



АНАЛИТИЧЕН ДОКЛАД

за резултатите от изследването на синдрома
на професионално прегаряне (бърнаут)
в професионална група
„Финансови специалисти (счетоводители)“

Март 2026 г.



Проект „Заедно за устойчива заетост“, ДБФ №BG05SFPR002-1.005-0002-C01 е финансиран от Програма „Развитие на човешките ресурси“ 2021-2027, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейски социален фонд плюс



Заглавие на документа:	Аналитичен доклад за резултатите от изследването на синдрома на професионалното прегаряне (бърнаут) в професионална група „Финансови специалисти (счетоводители)“
Дейност по проекта:	2.4.1. „Разработване и внедряване на секторни и фирмени инструменти, модели и програми за управление на стреса на работното място и превенция на професионалното изчерпване (бърнаут)“.
Срок за изпълнение:	Декември 2025 г – Март 2026 г
Дата на представяне:	Март 2025 година
Версия:	Финална версия
Ниво на разпространение:	Свободно
Изготвил:	Красимира Янева, Наташа Янкова
Ръководител на проекта:	Светлана Дончева
Ръководител на дейността:	Томчо Томов
Партньори:	МТСП, КНСБ

Съдържание

Раздел 1. Въведение.

- 1.1. Цел на проекта.
- 1.2. Цел на дейност 2.4.1 от проекта.
- 1.3. Значение на професията и последствия от професионалното прегаряне (бърнаут).
- 1.4. Цел и обхват на изследването на синдрома на професионалното прегаряне (бърнаут) в професионална група „Финансови специалисти (счетоводители)“.

Раздел 2. Описание на професията (професионалната група).

- 2.1. Длъжности включени в обхвата на професионалната група.
- 2.2. Основни задачи, функционални изисквания и отговорности.
- 2.3. Психосоциални фактори създаващи риск за психичното здраве на заетите в професионална група „Финансови специалисти (счетоводители)“.

Раздел 3. Резултати от изследването

- 3.1. Личностни (вътрешни) фактори водещи до предразположеност към професионално прегаряне (бърнаут).
- 3.2. Професионално-ролеви и организационни (външни) фактори създаващи риск от развитие на синдрома на професионално прегаряне (бърнаут).
- 3.3. Ниво на развитие (стадий, фаза) на синдрома на професионалното прегаряне (бърнаут) в изследваните лица от професионална група „Управители на хотели и ресторанти“.

Раздел 4. Заключение, изводи и препоръки.

Приложения:

1. Списък на респондентите участвали в изследването.
2. Работни карти (въпросници) за отразяване на резултатите от проведеното структурирано интервю с изследвани лица от професионална група „Финансови специалисти (счетоводители)“.
3. Работна карта (въпросник) за отразяване на резултатите от проведената фокус група с изследвани лица от професионална група „Финансови специалисти (счетоводители)“.
4. Описание на степените на уязвимост и предразположеност към бърнаут.
5. Описание на нивата на развитие на бърнаут.

Раздел 1. Въведение

1.1. Цел на проекта

Проектът „Заедно за устойчива заетост“ е финансиран от Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“ 2021 – 2027 съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд+ (ЕСФ+), съгласно Процедура: BG05SFPR002-1.005 СОЦИАЛНО ПАРТНЬОРСТВО, ПРЧР 2021-2027. Проектът ще бъде реализиран от Българска стопанска камара – съюз на българския бизнес за период от четири години (2024 – 2027 г.) в партньорство с Конфедерация на независимите синдикати в България и Министерство на труда и социалната политика.

Основните цели на проекта са следните:

- повишаване капацитета на социалните партньори, насърчаване на социалния диалог и способността на предприятията за ефективно управление на новия дневен ред в икономическото развитие и по-специално за справяне с предизвикателствата, произтичащи от глобализацията, дигиталната революция и прехода към климатична неутралност.
- мобилизиране на трудовите ресурси и резерви на пазара на труда, удължаване на трудовия живот и превръщане на възрастовото многообразие в корпоративен актив, усъвършенстване на уменията и адаптиране на работната сила към променящите се условия, изисквания и модели на работа.
- разработване и внедряване на иновативни инструменти, модели и политики на социалните партньори за подкрепа на предприятията и заетите в постигането на плавен и устойчив преход към дигитална и климатично неутрална икономика, за утвърждаване на равни условия и възможности за преодоляване на изключването, породено от индивидуално състояние или особености на работната среда.

1.2. Цел и описание на дейност 2.4.1 от проекта

Цел на дейността.

Целта на дейност 2.4.1 е чрез инструментите на управление на хора и механизмите на социалния диалог, да се създадат условия за повишаване благосъстоянието на работното място, за формиране на работна среда и култура на опазване на психичното здраве и изграждане на устойчивост към стрес, напрежение и несигурност. Постигането на тези цел ще се осъществи чрез разработване и внедряване на секторни и фирмени инструменти, партньорски модели и програми за управление на стреса и превенция на професионалното изчерпване (бърнаут).

Описание на дейността.



Дейност 2.4.1 ще се осъществи в пет икономически сектора за период от 11 месеца (01.12.2025 г. - 30.10.2026 г.), в рамките на четири последователни и взаимосвързани етапа:

Етап 1. Проучване на добри практики.

- Проучване на добри международни практики и корпоративен опит в управлението на стреса и професионалното изчерпване (бърнаут).
- Изготвяне и публикуване на обобщаващ доклад за резултатите от изследването.

Етап 2. Изследване на професионалното прегаряне в професии, предразположени към риск от развитие на бърнаут.

- Разработване на базов инструмент за измерване и оценка на нивото на професионално прегаряне (бърнаут) при шест, предразположени към риск (в тази област) професии/длъжности;
- Измерване нивото на „професионално прегаряне“, факторите и предпоставките за развитие на бърнаут при шест от предразположените към риск професии/длъжности: *1. Ръководители в преработващата промишленост; 2. Ръководители по управление на човешките ресурси; 3. Ръководители продажби и маркетинг; 4. Финансови специалисти (счетоводители); 5. Специалисти информационни и комуникационни технологии (разработчици на софтуер и софтуерни приложения и анализатори, специалисти по бази данни и мрежи). 6. Финансови специалисти (счетоводители).*
- Изготвяне и публикуване на шест аналитични доклада за резултатите от изследването на професионалното прегаряне при шестте, обхванати в него рисков професии/длъжности.

Етап 3. Партньорски преглед на фирмените политики в управлението на стреса на работното място.

- Провеждане на партньорски преглед в пет икономически сектора на политиките на предприятията в управлението на стреса на работното място.
- Анализ на информацията, изготвяне и публикуване на пет доклада по сектори за резултатите от прегледа със съответните изводи и препоръки.
- Създаване на пет секторни (браншови) партньорски програми за минимизиране на психо-социалните рискове на работното място, за формиране на работна среда и култура на опазване на психичното здраве и изграждане на устойчивост към стрес, напрежение и несигурност;

Етап 4 Разработване и внедряване на корпоративен модел за управление на стреса и наръчник за превенция на бърнаут.

- Разработване и публикуване на електронен наръчник за превенция на синдрома на професионалното прегаряне (бърнаут).
- Разработване и публикуване на корпоративен модел за управление на стреса на работното място.
- Създаване и реализиране на дистанционна сертификационна програма за тренинг и сертифициране на 100 вътрешнофирмени консултанти (заети лица) по

управление на стреса и превенция на професионалното прегаряне (бърнаут) от 50 предприятия в обхванатите по проекта 5 икономически сектора.

1.3. Значение на професията и последствия от професионалното прегаряне (бърнаут)

Професията на финансовите специалисти и счетоводителите заема ключово място в съвременната икономика, тъй като е пряко свързана с управлението, отчетането, контрола и анализа на финансовите ресурси в организациите. Основната цел на професията е да осигури надеждна, точна и навременна финансова информация, която подпомага управленските решения, гарантира законосъобразността на дейността и съдейства за финансовата устойчивост на предприятията.

Проявата на синдрома на професионалното прегаряне при финансовите специалисти може да доведе до редица негативни последствия както за отделния индивид, така и за организациите и икономиката като цяло. На индивидуално ниво води до понижаване на работоспособността и мотивацията, повишен риск от грешки и професионални пропуски, влошаване на психичното и физическото здраве на заетите, повишено текучество и желание за напускане на професията. На организационно ниво води до намалена ефективност и продуктивност, увеличен риск от финансови грешки и санкции, загуба на ценни експерти и организационно знание и увеличение на отсъствията и текучеството на персонала. На икономическо ниво води до понижаване на качеството на дейността и негативно влияние върху бизнес средата и инвестиционния климат. Ето защо е от изключително значение системното разглеждане и изследване на причините, симптомите и рисковете, свързани с професионално прегаряне, които да послужат като основа за разработване на ефективни механизми за контрол и превенция.

1.4. Цел и обхват на изследването на синдрома на професионално прегаряне (бърнаут) в професионална група „Финансови специалисти (счетоводители)“

Настоящото изследване си поставя за цел да анализира уязвимостта и нивото на професионално прегаряне (бърнаут) при професиите, изложени на висок риск от неговото развитие. Обект на това проучване е професионална група „Финансови специалисти (счетоводители)“, като се цели да се идентифицират основните фактори и предпоставки, водещи до професионално прегаряне. Получените резултати могат да бъдат използвани в няколко основни области: разработване на политики и програми за превенция на бърнаут на организационно ниво; подобряване на управленските практики и условията на труд; създаване на обучителни и консултативни програми за служители и мениджъри.

