренних и организационных факторов на процесс профессионального выгорания и профессиональную самореализацию.

Эмпирическая часть исследования, представленная во второй главе, включала методики диагностики профессионального выгорания по К. Маслач и В.В. Бойко, тест на тревожность Ч. Спилбергера и шкалу организационного стресса Мак-Лина, что позволило получить объективные данные о состоянии выгорания и устойчивости к стрессу у респондентов. Исследование показало, что высокие уровни тревожности и организационного стресса существенно коррелируют с эмоциональным истощением, деперсонализацией и снижением профессиональных

достижений. Также предложено использовать когнитивно-поведенческую терапию (КПТ) и телесно-ориентированные практики, чтобы способствовать снижению уровня стресса, уменьшению психосоматических проявлений и повышению адаптивности к сложным профессиональным условиям, что может снизить риск выгорания и усилить удовлетворенность работой.

На основе анализа полученных данных сформулированы следующие результаты:

1. Выявлена зависимость между ситуативной и личностной тревожностью и профессиональным выгоранием.

Данные показали наличие значимых корреляционных связей между уровнями ситуативной и личностной тревожности и выраженностью синдрома эмоционального выгорания, особенно в его аспектах деперсонализации и эмоционального истощения. Высокие показатели по шкалам тревожности являются предикторами эмоциональной истощенности и ощущения «опустошенности» у специалистов, что указывает на высокую степень взаимосвязи между тревожностью и профессиональной усталостью. Этот результат подкрепляет существующую научную литературу, утверждающую, что тревожные состояния способны усиливать восприятие профессиональных задач как стрессовых, тем самым способствуя эмоциональному выгоранию.

2. Выявлена роль организационного стресса в развитии деперсонализации и эмоциональной отстраненности.

Полученные данные продемонстрировали, что высокий уровень организационного стресса в значительной степени коррелирует с деперсонализацией и эмоциональной отстраненностью. Этот фактор

характерен для поведения типа «А», и его влияние проявляется в снижении эмпатии и формировании эмоциональных барьеров. Респонденты, испытывающие высокий организационный стресс, чаще склонны к эмоциональному дистанцированию, что снижает их профессиональную вовлеченность и мотивацию. Данный результат согласуется с концепцией организационного стресса как фактора, способствующего эмоциональной изоляции.

3. Выявлено, что экономия эмоциональных ресурсов является признаком фазы резистентности

В ходе исследования было выявлено, что на этапе резистентности у специалистов проявляется тенденция к экономии эмоциональных реакций, что выражается в снижении избирательного эмоционального реагирования и редукции профессиональных обязанностей. Такая стратегия позволяет избежать эмоциональных затрат, но в долгосрочной перспективе способствует формированию безразличия и низкой вовлеченности, усиливая симптомы профессионального выгорания. Этот результат подтверждает теоретические предположения, что фаза резистентности характеризуется психологическими стратегиями самозащиты, которые приводят к редукции вовлеченности и мотивации.

4. Выявлены психосоматические проявления как следствие высокого организационного стресса.

Исследование показало наличие значимых корреляций между высоким уровнем организационного стресса и психосоматическими симптомами, включая повышенную утомляемость, головные боли и нарушения сна. Эти физические проявления стресса, связанные с поведением типа «А», усиливают ощущение профессионального выгорания,

создавая порочный круг, где стресс ведет к соматизации, а соматические симптомы, в свою очередь, усиливают психоэмоциональное напряжение. Данный результат подчеркивает необходимость учета психосоматических показателей при работе с клиентами, испытывающими профессиональный стресс.

5. Профессиональное выгорание и уровень организационного стресса не связаны со стажем профессиональной деятельности, мы можем сделать вывод о том, что предположение о связи стажа и возникновение выгорания не подтвердилось. Опираясь на данные, которые были получены в процессе теоретического исследования, о том, что стаж работы взаимосвязан с профессиональным выгоранием на протяжении 10-20 лет работы, далее наступает период стабилизации. Мы можем сделать вывод о том, что стаж может влиять только до определенного времени, в 90% случаев после 40 лет профессиональной деятельности выгорание не формируется. Интересно, что по шкале личностная тревожность были выявлены значимые различия, что говорит о том, что уровень личностной тревожности, зависит от стажа профессиональной деятельности.

Подводя итоги, проведенное эмпирическое исследование позволило выявить особенности эмоционального выгорания, уровня тревожности и организационного стресса у респондентов с различным профессиональным опытом. Были использованы валидированные методики, такие как диагностика эмоционального выгорания В. В. Бойко, диагностика профессионального выгорания К. Маслач, тест на уровень тревожности Ч. Спилбергера и шкала организационного стресса Мак-Лина, что позволило объективно оценить показатели выгорания и стрессоустойчивости.

Данные показали, что значительное количество респондентов находится на стадии формирования эмоционального выгорания, проявляющегося в основном на фазе резистентности. Участники, продемонстрировавшие сложившиеся симптомы эмоционального выгорания, чаще испытывают эмоциональную отстранённость, деперсонализацию и психосоматические проявления. Высокий уровень деперсонализации и редукции профессиональных достижений, установленные по методике К. Маслач, указывают на существенную нагрузку, влияющую на личное восприятие своих профессиональных возможностей и отношений в коллективе.

Анализ показал наличие положительной корреляции между уровнями ситуативной и личностной тревожности и профессиональным выгоранием, особенно в фазах эмоционального истощения и деперсонализации. Это подтверждает гипотезу о том, что высокий уровень тревожности усугубляет восприятие профессиональных задач как стрессовых, усиливая синдром выгорания. Клиенты с выраженной тревожностью чаще склонны к восприятию работы как источника дистресса, что приводит к повышенной утомляемости и снижению удовлетворенности трудовой деятельностью.

Высокие значения организационного стресса были зафиксированы у значительной части респондентов, что свидетельствует о наличии факторов, негативно влияющих на их профессиональную устойчивость. Корреляционные связи между организационным стрессом и показателями деперсонализации, а также эмоционального истощения подтверждают, что организационный стресс способствует развитию эмоциональной изоляции и снижению мотивации. Эти результаты подчёркивают важность гибкости,

навыков адаптации и управления временем как средств снижения уровня организационного стресса.

Таким образом, результаты исследования подтвердили связь между профессиональной самореализацией, карьерным ростом и эмоциональным выгоранием, а также выявили значимость психологических факторов, таких как внутренняя мотивация и устойчивость к организационному стрессу, для успешной реализации личности в профессиональной среде.

