

*Коновалова Ксения Игоревна  
студентка магистратуры  
факультет психологии  
Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический  
университет  
Россия, г. Челябинск  
e-mail: konovalova.ksenia1993@gmail.com*

*Научный руководитель: Капитанец Е.Г.,  
кандидат педагогических наук,  
доцент кафедры теоретической и прикладной психологии  
Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический  
университет  
Россия, г. Челябинск*

## **ПРОФИЛАКТИКА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ СОТРУДНИКОВ ЮРИДИЧЕСКОЙ ФИРМЫ**

*Аннотация:* Статья посвящена одной из самых распространенных проблем в профессиях социального типа, эмоционального выгорания, рассматриваемого на примере сотрудников юридической фирмы. Рассматриваются понятия эмоционального выгорания и стресс, его причины и факторы.

**Ключевые слова:** синдром эмоционального выгорания, эмоциональное выгорание, стресс.

*Konovalova Ksenia Igorevna  
master student  
Faculty of Psychology,  
South Ural State Humanitarian and Pedagogical University  
Russia, Chelyabinsk*

*Scientific adviser: Kapitanets E.G.,  
candidate of Psychological Sciences,  
Associate Professor of the Department of Theoretical and Applied Psychology  
South Ural State Humanitarian and Pedagogical University  
Russia, Chelyabinsk*

## **PREVENTION OF EMOTIONAL BURNOUT OF LAW FIRM EMPLOYEES**

**Abstract:** *The article is devoted to one of the most common problems in social professions, emotional burnout, considered by the example of employees of a law firm. The concepts of emotional burnout and stress, its causes and factors are considered.*

**Keywords:** burnout syndrome, emotional burnout, stress.

Синдром эмоционального состояния в целом представляет собой состояние истощения, которое парализует наши силы, чувства и сопровождается потерей радости от работы и даже жизни. В случаи синдрома выгорания становятся все более частыми, как это видно в социальных профессиях. Распространению синдрома выгорания способствует наш век – время достижений, потребления, нового материализма, развлечений и радости жизни. Это время, когда мы эксплуатируем себя и позволяем себя эксплуатировать.

Синдром эмоционального выгорания (англ. burnout) – понятие, введенное в психологию американским психиатром Гербертом Фрейденбергером в 1974 году, проявляющееся нарастающим эмоциональным истощением. Синдромом эмоционального выгорания можно также называть реакция организма, которая возникает вследствие продолжительных воздействий профессиональных стрессов.

Автор К. Маслач был одним из первых, кто исследовал эту проблему. Она считала, что эмоциональное выгорание происходит в результате накопления отрицательных эмоций без должной их разрядки. В результате эмоционально-энергетические и личностные ресурсы человека истощаются [4, с. 75].

В. В. Бойко считает стресс основой эмоционального истощения, отмечает, что «необходимо учитывать не только тяжесть стрессового состояния, которая в основном зависит от условий воздействия стрессоров, но и мотивационно-социальные особенности эмоционального истощения» человек, ведущий в своем поведении в условиях стресса [1, с. 115].

В настоящее время проблема здоровья на рабочем месте привлекает все больше внимания специалистов. Подробно рассмотрены различные аспекты психологического обеспечения профессиональной деятельности, непосредственно связанные с влиянием неблагоприятных условий труда

(завышенных требований, перегрузок, психотравмирующих факторов и др.) на физическое и психическое здоровье личности.

Внутренние конфликты, связанные с этическими противоречиями при исполнении своих непосредственных обязанностей, часто остаются за кадром и переживаются в скрытом виде, оказывая влияние на личностные качества, психологическое состояние и, как следствие, на здоровье юриста [1, с. 215].

Как ни старается юрист дистанцироваться от утомляющей его «профессиональной ситуации», надевая маску нейтралитета «холодного консультанта», как ни старается избежать «ловушки» собственных эмоций и чувств, выдавая наизнанку принимаемые решения, действуя привычными и проверенными методами и «инструментами», он, как человек с психикой, переживает состояния и процессы, приводящие к эмоциональному истощению (профессионально).