1.4.1. Методи за събиране на данни

В рамките на изследването са използвани няколко основни метода за събиране на данни:

- Кабинетно проучване - анализ на документи, данни от изследвания и публикации, свързани със спецификата на съответната професионална група, изисквания в работата, професионални роли и отговорности, социалнопсихологически рискове и други фактори, които са предпоставка за развитие на бърнаут;
- Електронен инструмент за оценка на бърнаут – инструмент, разработен специално за целите на изследването, който измерва основните измерения на професионалното прегаряне, както и факторите, които го обуславят;
- Структурирани интервюта – проведени с представители на професионалната група „Финансови специалисти (счетоводители)“. Интервютата имат за цел да извлекат по-задълбочена качествена информация относно факторите и специфичните рискове, свързани с бърнаут в разглежданата професионална област;
- Фокус група – организирана с представители на професионалната група „Финансови специалисти (счетоводители)“ с цел обсъждане и валидиране на основните тенденции и изводи от проведените интервюта, както и идентифициране на общи проблеми и рискове в професията, свързани с професионалното прегаряне.

1.4.2. Демографски характеристики на участниците

Демографският профил на участниците в изследването е представен обобщено и включва данни за разпределение по основни фактори като възраст, пол, образователна степен и професионален опит. Извадката обхваща широк диапазон от възрастови групи и нива на професионален опит, което позволява по-пълно и достоверно отразяване на изследваните процеси.

Демографски анализ на извадката (N = 36)

Пол	Възрастова структура
Мъже – 9 лица (25.0%)	18–34 години – 1 лице (2.8%)
Жени – 27 лица (75.0%)	35–44 години – 11 лица (30.6%)
	45–54 години – 20 лица (55.6%)
	55–65+ години – 4 лица (11.1%)
Образователна степен	Професионален опит
Висше образование – 34 лица (94.4%)	До 5 години – 0 лица (0.0%)
Средно образование – 2 лица (5.6%)	От 6 до 10 години – 3 лица (8.3%)
	От 11 до 20 години – 17 лица (47.2%)
	Над 20 години – 16 лица (44.4%)

Анализът на демографски характеристики на извадката показват няколко тенденции, които са в съответствие със спецификите на професионалната група. Разпределението по пол показва, че преобладават жените, които като цяло преобладават във финансовите професии. Повечето респонденти притежават висше образование, което е характерно за изследваната професионална група.

Професионалният опит варира от начинаещи специалисти до служители с дългогодишна практика, включително и лица на ръководни позиции. Отчетеното преобладаване на жени (75%) е напълно съответстващо на реалната структура на финансово - счетоводната професия, която традиционно се характеризира с по-високо участие на жени. Това може да се обясни както с исторически утвърдени професионални тенденции, така и със спецификата на дейността, изискваща прецизност и внимание към детайла. По отношение на образованието, почти пълното преобладаване на лица с висше образование (94.4%) е очаквано, тъй като упражняването на финансови и счетоводни дейности обикновено изисква специализирана академична подготовка в области като финанси, счетоводство или икономика.

Раздел 2. Описание на професията (професионалната група)

2.1. Длъжности включени в обхвата на професионалната група

Професионална група „Финансови специалисти“ е обособена в НКПД1 с код 241 и в нея попадат специалисти, които събират, обработват и анализират финансова информация, изготвят отчети, следят за спазването на нормативните изисквания и подпомагат вземането на информирани управленски решения, предоставяйки финансови данни и информация. Основната им роля е да осигурят точност, прозрачност и ефективност във финансовата дейност, като допринасят за стабилността и развитието на предприятията. Тази професионална група включва всички длъжности, които попадат в следните единични групи: 2411 Одитори и счетоводители 2412 Финансови и инвестиционни консултанти 2413 Финансови анализатори. 2

Ролята на финансовите специалисти е динамична и търпи постоянни промени в отговор на развиващата се икономическа и технологична среда. Финансовият сектор се трансформира под въздействието на технологични, регулаторни, социални и икономически фактори. Това създава предпоставки за възникване на нови длъжности и трансформация на традиционните роли. Професионалната дейност на финансовите специалисти се трансформира от рутинна отчетност към стратегически анализ, лидерство и управление на данни и информация. Ключови двигатели на трансформацията са навлизането на нови технологии и изкуствен интелект, глобализацията и необходимостта от спазване на нови регулаторни изисквания, навлизащите нови модели на работа (дистанционен, хибриден и т.н.) и др.. Това води до промяна в ролята на финансовите специалисти и създаване на нови длъжности, които съчетават финансови знания с дигитални, аналитични, регулаторни и устойчиви компетентности. В резултат на тези трансформации се появяват предпоставки за

¹ НАЦИОНАЛНА КЛАСИФИКАЦИЯ НА ПРОФЕСИИТЕ И ДЛЪЖНОСТИТЕ, 2011 г

² Пак там

възникване на нови длъжности като ESG финансов анализатор, специалист по устойчиво и нефинансово отчитане, финансови експерти по регулаторно съответствие, анализатори на големи данни (Big data) във финансите, финансови мениджъри за дистанционни и глобални екипи, специалисти по автоматизация на финансови процеси и др.

2.2. Основни задачи, функции, отговорности и изисквания

Идентифицирането на общите и специфични характеристики на длъжностите, попадащи в професионална групата „Финансови специалисти“ с код по НКПД 241 се основава на резултатите от проведено кабинетно проучване. Направен е сравнителен анализ на основните задачи, функции, отговорности и изисквания към финансовите специалисти, като данните са обобщени и са изведени общи задачи, функции, отговорности и изисквания, характерни за всички длъжности в професионалната група. Сравнителният анализ стъпва върху информация, получени от нормативни и официални документи, анализ на длъжностни характеристики, описанията на длъжностите в Националния класификатор на професиите и длъжностите, анализ на професионални стандарти и др.

Независимо от разнообразието на длъжностите, които са включени в професионалната група, анализът показва, че те се характеризират с общи задачи, функции и изисквания, свързани с : отчетност, контрол, анализ на данни и информация и финансово консултиране на различни заинтересовани страни. Това обуславя високите изисквания към квалификацията, професионалната етика и отговорността на заетите лица.

Идентифицираните отговорности, функции и задачи и произтичащите от тях изисквания, присъщи за длъжностите в професионалната група са систематизирани и обобщени.

2.2.1. Осигуряване на точност, достоверност и навременност на финансовата информация и данни

Осигуряването на точна, пълна, коректна и навременна финансова информация се установи като. универсална отговорност на финансовите специалисти. Ключово за ролята на финансовите специалисти е правилното регистриране, обработване анализиране и интерпретиране на финансови данни, които служат като основа за финансово и управленско отчитане, за вземане на стратегически и оперативни решения, за осъществяване на оперативен контрол, както и при одитни или регулаторни проверки и др. Тази отговорност предполага изисквания като висока концентрация, аналитично мислене, внимание към детайла и способност за работа с големи обеми информация, често при строги срокове и времеви дефицит (пр. месечни, тримесечни и годишни приключвания).

2.2.2. Финансов анализ, планиране и прогнозиране



Финансовите специалисти имат ключова роля при анализа на финансовото състояние, планирането и прогнозирането на бъдещото развитие на организацията. Те изготвят или участват в изготвяне на прогнози, бюджети, финансови модели, отчети и анализи, които подпомагат управлението при прогнозиране, планиране, разпределение и управление на риска.

Тези функции и отговорности са свързани с високи изисквания към точността и коректността на информацията, тъй като финансовите анализи влияят пряко върху стратегически решения. За ефективното им изпълнение финансовите специалисти следва да притежават развито аналитично и логическо мислене, да са способни да интерпретират големи обеми финансови данни, да идентифицират зависимости, тенденции и отклонения. Изискват се още висока концентрация, внимание към детайла и когнитивна устойчивост, тъй като работата е свързана с обработка на точна информация, спазване на срокове и минимизиране на грешки, които биха могли да доведат до значими финансови и управленски последици.

2.2.3. Спазване на законодателството и професионалните стандарти

Финансовите специалисти носят пряка отговорност за съответствието на дейността с нормативната уредба, включително счетоводни стандарти (НСС, МСФО), данъчно законодателство, вътрешни политики, процедури и регулаторни изисквания.

Тази отговорност изисква непрекъснато проследяване на законодателни промени, актуализиране на вътрешни правила и прилагането им в практиката. Това предполага развити способности за разбиране, интерпретиране и прилагане на сложни нормативни текстове, включително счетоводни стандарти, данъчни разпоредби и вътрешни правила. Изисква се висока способност за адаптация, тъй като нормативната рамка, както и вътрешните политики подлежат на чести промени и актуализации. Финансовите специалисти трябва да могат бързо да усвояват нова информация, да я интегрират в съществуващите вътрешни правила и да прилагат промените последователно и коректно в практиката. Необходима е изключителна прецизност, внимание към детайла и критично мислене, тъй като пропуски или неправилно тълкуване на нормативни изисквания могат да доведат до правни, финансови и репутационни рискове за организацията.

2.2.4. Финансов контрол и управление на риска

Голяма част от финансовите длъжности включват отговорности, свързани с прилагане и поддържане на механизми за финансов контрол, които имат за цел предотвратяване на финансови загуби, грешки, неточности и злоупотреби в процеса на управление на финансовите ресурси. В рамките на тази отговорност финансовите специалисти осъществяват текущ мониторинг на ключови финансови показатели, анализират динамиката на приходите, разходите, ликвидността и рентабилността, както

и своевременно идентифицират отклонения от планираните или нормативно определени стойности. Установените несъответствия се подлагат на анализ с цел определяне на причините за тяхното възникване и оценка на потенциалното им въздействие върху финансовите резултати и дейността на организацията. Това изисква високо развито аналитично мислене, което позволява едновременното проследяване и оценка на множество финансови процеси, висока степен на внимание към детайла и концентрация, развито критично мислене и когнитивната устойчивост, тъй като дейността често се осъществява при носене на висока отговорност и в рамките на строги срокове.

2.2.5. Комуникация, консултиране и взаимодействие със заинтересовани страни и регулаторни органи

Финансовите специалисти поддържат активна комуникация с вътрешни екипи и ръководство, клиенти, одитори, данъчни и регулаторни институции. Те трябва да представят сложна финансова информация по разбираем начин, да защитават професионалните си становища и да участват в преговори и консултации, одити, проверки и др. Това изисква развита способност да се структурира, синтезира и трансформира сложна финансова информация в ясно, логично и разбираемо съдържание, съобразено с нивото на експертиза на различните аудитории, съчетана със способност за лесно превключване между експертна, консултативна и представителна роля, без компромис с професионалната точност и стандарти, както и гъвкавост, разпределеност на вниманието и развити умения за ефективна комуникация.