Профессиональное выгорание юриста – нежелательное явление, снижающее профессиональную пригодность специалиста. Эмоциональное выгорание встречается во многих профессиях, особенно в сфере личных отношений. Знание синдрома необходимо для предупреждения возникновения этого явления в профессиональной деятельности, а также для преодоления возникающих последствий.

Большинство исследователей считают, что социально-демографические характеристики (возраст, пол, опыт работы) не имеют прямого отношения к выгоранию. Большое значение имеет индивидуальный тип стрессовой реакции.

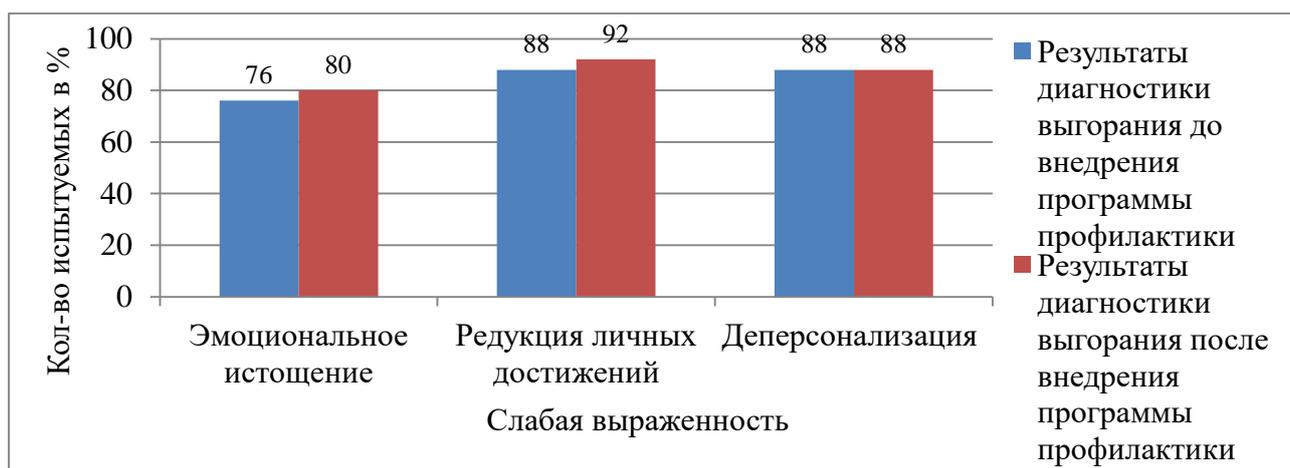
В нашем исследовании мы в данном исследовании мы разработали «Дерево целей» (Долгова В. И.), которое включает в себя сконструированную модель. При построении «дерева целей» его проектирование идет по методу «от общего к частному». Анализ литературы по проблеме позволил нам разработать дерево целей нашего исследования, его генеральная цель: теоретически обосновать и экспериментально проверить эффективность реализации программы профилактики эмоционального выгорания сотрудников юридической фирмы [2, с. 120].

На основании древа целей была разработана модель психолого-педагогической профилактики эмоционального выгорания сотрудников юридической фирмы.

Модель включает 4 блока: теоретический, диагностический, блок профилактики и аналитический.

Нами была разработана и апробирована программа профилактики эмоционального выгорания сотрудников юридической фирмы. Целевая группа: сотрудники юридической фирмы, социальные работники. Продолжительность занятия: 3 часа 20 минут, 1 встреча. Индивидуальная работа по разработанной нами тетради для профилактики СЭВ 2 недели. Ожидаемые результаты: Понимание синдрома эмоционального выгорания, его фазах и симптомах; знание и умение применить способы психической саморегуляции; снижение уровня психологического и эмоционального напряжения.

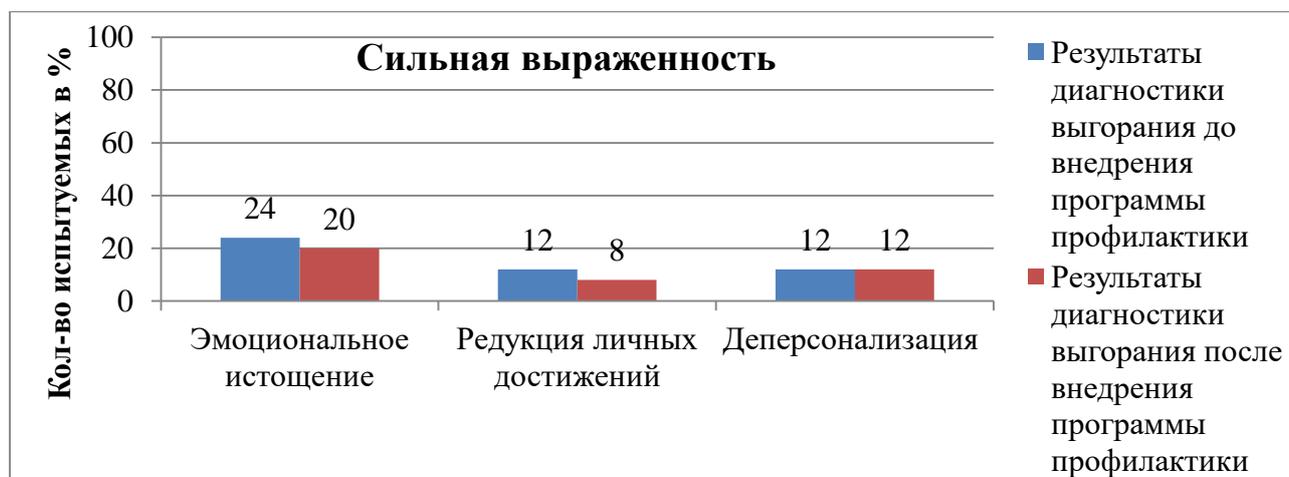
Далее была проведена диагностика после экспериментального воздействия по методикам: диагностика эмоционального выгорания (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н. Е. Водопьяновой) и диагностики по шкале нервно-психического напряжения по методике «Опросник НПН» (разработана Т. А. Немчиным)



**Рисунок 1. Результаты диагностики слабой выраженности эмоционального выгорания по методике «Диагностика эмоционального выгорания» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н. Е. Водопьяновой) сотрудников юридической фирмы до и после проведения программы профилактики**

Результаты показывают, что слабая выраженность шкал «Редукция личных достижений» и «Деперсонализация» просматривалась у 88% (22) испытуемых до внедрения программы профилактики эмоционального выгорания сотрудников юридической фирмы. Сильная выраженность шкалы «Эмоциональное истощение» до внедрения программы профилактики наблюдается у 24% (6) испытуемых, после показатели изменились, теперь сильная выраженность шкалы «Эмоциональное истощение» наблюдается у 20% (5) испытуемых, это может выражаться в снижении эмоционального тонуса, повышенной психической истощаемости и аффективной лабильности, равнодушием, неспособностью испытывать сильные эмоции, как положительные, так и отрицательные, утраты интереса и позитивных чувств к окружающим.

Показатели после профилактики изменились по шкале «Редукция личных достижений» при слабой выраженности, теперь она просматривается у 92% (23) испытуемых.