2.2.6. Работа със специализирани информационни системи

Финансовата роля предполага използване на специализирани финансови, счетоводни, данъчни, одитни и аналитични информационни системи (ERP, счетоводен софтуер, системи за финансово отчитане, статистически и аналитични платформи). Това включва точно въвеждане, обработка и интерпретиране на данни, спазване на вътрешни правила за достъп и информационна сигурност, както и адаптиране към чести системни, технологични и регулаторни промени. Изпълнението на тези отговорности изисква наличие на развити дигитални компетенции, свързани с ефективно използване на специализирани финансови и счетоводни информационни системи, способността за критична оценка на дигиталната информация, включително проверка на коректността, пълнотата и съпоставимостта на данни, генерирани от различни системи и способност за адаптация към нови системи, функционалности и дигитални процеси.

2.3. Психо-социални фактори, създаващи риск за психичното здраве на заетите в професионална група

В контекста на специфичните условия, задачи, функции, изисквания и отговорности на практикуващите в професионалната група по НКПД 241 „Финансови специалисти“ са идентифицирани и изведени психо-социалните фактори, които могат да бъдат предпоставка за възникване на бърнаут. Идентифицираните фактори условно могат да

бъдат групирани в четири групи, свързани с: характера на работата (обем и отговорност, темп и интензивност, технологично и ергономично обезпечаване на процесите, монотонност/рутинна на работата и др.) упражняване на длъжността, организация на работата (натоварване, контрол, подкрепа, управление на промяната), социални взаимодействия (взаимоотношения, комуникационен климат, конфликти, справедливост и пр.).

2.3.1. Характер на работата

Направеният анализ показва, че работата на финансовите специалисти се характеризира с високата когнитивна натовареност и отговорност, обусловени от работа с комплексна числова информация, нормативна информация и регулации, постоянен времеви натиск и строги крайни срокове, силно регламентирана среда, в съчетание с периодична монотонност и рутинен характер на задачите, както и от нарастващ дигитален натиск, свързан с автоматизацията, ускореното темпо, промени в системите и изискванията към дигиталната грамотност на специалистите. Това обуславя извеждането на следните фактори, обвързани с характера на работата на финансовите специалисти:

- 2.3.1.1.1. висока когнитивна сложност и натовареност на дейността: финансовите специалисти работят с големи обеми числова информация, сложни регулации и стандарти (например: МСФО, данъчно законодателство), което предполага голяма когнитивна натовареност и отговорност поради високата цена на грешките (финансови санкции, репутационни щети, икономически последици и др.).
- 2.3.1.1.2. времеви натиск и циклична интензивност на работата: работата е силно зависима от крайни срокове за отчети, данъчни кампании, одиторски периоди, месечни и годишни приключвания, клиентски изисквания. Строгите срокове и цикличен пик на натоварване предполагат постоянен времеви натиск и могат да доведат до хронична умора и стрес.
- 2.3.1.1.3. ниска автономност и контрол върху работата: финансовите професии са строго регламентирани, обвързани с вътрешни процедури и външни регулации, което понякога води до усещане за ниска автономност и ограничена свободата при вземане на решения, но носене на висока отговорност, а това може да доведе до усилване на стреса на работното място.
- 2.3.1.1.4. монотонност и рутинност на работните задачи: голяма част от дейностите на финансовите специалисти са свързани с монотонност и рутинност на задачите, включващи повтарящи се операции, постоянна проверка и контрол на данни, работа със стандартизирани формуляри. Това може да доведе до когнитивна скука, чувство за професионален застои и демотивация.
- 2.3.1.1.5. дигитален натиск и технологичен стрес: относително нов фактор за бърнаут във финансовия сектор, свързан с характера на работата е дигиталният натиск, обусловен от постоянната автоматизация и актуализация на софтуерните системи, ускоряване на темпото на работа,

изисквания за постоянна квалификация, което може да доведе до т.н. технологичен стрес.

2.3.2. Упражняването на длъжността – отнася се до специфичния начин, по който се изпълняват служебните функции и включва следните фактори:

- 2.3.2.1. едновременно управление на разнотипни работни дейности и честа смяна на задачи и приоритети: финансовите и счетоводни длъжности често предполагат паралелно изпълнение на множество задачи, чести прекъсвания и спешни заявки в периоди на ускорено темпо на работа при натиск от крайни срокове. Това може да доведе до когнитивно претоварване и хронична умора, натрупване на стрес, ограничени възможности за възстановяване и в резултат - емоционално изчерпване и физическо изтощение.
- 2.3.2.2. висока персонална отговорност и ниска толерантност към грешки: упражняването на длъжността изисква персонална отговорност за финансови решения, подписване на официални документи, спазване на нормативни изисквания. Завишената персонална отговорност за спазване на стандарти, правила и процедури, финансовата отчетност и съблюдаване на регулаторното съответствие засилват тревожността и психичното напрежение, страха от грешки и санкции и са фактор за емоционално претоварване.
- 2.3.2.3. кампанийна натовареност и удължаване на работно време: финансовите специалисти често работят с удължен работен ден при кампанийна заетост (отчети, одити, данъчни периоди) Работата извън работно време може да доведе до емоционално и физическо изчерпване, нарушена възможност за възстановяване, което предполага риск от развитието на бърнаут.
- 2.3.2.4. трудно измерима ефективност, поради характера на резултата от работата: финансовите специалисти изпълняват задачи, чиито резултати са предимно качествени, а не количествени, което затруднява ялната оценка на професионалната им ефективност, намалява обективното признание и повишава риска от понижена самооценка, от усещане за ниска професионална ефективност, липса на признание и демотивация.

2.3.3. Организацията на работата - обхваща начина на разпределение на задачите, управленските практики, работните процеси и условията на труд, които директно влияят върху психичното натоварване и професионалната удовлетвореност.

- 2.3.3.1. неравномерно разпределение на работното натоварване във времето: финансовите специалисти са изложени на неравномерно разпределение на натоварването, с висока концентрация на задачи в определени периоди (месечни и годишни отчети, одити и др.), което може да доведе до хронична умора и изчерпване на личните ресурси и увеличава субективното преживяване на стрес.
- 2.3.3.2. ограничена автономия и силна регламентираност на дейността: финансовите специалисти често имат ограничени възможности за вземане

на решения и влияние върху начина на изпълнение на своите задачи, които често са строго регламентирани, зависими от други процеси и роли в организацията или са законово регулирани. Това може да породи чувство за ограничен контрол и загуба на автономност и повишава риска от емоционално изчерпване и бърнаут.

2.3.4. Социалните взаимодействия

- 2.3.4.1. противоречащи си изисквания на различните заинтересовани страни - финансовите специалисти взаимодействат с различни заинтересовани страни като клиенти, партньори, одитори, ръководство, контролни институции, вътрешни отдели, чиито изисквания могат да бъдат противоречиви или разнопосочни, което може да породи конфликтни ситуации, напрежение при несъгласие, натиск за резултат и т.н. и да доведе до емоционално изчерпване, социална фрустрация и повишен риск от бърнаут.
- 2.3.4.2. разнопосочни интереси с други професионални групи - финансовите специалисти работят в сътрудничество или в паралел с други професионални групи (като търговски, логистични, административни и др.), при които целите и приоритетите могат да се различават или дори да бъдат конкурентни. Това може да доведе до напрежение, необходимост от компромиси, повишен стрес и увеличава риска от емоционално изчерпване.
- 2.3.4.3. ролеви конфликт - обусловен от потенциални предпоставки за възникване на противоречия между интересите на организацията, законовите изисквания, етичните стандарти и натиска за печалба, което може да доведе до морално изтощение и вътрешен конфликт.

Раздел 3. Резултати от изследването

3.1. Личностни (вътрешни) фактори водещи до предразположеност към професионално прегаряне (бърнаут)

Настоящото проучване е насочено към измерване нивото на професионално прегаряне (бърнаут), както и факторите и предпоставките за развитие му при професионална група „Финансови специалисти (счетоводители)“. В проучването участват 36 представители на професията. За извличане на данните са приложени: базов електронен инструмент за измерване и оценка на нивото на професионално прегаряне (бърнаут) в предразположени към риск за психичното здраве професии, индивидуални структурирани интервюта и фокус група с представители на професията. Проведени са структурирани полеви интервюта на основата на предварително разработен и унифициран за всички професии въпросник с представители на професионалната група, както и фокус група по унифицирана методика, обхващаща 10 участници - лица, заемащи съответната професия.

Използваният в изследването електронен инструмент има за цел да измери и оцени степента на уязвимост и нивото на развитие на професионално прегаряне (бърнаут). Инструментът се състои от две основни скали. Първата скала е „Уязвимост и предразположеност към бърнаут“ , която изследва вътрешните фактори (личностни характеристики като перфекционизъм, свръхотдаденост, повишена самокритичност и др.) и външните фактори (професионално-ролеви и организационни условия на труд), които могат да повишат риска от развитие на бърнаут. Втората скала – „Ниво на професионално прегаряне (бърнаут)“ оценява основните прояви на синдрома чрез три групи симптоми: емоционално изчерпване, понижена работоспособност и продуктивност и дехуманизация (загуба на емпатия и дистанциране от другите). Твърденията в инструмента се оценяват по четиристепенна скала на Ликърт, а получените резултати се интерпретират в три нива – ниско, средно и високо. Данните от онлайн проучването са систематизирани, обобщени, анализирани и представени в графичен вид. Анализът е допълнен с резултатите от структурираното интервю и фокус групата.

Графика 1. Степен на въздействие на отделните личностни (вътрешни) фактори, пораждащи риск от развитие на бърнаут (%).