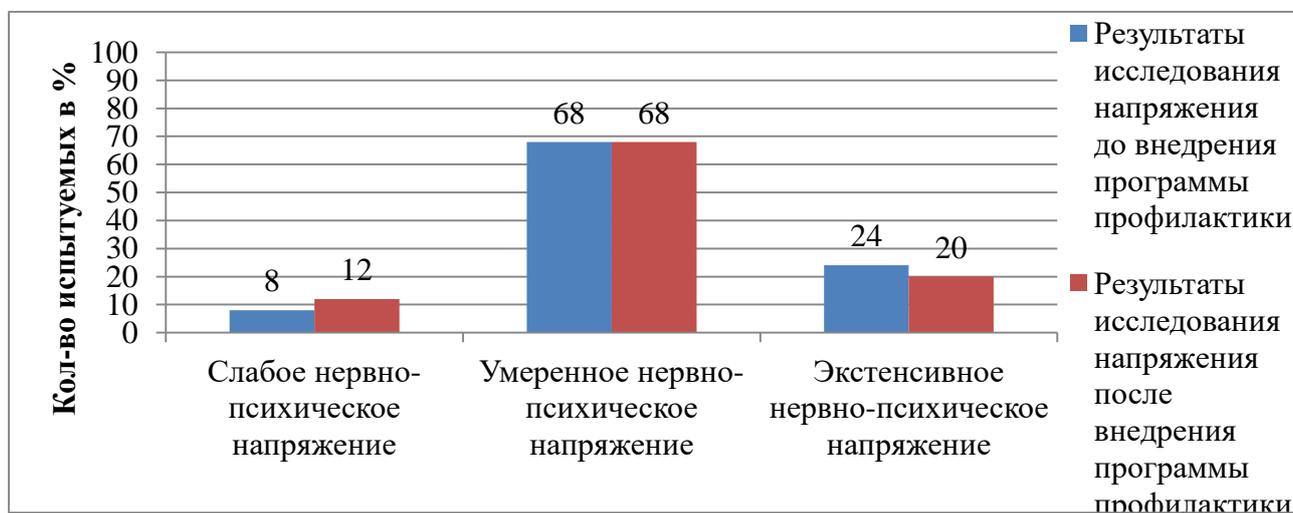


**Рисунок 2. Результаты диагностики сильной выраженности эмоционального выгорания по методике «Диагностика эмоционального выгорания» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н. Е. Водопьяновой) сотрудников юридической фирмы до и после проведения программы профилактики**

По результатам диагностики, занесенным в графический вид после внедрения программы профилактики заметны изменения, наблюдается слабая

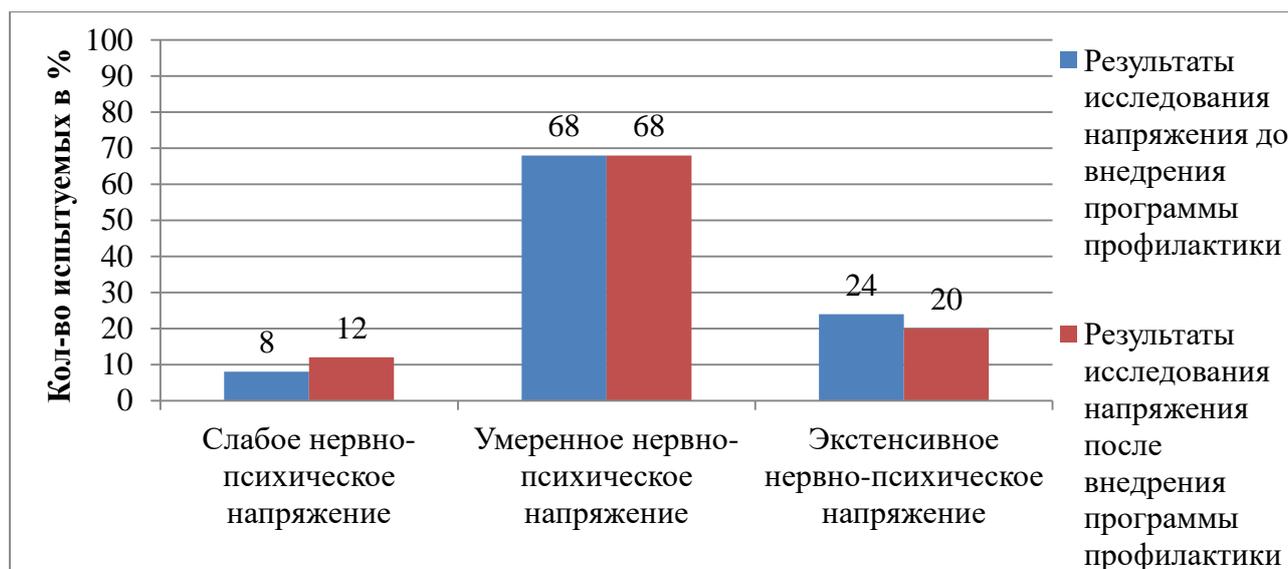
выраженность шкалы «Эмоциональное истощение» у 76% (19) испытуемых, в то время, показатели после экспериментального воздействия, что слабая выраженность шкалы «Эмоциональное истощение» наблюдается у 80% (20) испытуемых.

По шкале «Редукция личных достижений» до экспериментального воздействия просматривается сильная выраженность у 12% (3) испытуемых, это может, проявляется в негативном оценивании себя, результатов своего труда и возможностей для профессионального развития после экспериментального воздействия по шкале «Редукция личных достижений» просматривается сильная выраженность у 8% (2) испытуемых. Сильная выраженность шкалы «Деперсонализация» до и после внедрения программы профилактики эмоционального выгорания наблюдается у 12% (3) участников диагностики, это может проявляется в эмоциональном отстранении и безразличии, формальном выполнении профессиональных обязанностей без личностной включенности и сопереживания, а в отдельных случаях – в раздражительности, негативизме и циничном отношении к коллегам и пациентам.



**Рисунок 3. Результаты диагностики по шкале нервно-психического напряжения сотрудников юридической фирмы по методике «Опросник НПН» (разработана Т. А. Немчиным) до и после внедрения программы профилактики**

Полученные результаты по диагностике нервно-психического напряжения сотрудников юридической фирмы (опросник НПН) разработана Т. А. Немчиным, мы перенесли в графический вид, где можно судить о том, что слабое нервно-психическое напряжение до внедрения программы профилактики просматривается у 8% (2) испытуемых, после программы показатели увеличились на 4% (1) испытуемого, при слабом напряжении психика работающего не мобилизует все резервы для трудовой деятельности.



**Рисунок 4. Результаты диагностики по шкале нервно-психического напряжения сотрудников юридической фирмы по методике «Опросник НПН» (разработана Т. А. Немчиным) до и после внедрения программы профилактики**

Умеренное напряжение до и после экспериментального воздействия остаются прежними у 68% (17) испытуемых, это характеризуется тем, что вызывает увеличение объема, устойчивости, концентрации внимания, усиливает процессы возбуждения в нервной системе. Экстенсивное напряжение до программы профилактики наблюдается у 24 % (6) испытуемых, а после программы профилактики показатели уменьшились на 4% (1) испытуемого, что составила 20% (5). Обычно при такой степени напряженности снижается уровень функциональной активности головного мозга, надежность его работы.

Организация работы по сохранению психического здоровья педагогов является одной из наиболее актуальных задач современной системы образования, а проблема эмоциональной саморегуляции – одной из важнейших психолого-педагогических проблем, актуальных для личностного и профессионального развития современного коллектива.

Профилактика синдрома профессионального выгорания должна быть комплексной и вестись в разных направлениях. Нами были разработаны рекомендации профилактики синдрома эмоционального выгорания для сотрудников юридической фирмы.

### **Список литературы:**

1. Бойко В.В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении. СПб.: Питер, 2013. 474 с.
2. Долгова В.И. Психология развития: комплексная оценка сформированности компетенций. М.: Издательство Перо, 2021. 141 с.
3. Капитанец Е.Г. Исследование формирования синдрома эмоционального выгорания педагогов // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2015. № 2 (февраль). С. 111–115.
4. Маслач К. Выгорание: многомерная перспектива. М.: Издательство Института психотерапии, 2004. 147 с.