Анализът на резултатите от проведеното проучване на вътрешните фактори, които предразполагат към развитие на професионално прегаряне показва, че най-силно влияние оказват факторите идеализъм, амбиция и очаквания (75.9%) и повишена самокритичност (66.9%). Тези фактори са свързани с амбициите, очакванията и самооценката на специалистите, като те могат едновременно да стимулират стремеж към постижения, но и да създават риск от преживяване на прекомерен стрес в работната среда. Високите стойности по отношение на идеализъм говорят за високи лични стандарти, силна мотивация за постижения и склонност за поставяне на високи очаквания както към собствената си работа, така и към професионалната среда. Подобна нагласа може да бъде източник на висока ангажираност и стремеж към развитие, но при продължително несъответствие между очакванията и реалните условия на работа

съществува риск от разочарование и емоционално изтощение. Високите стойности, които се наблюдават по отношение на повишена самокритичност (66,9%) показват склонността на финансовите специалисти да проявяват висока възискателност към собствените си резултати и критично да оценяват собствените действия и постижения. Макар тази характеристика да стимулира професионалното развитие и стремежа към усъвършенстване, прекомерната самокритичност може да бъде свързана с повишено напрежение, чувство за недостатъчност и емоционално изчерпване. Перфекционизмът (57,4%) има умерено въздействие. Този фактор предполага стремеж към изпълнение на задачите с висока степен на прецизност и минимизиране на грешките. Перфекционизмът може да бъде важен двигател за качествено изпълнение на професионалните задължения, особено в професии като финансовата и счетоводната, където вниманието към детайла е от съществено значение, но когато е прекомерно изразен, той може да доведе до повишено напрежение, забавяне на работния процес и трудности за приемане на несъвършенството на реалните резултати. Сходен по влияние е и факторът Свръхотдаденост и работохолизъм (58,1%), който е свързан със склонност към прекомерна ангажираност с професионалната дейност и инвестиране на значителни лични ресурси в работата. Подобна нагласа често е свързана с висока мотивация и чувство за отговорност, но при продължително натоварване и недостатъчно време за възстановяване може да увеличи риска от хронична умора и емоционално и физическо изтощение. Зависимостта от външна оценка (50,8%) и емоционалната лабилност (48,9%) оказват сравнително най - слабо, но все пак се идентифицират като значими фактори от респондентите. Въпреки че факторът „Емоционална уязвимост и лабилност“ (48,9%) е с относително по-ниско въздействие спрямо останалите фактори, резултатът все пак свидетелства за умерено изразена чувствителност към емоционални преживявания и стресови ситуации. Това означава, че част от лицата могат да реагират по-интензивно на напрежение и професионални трудности, което също може да предпостави развитие на професионално прегаряне.

Като цяло факторите, свързани със стремеж към постигане на високи стандарти в изпълнението на работата имат водещо значение и се очертават като по-съществени предпоставки за възникване на професионално прегаряне, докато емоционалната уязвимост и нуждата от външно одобрение се оценяват като относително по-слабо значими.

Анализът на информацията, получена в интервютата и фокус групата напълно съответства на тези резултати, потвърждавайки, че перфекционизмът, високата отговорност, самокритичността и професионалната отдаденост са ключови личностни характеристики, свързани с риска от бърнаут. Според респондентите тези личностни характеристики са едновременно изискване на професията и фактор за уязвимост, особено в условия на високи външни изисквания и постоянни промени. В допълнение респондентите споделят, че финансовите специалисти често интернализират проблемите и търсят причините в себе си, което усилва тревожността и напрежението. Заедно с това, те съобщават за трудности при поставяне на граници и това може да доведе до хронично претоварване и емоционално изтощение.

В обобщение резултатите, получени при прилагане на трите метода показват, че личностните характеристики, свързани с високи очаквания към себе си, самокритичност,

перфекционизъм и силна ангажираност с работата се открояват като най-изразени сред изследваната професионална група. Тези фактори от една страна подпомагат професионалната мотивация, стремежа към високи резултати и недопускане на грешки, но от друга страна, при продължително натоварване, повишени изисквания от средата и повишено натоварване, могат да се превърнат в предпоставка за развитие на професионално прегаряне.

Графика 2. Степен на въздействие на личностните (вътрешните) фактори, пораждащи риск от развитие на бърнаут по възраст (%).



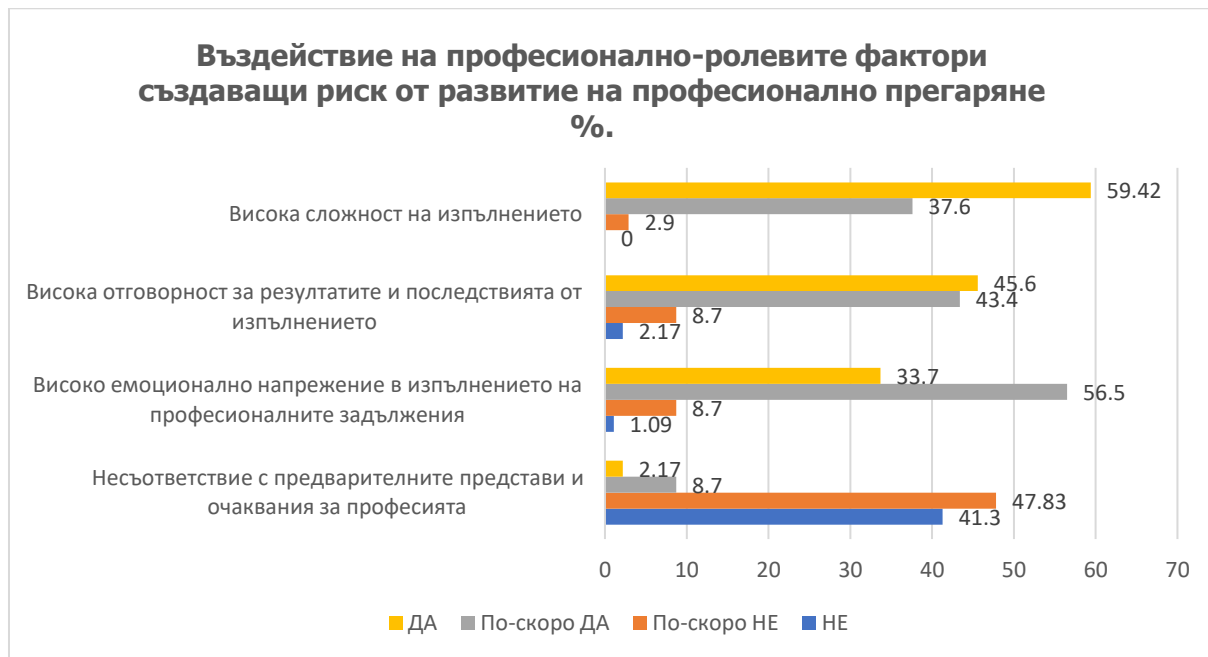
Анализът на разпределението на факторите по възраст показва различна степен на изразеност в млада, средна и зряла възраст. Перфекционизмът е най-силно изразен във възрастовата група 45–54 години, следвана от 35–44 години, което отразява най-силно изразен стремеж към постигане на високи стандарти и качествено изпълнение на дейността в средната възраст. Самокритичността също достига най-високи стойности сред 45–54-годишните, което предполага по-силно изразена самооценка и критично отношение към собствените действия в тази възраст. Зависимостта от външна оценка и нуждата от одобрение са най-големи отново в групата 45–54 години, докато при 35–44-

годишните са умерено изразени, но отново по – силно изразени в сравнение с останалите две възрастови групи. Свръхотдадеността и работохолизмът също преобладават при 45–54-годишните, което може да се свърже с по-висока професионална ангажираност и отговорности в този етап от живота. По отношение на емоционалната лабилност най-голям дял отново заема групата 45–54 години, но значимо участие има и възрастовата категория 35–44 години, което подсказва за по-изразена чувствителност към стрес в този период от жизнения цикъл. Идеализмът, амбицията и високите очаквания са най-силно проявени също при 45–54 годишните, следвани от хората на възраст 35–44 години, което потвърждава, че стремежът към постижения и високи цели е характерен най-вече за средната възраст. По - слабо изразени са всички фактори сред най-младите (18–34 г.) и най-възрастните (55–65+) представители на професионалната група. Ниските стойности на проявление на изследваните фактори при най-младите (18–34 г.) и най-възрастните (55–65+) финансови специалисти могат да бъдат обяснени с различни механизми. При младите по-краткият професионален стаж, по-ниската степен на отговорност и все още формиращите се очаквания вероятно водят до по-слабо изразени перфекционизъм, свръхотдаденост и емоционална лабилност, като в същото време по-активното използване на подкрепяща среда и възстановителни ресурси ограничава натрупването на стрес. При по-възрастните представители на професията, вероятно дългогодишният опит изгражда устойчивост и ефективни стратегии за справяне, а естествената промяна в приоритетите на този етап от жизнения цикъл определя и прехода от интензивна професионална ангажираност към стабилност и баланс. И в двата случая липсват силен вътрешен натиск и емоционално натоварване, които са характерни за средната възраст.

В обобщение вътрешните фактори, свързани с риска от професионално прегаряне, са най-силно изразени във възрастовата група 45–54 години, следвана от групата 35–44 години, което показва, че хората на средна възраст в професионалната група са най – силно уязвими към професионално прегаряне. В средата на професионалния път ангажираността, отговорностите и стремежът към високи постижения достигат своя пик, което, от една страна подпомага професионалното развитие, но от друга, увеличава вероятността от натрупване на стрес и емоционално изтощение. Тези тенденции кореспондират с други изследвания на професионалното прегаряне, според които уязвимостта към бърнаут често следва криволинейна зависимост – ниска в началото на кариерата, нарастваща в средната възраст (когато отговорностите са най-високи, а ресурсите за справяне понякога изостават) и отново намаляваща в по-напреднала професионална възраст, поради натрупана устойчивост и променени приоритети.

3.2. Професионално-ролеви и организационни психосоциални фактори създаващи риск от развитие на професионално прегаряне (бърнаут)

Графика 3. Степен на въздействие на професионално-ролевите фактори създаващи риск от развитие на професионално прегаряне (бърнаут) %.



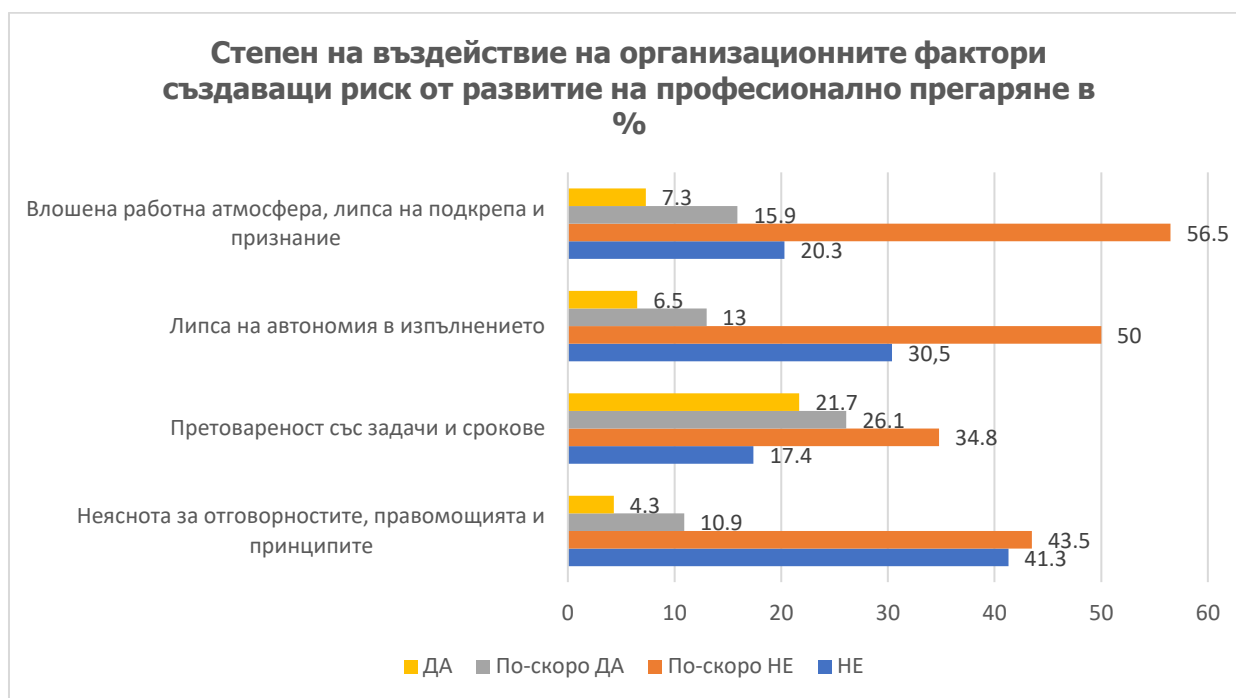
Резултатите показват, че факторът „Висока сложност на изпълнението“ е с най-висока степен на изразеност – 97,02% са дали отговор да и по - скоро да . Това вероятно се дължи на спецификата на професията на финансиста/счетоводителя, която изисква точни анализи, работа с множество данни и информация и изпълнение на сложни задачи. Високата сложност не позволява „психическо изключване“ след работно време, което възпрепятства възстановяването и поддържа ума в състояние на постоянна когнитивна активност. Сложната когнитивна дейност предполага непрекъснато изчерпване на ограничените ресурси за внимание, работна памет и концентрация. Когато умственото натоварване е хронично и липсват достатъчни периоди за възстановяване, това може да доведе до състояние на продължителен хроничен стрес. За разлика от физическия труд, при който умората е ясно разпознаваема, когнитивното претоварване често остава невидимо както за самия индивид, така и за организацията, което отлага търсенето на помощ и превръща сложността на изпълнението в един от най - подценяваните и същевременно значими рискови фактори за професионално прегаряне. Почти еднакво значим е факторът „Висока отговорност за резултатите и последствията“ (89% са дали отговор да и по - скоро да), което е логично предвид обстоятелството, че грешките във финансовата и счетоводната дейност могат да доведат до сериозни финансови, правни или организационни последици. Професията се характеризира с висока цена на грешката, а постоянната отговорност поставя индивида в състояние на хронична бдителност, което е пряк път към емоционално изтощение. Емоционалното напрежение присъства също във висока степен (90,2% са дали отговор да и по - скоро да) и може да се свърже с някои основни характеристики на дейността, изведени в интервютата и фокус групата. Крайните срокове , които са строго фиксирани, циклични и свързани със сериозни последици при неспазване създават усещане за постоянен времеви натиск, който изисква бързи действия и решения, често за сметка на

възможността за почивка и възстановяване ,а това води до състояние на хронична неотложност. Нормативните изисквания (данъчни, счетоводни, регулаторни) налагат стриктно спазване на сложни и динамични правила, като всяка промяна води до допълнително натоварване и страх от несъответствие, което поражда тревожност и чувство за несигурност. Взаимодействието с множество заинтересовани страни – вътрешни (ръководство, колеги, от други отдели) и външни (клиенти, одитори, институции) изисква постоянна комуникация, често при противоречиви очаквания, което изтощава емоционалните ресурси и увеличава риска от емоционално изтощение. Съчетани, тези три елемента формират устойчив стресор, при който професионалистът не само изпълнява когнитивно сложна дейност, но и непрекъснато трябва да управлява собствените си емоции в условия на висок външен контрол и непредвидимост. Именно тази комбинация превръща емоционалното напрежение в ключов двигател на бърнаута.

Най-слабо изразен е факторът „несъответствие с предварителните представи за професията“. Едва около 10% от участниците го определят като значим, което показва, че реалното съдържание и натоварване на работата до голяма степен отговарят на първоначалните очаквания на финансовите специалисти. С други думи, липсата на разминаване между очаквания и действителност прави този фактор не толкова значим източник на стрес за по – голяма част от професионалистите.

Данните, получени във фокус групата и интервютата потвърждават, че високата отговорност, рискът от грешки с тежки последици и строгите крайни срокове са основни източници на стрес. Финансовите специалисти носят персонална и институционална отговорност за коректността на данни, отчети и справки, като дори минимални пропуски могат да доведат до сериозни санкции за организацията и за самия специалист. Финансовите специалисти споделят още, че работят в условия на постоянен натиск, като често трябва да балансират противоречиви изисквания на различни заинтересовани страни. Финансистът често се оказва „посредник“, който трябва едновременно да отговаря на нормативните изисквания и да съобразява очакванията на мениджмънта, което води до интензивна, емоционално натоварваща и понякога конфликтна комуникация. Допълнително натоварване създава необходимостта от висока концентрация, съпътствана от честото прекъсване и превключване между задачи. Тези фактори, съчетани с несигурност и работа в динамична среда водят до трайно повишено психическо напрежение. В допълнение респондентите единодушно споделят, че информационното претоварване и работата с множество информационни системи са значими фактори за стрес и дигитално прегаряне. Необходимостта от бърза адаптация към нови технологии, както и честите промени в софтуерните системи, увеличават когнитивното натоварване. Напрежение създава и необходимостта от контрол върху данни, въведени от други лица, което засилват усещането за несигурност при носене на висока отговорност. Допълнителен стресов фактор според представителите на професионалната група е честата и непредсказуема промяна в нормативната уредба, особено когато се въвежда в изключително кратки срокове и с противоречиви указания. Това изисква непрекъснато следене, тълкуване и адаптация, което увеличава когнитивното натоварване, създава усещане за несигурност и страх от санкции при евентуални допуснати грешки.

Графика 4. Степен на въздействие на организационните фактори създаващи риск от развитие на професионално прегаряне (бърнаут) %.

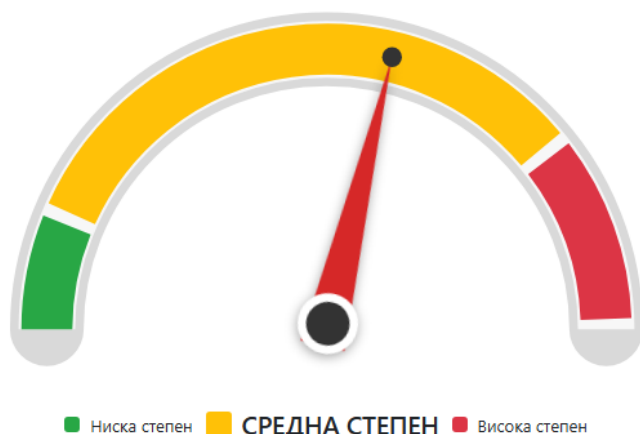


Анализът на резултатите от онлайн проучването показва, че организационните фактори оказват умерено въздействие върху риска от бърнаут, като най-значимо влияние има „Претовареността със задачи и срокове“ (47,85%). Останалите фактори - влошена атмосфера, липсата на автономия и неяснотата в отговорностите са по-слабо изразени, като голяма част от служителите по-скоро отричат тяхното наличие. В обобщение, докато структурата на ролите е сравнително стабилна, прекомерното натоварване се очертава като основен рисков фактор, изискващ внимание за предотвратяване на професионалното изтощение. Финансовите роли обикновено са строго регламентирани – длъжностните характеристики, процедурите и разделението на труда са ясно дефинирани, което намалява неяснотата и конфликта на отговорности. Автономията често е ограничена, но не толкова от организационната култура, колкото от външни нормативни изисквания (счетоводни закони, данъчни разпоредби, одиторски стандарти), поради което специалистите вероятно не я възприемат като дефицит, а като неизменна характеристика на професията. Влошената атмосфера вероятно не се идентифицира като първостепенен проблем на фона на обективно високото натоварване – служителите са склонни да приписват стреса по-скоро на задачите, отколкото на взаимоотношенията.

Информацията получена в индивидуалните интервюта и фокус групата частично потвърждава тези резултати. Според представителите на професионалната група прекомерното работно натоварване, съчетано с недостатъчната подкрепа или съдействие от колеги и ръководство са водещи организационни фактори за бърнаут. Интервюираните представители на професията споделят, че често се наблюдава

неразбиране и подценяване на сложността на финансовата дейност. В интервютата и фокус групата невидимостта на труда и усещането за недооцененост се открояват като съществени демотивиращи фактори. Специалистите споделят, че резултатите от тяхната работа често се забелязват само при възникване на проблем, което води до разочарование и демотивация. Това е свързано и с недостатъчна подкрепа от колеги и други отдели, включително забавяне или отказ за предоставяне на необходимата информация, което допълнително затруднява работния процес и усилва напрежението. В допълнение, постоянната ангажираност, невъзможността да се „абстрахират“ от работните казуси и необходимостта от непрекъснато самообучение извън работното време нарушават баланса между работа и личен живот, като допълнително засилват чувството на изтощение и високо напрежение.

Графика 5. Степен на уязвимост и предразположеност към професионално прегаряне (бърнаут) на изследваните лица от професия (професионална група) „Финансови специалисти (счетоводители)“



Анализът на данните, получени от онлайн проучването очертава ясна картина на уязвимостта към професионално прегаряне сред изследваната професионална група. Резултатите показват, че участниците проявяват средна степен на уязвимост и предразположеност към развитие на синдрома на бърнаут (средна стойност: 140,75 т.). Резултатите показват, че изследваните лица обикновено си поставят

сравнително високи, но в повечето случаи реалистични цели и стандарти в практикуването на професията и обикновено са способни да балансират амбициите си с реалните възможности. Все пак, при част от представителите на професионалната група се наблюдават свръхочаквания към собственото представяне, които могат да доведат до разочарование и неудовлетвореност от професионалните постижения. Изследването установява, че представителите на професионалната група са сравнително устойчиви на стрес и напрежение, въпреки, че невинаги успяват да запазят психичното си равновесие и понякога са поставени пред необходимостта да се справят с повишен стрес и напрежение в работата. Сред най-силно изразените личностни фактори, повишаващи риска от бърнаут се открояват поставянето на високи лични стандарти, амбициозните очаквания и повишената самокритичност. Тези характеристики, макар да стимулират професионалното развитие и стремежа към високи резултати, при продължително въздействие се превръщат в стресогенни фактори и могат да доведат до емоционално изтощение. Допълнително при някои представители на професията се регистрират изразена емоционална чувствителност, стремеж към свършенство, висока отдаденост

и работохолизъм, които засилват вътрешния натиск, създават чувство на тревога и оказват влияние върху увереността и мотивацията за работа. Склонността към постигане на високи резултати и трудностите при поставяне на здравословни граници допълнително повишават рисковете за психичното здраве за част от хората в професионалната група.

По отношение на професионално-ролевите фактори, данните показват, че изискванията на професионалната роля за повишено внимание, прецизност, висока компетентност и взаимодействие в сложни или емоционално напрегнати ситуации обективно засилват напрежението и създават предпоставки за нарастваща психическа умора и изтощение. Най-висока степен на въздействие се отчита при факторите „висока сложност на изпълнението“ и „отговорност за резултатите с тежки последици“. Тези елементи формират устойчив стресорен модел, при който специалистите са изложени на хронична когнитивна натовареност и емоционална свръхангажираност, което възпрепятства възстановяването.

Установява се, че представителите на професионалната група често са изложени на прекомерно претоварване със задачи и срокове. Въпреки че ролевата структура в повечето случаи е ясно дефинирана, липсата на достатъчно ресурси за справяне с натоварването и усещането за претовареност могат да засилят уязвимостта и да повишат риска от поява на бърнаут.

Установява се, че уязвимостта от бърнаут е най- силно изразена в средата на професионалния път на специалистите, когато отговорностите, ангажираността и стремежът към високи постижения достигат своя пик, което прави тези професионалисти най-уязвими към натрупване на стрес и емоционално изтощение. За разлика от тях, младите специалисти и най-опитните демонстрират значително по-слаба предразположеност към професионално прегаряне.

В обобщение, съчетанието от личностни характеристики, нагласи към професионалната дейност и условията в работната среда изграждат профил на професионалната група, който може да бъде определен като умерено уязвим и предразположен към развитие на синдрома на професионалното прегаряне. При наслагване и продължително въздействие на стресогенни фактори има риск от настъпване на хроничен стрес, което от своя страна повишава уязвимостта към бърнаута. Тези резултати насочват към необходимост от целенасочени превантивни интервенции, фокусирани както върху подкрепа на личностните ресурси за справяне– развиване на умения за поставяне на граници, справяне със самокритичността и управление на стреса, така и върху оптимизиране на организационната и външната среда в посока по-равномерно разпределение на натоварването, осигуряване на видимост и признание на труда, както и насърчаване на възстановителните практики.

Графика 6. Съотношение в степента на уязвимост и предразположеност към бърнаут (% от участниците).



Анализът на резултатите показва, че при всички лица (100%) се установява средна степен на предразположеност към развитие на синдрома на професионално прегаряне. В рамките на настоящата извадка не се наблюдават лица с ниска степен на уязвимост, които се характеризират с висока устойчивост към професионално прегаряне и

липса на професионален стрес, нито такива с висока степен на предразположеност, при които симптомите да са ясно изразени и да създават сериозен риск за психичното здраве. Тази пълна липса на вариативност в резултатите и концентрирането на всички участници в умерената зона е показател, че изследваната група е относително хомогенна по отношение на изследвания конструкт. Това може да се дължи на сходни условия на труд, еднакви характеристики на дейността или близки личностни профили на хората от професионалната група. Макар и да не е в критичната зона, фактът, че цялата извадка споделя умерена уязвимост, предполага наличие на системни фактори в работната среда и в ролята, които задължително изискват насочване на вниманието към превенция

3.3. Ниво на развитие (стадий, фаза) на синдрома на професионалното прегаряне (бърнаут) в изследваните лица от професионална група „Финансови специалисти (счетоводители)“

Графика 7. Ниво на професионално прегаряне (бърнаут) за професията (професионалната група) „Финансови специалисти (счетоводители)“.

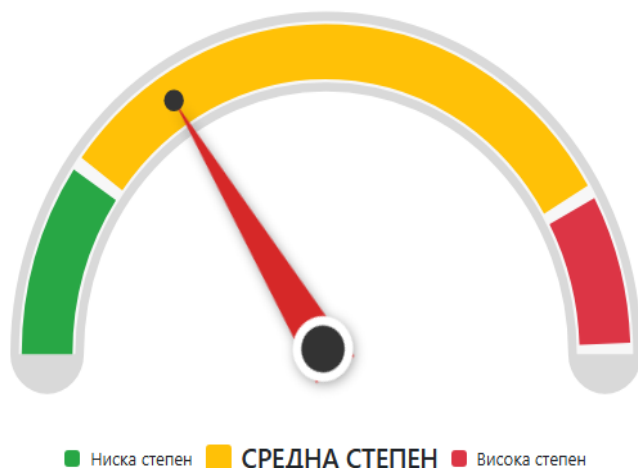
Резултатите са представени и анализирани, както по отношение на общо ниво на бърнаут, така и по трите ключови симптома, които са в ядрото на професионалното прегаряне – емоционално изчерпване, понижена работоспособност и продуктивност, както и загуба на човечност (дехуманизация), като са сумирани, обобщени и представени в графичен вид.

Емоционалното изчерпване се характеризира с усещане за силна умора, липса на енергия и изчерпване на вътрешните ресурси в резултат на продължително професионално натоварване. То често се проявява чрез чувство на претовареност, раздразнителност и невъзможност за възстановяване.

Понижената работоспособност и продуктивност се изразява в спад на ефективността при изпълнение на служебните задължения, затруднена концентрация, понижена мотивация

и усещане за намалени професионални постижения. Лицата могат да изпитват съмнение в собствените си способности и удовлетвореността от работата си.

Загубата на човечност (дехуманизация) се проявява чрез дистанциране и отчуждение спрямо колеги, клиенти или потребители на услуги, както и чрез развитие на негативни, цинични или безлични нагласи. Този симптом води до нарушаване на междуличностните отношения и понижаване на качеството на професионалното взаимодействие.



Въз основа на проведеното проучване се установява средна степен (103,40 т.) на професионално прегаряне (бърнаут) при специалистите от професионална група „Финансови специалисти (счетоводители)“, като стойностите се разполагат в ниския диапазон на средната категория. Това предполага, че макар и да не се наблюдават сериозни индикации за развитие на бърнаут синдрома, са налице сравнително слабо изразени симптоми, които могат да се

тълкуват по-скоро като начални или предупредителни сигнали.

Участниците в проучването докладват за наличие на умерени прояви на емоционална умора и емоционално изтощение, но сред някои представители на професията се наблюдават тенденции към повишена чувствителност към професионалния стрес.

Резултатите показват, че една част от участниците в изследването демонстрират по-внимателен и избирателен подход към социалните контакти, стремейки се да ограничават взаимодействията, които могат да предизвикат допълнителен емоционален дискомфорт. Наблюдава се тенденция към избягване на комуникативни ситуации и задължения, изискващи значителен емоционален ресурс, както и стремеж към съхраняване на личната енергия.

Резултатите показват също известно намаляване на удовлетворението от работата и слаб спад в мотивацията, както и тенденция професионалните дейности и взаимодействието с хора да не носят същата степен на вдъхновение, както в предишни периоди от кариерата. Наблюдава се известна преоценка на професионалните цели, ценности и очаквания, породена от разминаване между предварителните нагласи и реалните условия на работа. Част от изследваните лица съобщават за усещане за затруднения при справяне с всички професионални изисквания.

В допълнение се регистрират отделни психически и физиологични симптоми, характерни за средните нива на професионално прегаряне, сред които демотивация, тревожност, раздразнителност, колебания в настроението, умора и затруднения при възстановяване след работния ден. Някои участници докладват и за проблеми с концентрацията и общото психофизическо състояние.

Като цяло резултатите показват, че степента на професионално прегаряне при изследваната професионална група е умерена, но за определени индикатори има риск от задълбочаване в случай на продължително натоварване и недостатъчни възможности за възстановяване.

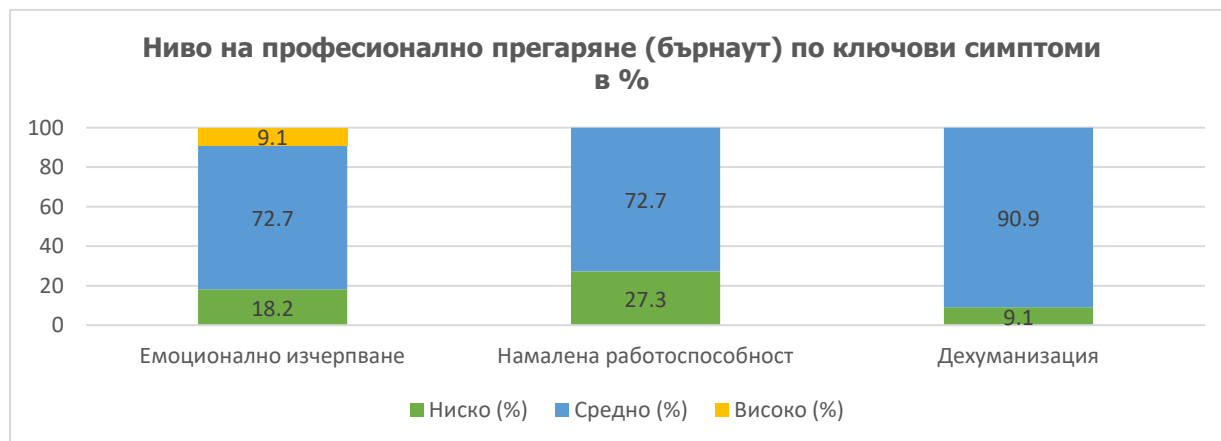
Графика 8. Съотношение в нивото на професионално прегаряне (% от участниците).



Анализът на получените резултати показва, че при 17,39% от изследваните лица се отчита ниско ниво на бърнаут, докато преобладаващата част – 82,61% съобщават за средно ниво на професионално прегаряне. Това разпределение показва, че при по-голямата част от извадката са налице умерени прояви на професионално прегаряне, без да се наблюдават крайни стойности. Данните предполагат наличие на потенциален

риск от задълбочаване на симптомите, ако факторите на професионален стрес се задълбочат и действат продължително.

Графика 9. Ниво на професионално прегаряне (бърнаут) по ключови **СИМПТОМИ** на синдрома (% от участниците).

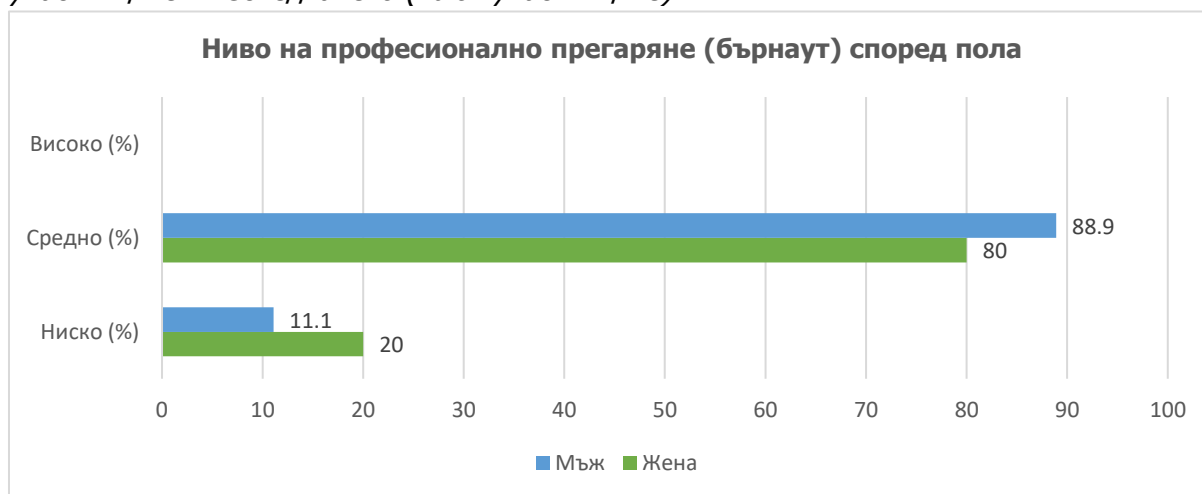


Резултатите показват, че близо три четвърти (около 73%) от участниците попадат в средно ниво на емоционално изчерпване. Това е ключов индикатор, тъй като емоционалното изчерпване се счита за централния компонент на синдрома. Макар да не достига критични стойности за повечето представители, наличието на умерена умора и психическо напрежение очертава системен проблем с възстановяването. Същевременно, макар и малка част (9,1 %) от представителите на професията са в риск от сериозно прегаряне, свързано с емоционално изчерпване. По отношение на намалена

работоспособност, също преобладава средно ниво. Това означава, че голяма част от участниците усещат в някаква степен намалена ефективност и продуктивност, но никой не достига критично високо ниво, което би показвало сериозна загуба на способност за работа. Най-високият процент на концентрация в средното ниво се наблюдава при дехуманизацията – 90% от участниците споделят за склонност към дистанциране и намалено съпричастие към другите. Това е тревожен сигнал, макар и да липсват крайни прояви. Високата честота на средни стойности показва широко разпространена тенденция към защитно дистанциране. Това може да бъде опит специалистите да компенсират изтощението чрез емоционално отдръпване, за да поддържат приемливо ниво на продуктивност. В краткосрочен план това е адаптивна стратегия, но в дългосрочен води до влошаване на междуличностните отношения и усещането за благополучие в екипа. В контекста на финансовата роля, това може да се проявява като дистанциране от колеги, клиенти, партньори, институциите и формално изпълнение на задълженията без емоционална ангажираност или като стремеж към ограничаване на междуличностните контакти до минимум. Макар да служи като защитен механизъм срещу претоварване, този симптом има негативни последици както за качеството на работата, така и за работната среда и личната удовлетвореност.

Количествените данни се допълват от качествена информация, извлечена чрез индивидуалните интервюта и фокус групата. Представителите на професионалната група споделят, че най-често срещаните симптоми на бърнаут сред финансовите специалисти включват хронична умора, емоционално изтощение и намалена концентрация. Наблюдават се също повишена тревожност, раздразнителност и влошаване на комуникацията. Част от специалистите губят мотивация и интерес към работата, проявяват апатия или се дистанцират от професионалните си задължения. В някои случаи се отчита и повишен риск от грешки, което допълнително засилва стреса и създава порочен кръг. Обобщеният анализ показва, че въпреки липсата на масови критични стойности, широката застъпеност на средните нива във всички измерения изисква превантивни интервенции. Навременното адресиране на симптомите може да предотврати ескалацията към тежки форми на прегаряне и да запази дългосрочната работоспособност на специалистите.

Графика 10. Ниво на професионално прегаряне (бърнаут) според пола на участниците в изследването (% от участниците).



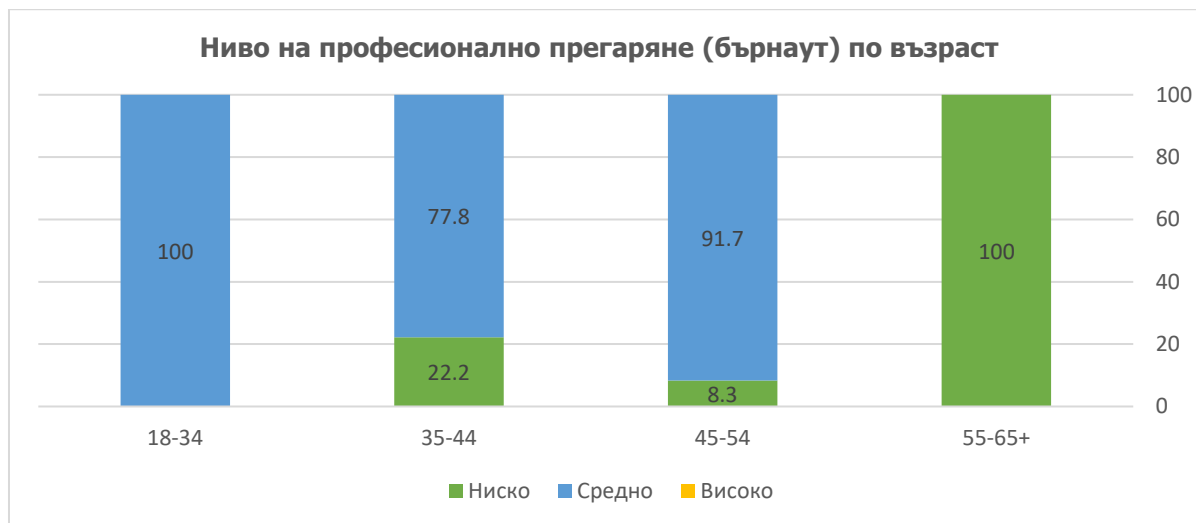
Анализът на нивото на професионално прегаряне (бърнаут) според пола на участниците показва относително сходен профил между мъжете и жените, като и при двете групи доминира средното ниво на бърнаут - 80% от жените и приблизително 89% от мъжете декларират средна степен на професионално прегаряне, което ясно очертава тенденция към наличие на умерено изразено професионално напрежение. Средното ниво на бърнаут предполага, че и двата пола изпитват натрупване на умора, напрежение и психическо натоварване, но все още не са достигнали до състояние на тежко емоционално изтощение или сериозна професионална дезадаптация.

Прави впечатление, че ниското ниво на бърнаут е по-разпространено сред жените (20%) в сравнение с мъжете (11%). Макар разликата да не е голяма, тя може да се свърже с различия в стратегиите за справяне със стреса, социалната подкрепа или начина на възприемане и управление на работното натоварване. Въпреки това, тези различия не са достатъчно изразени, за да се направят категорични изводи за съществено влияние на пола върху нивото на бърнаут.

Съществен резултат е липсата на случаи с високо ниво на бърнаут и при двата пола. Въпреки натоварването, представителите и от двата пола успяват да поддържат относително стабилно психично функциониране.

В обобщение, резултатите показват, че професионалното прегаряне при изследваната група не е детерминирано от пола, а по-скоро е функция на общите характеристики на професията. Наличието на преобладаващо средно ниво на бърнаут при всички участници подчертава необходимостта от навременни организационни, институционални и индивидуални интервенции и стратегии, насочени към управление на професионалния стрес и предотвратяване на неговото задълбочаване и при двата пола.

Графика 11. Ниво на професионално прегаряне (бърнаут) по възраст на участниците в изследването (% от участниците).



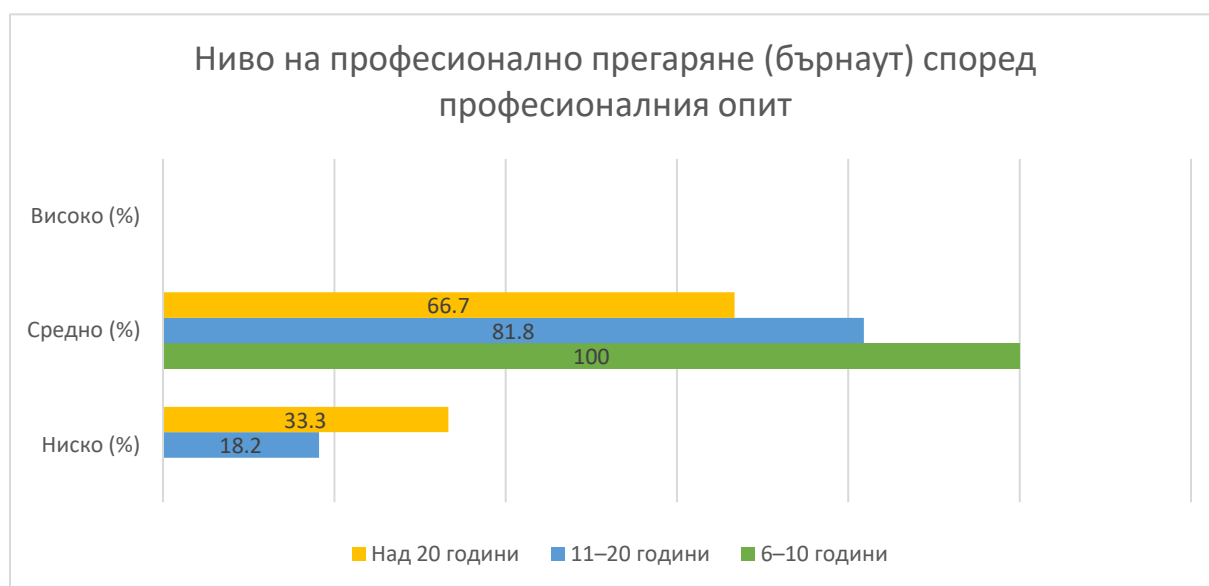
Анализът на нивото на професионално прегаряне (бърнаут) по възраст разкрива различия по възрастови групи, които позволяват по-задълбочено разбиране на връзката между професионалния опит и преживяването на стрес в рамките на професията. При най-младата възрастова група (18–34 години) се наблюдава 100% разпределение в категорията „средно ниво на бърнаут“. Това може да се обясни с етапа на професионално развитие, в който се намират участниците – период на адаптация, усвояване на нови знания и стремеж към доказване, което често е съпроводено с повишено напрежение и несигурност. Липсата на ниски стойности предполага, че младите специалисти по-трудно успяват да поддържат баланс и да управляват стреса ефективно. При групата 35–44 години се наблюдава известно разпределение между средно (77.8%) и ниско ниво на бърнаут (22.2%). Това може да се интерпретира като преходен етап, в който част от специалистите вече са изградили ефективни стратегии за справяне със стреса и по-добра професионална увереност, докато други продължават да изпитват значително натоварване, свързано с нарастващи отговорности в професионален план. Най-голям дял със средно ниво на бърнаут се наблюдава при възрастовата група 45–54 години (91.7%), като само 8.3% попадат в категорията с ниско ниво. Това може да се обясни с пика на професионалната кариера, при който се съчетават висока експертност, значителна отговорност и интензивно работно натоварване. В този етап специалистите често заемат ключови позиции, което увеличава както очакванията към тях, така и нивото на стрес. Интересен резултат се наблюдава при най-възрастната група (55–65+ години), където 100% от участниците попадат в категорията с ниско ниво на бърнаут. В тази възрастова група се наблюдава по-висока устойчивост и адаптивност към професионалните изисквания. Това може да се интерпретира като резултат от натрупания професионален опит, по-реалистични очаквания и възможно пренареждане на приоритетите.

Съществен извод е, че нито една възрастова група не показва високи нива на бърнаут, което потвърждава тенденцията за умерено, но не критично ниво на

професионално напрежение в изследваната професионална група. В същото време, ясно се откроява възрастова динамика – по-висок риск от натрупване на стрес през активните професионални години (35–54 г.) и по-нисък риск при по-опитните специалисти.

В обобщение, резултатите показват, че възрастта и свързаният с нея професионален опит имат значение за преживяването и управлението на бърнаута. Докато по-младите и активно работещите специалисти са по-склонни да изпитват умерени нива на стрес, по-възрастните демонстрират по-добра устойчивост, което подчертава значението на опита и развитите стратегии за справяне.

Графика 12. Ниво на професионално прегаряне (бърнаут) според професионалния опит на участниците в изследването (% от участниците).



Анализът на нивото на професионално прегаряне (бърнаут) според годините професионален опит потвърждава тенденцията, свързана с натрупването на опит и способността за справяне със стреса. И в трите групи (6-10 г., 11-20 г., над 20 г.) преобладава средното ниво на бърнаут. Най-висок дял на средно ниво се наблюдава при участниците с 6–10 години опит (100%), което предполага, че в този етап от професионалното развитие натоваването и изискванията се преживяват най-интензивно. Това може да се обясни с факта, че специалистите започват да поемат значителна отговорност, но все още са в процес на изграждане на устойчиви стратегии за справяне със стреса. При групата с 11–20 години опит 81.8% от участниците попадат в категорията със средно ниво на бърнаут, докато само 18,2 % докладват за наличие на ниско ниво на бърнаут. Това говори за известна стабилизация и адаптация, но същевременно запазване на високо натоварване, характерно за активния професионален период. В този етап специалистите често заемат ключови позиции, което поддържа нивото на отговорност високо и съответно високо ниво на напрежение.

Най-благоприятна картина се наблюдава при участниците с над 20 години професионален опит, където делът на ниско ниво на бърнаут е най-висок (33.3%), а средното ниво намалява до 66.7%. Това може да се интерпретира като резултат от

натрупания опит, по-добро управление на работните процеси и по-ефективни стратегии за справяне със стреса и натоварването. С течение на времето специалистите вероятно развиват по-голяма увереност, умения за приоритизация и способност да поставят граници в работната среда.

Съществено е, че във всички групи липсват случаи на високо ниво на бърнаут, което потвърждава, че макар професията да е свързана със значително натоварване, то не достига критични стойности в рамките на изследваната извадка. В същото време данните очертават ясна зависимост – с увеличаване на професионалния опит нараства и вероятността за по-ниски нива на бърнаут.

Раздел 4. Заключение, обобщени изводи и препоръки

Настоящото изследване предоставя данни, информация и анализ относно нивото на професионално прегаряне (бърнаут) и факторите, които допринасят за неговото развитие при представителите на професионалната група „Финансови специалисти (счетоводители)“. Следва да се отбележи, че проучването няма национално представителен характер, но предоставя систематизирана и задълбочена информация, която позволява формулиране на обосновани изводи и може да послужи като основа за бъдещи изследвания в областта на психичното здраве в тази професионална област.

Резултатите от изследването очертават сравнително хомогенен профил на изследваната група по отношение на уязвимостта и нивото на професионално прегаряне. Установява се, че всички участници попадат в диапазона на средна степен на предразположеност към бърнаут, а преобладаващата част демонстрират умерено изразено ниво на синдрома. Липсата на крайни стойности (висок бърнаут) не изключва наличието на риск, а по-скоро насочва към наличие на ранни и средни прояви, които при продължително въздействие на стресогенни фактори има риск да се задълбочат.

Оценката на предразположеността към бърнаут в професионалната група показва, че водеща роля за формирането на риска от професионално прегаряне имат личностни характеристики като: високи лични стандарти, идеализъм, амбиция, повишена самокритичност, перфекционизъм и свръхотдаденост. Тези личностни характеристики, макар да са важни за професионалната ефективност и качествено изпълнение на финансовата дейност, при продължително натоварване се превръщат във вътрешни източници на напрежение. Наблюдава се тенденция специалистите да интернализират трудностите и да поемат лична отговорност за системни проблеми, което допълнително засилва психичното натоварване и повишава риска от професионално прегаряне. Заедно с тях, професионално-ролевите фактори се очертават като ключови външни детерминанти на бърнаута. Проучването показва, че най-силно влияние оказват високата сложност на работата, значителната отговорност за резултатите и последствията, както и постоянното емоционално напрежение. Тези фактори формират устойчив модел на хроничен стрес, при който се съчетават когнитивно натоварване, емоционално ангажиране и натиск за спазване на стриктни регулации. Организационните фактори имат по-умерено, но все пак важно значение за

развитието на бърнаут. Основният организационен фактор, който има най – голямо влияние е претовареността със задачи, който в съчетание с крайни срокове и недостатъчна подкрепа може да се превърне в значим рисков фактор за развитие на бърнаут. По отношение на симптомите на бърнаут се установява, че най-силно представеният симптом е дехуманизация, следван от емоционалното изчерпване и намалена работоспособност. Установената тенденцията към емоционално дистанциране е тревожен сигнал, тъй като макар дистанцирането и избягването на взаимоотношения да функционира като защитен механизъм, може да доведе до влошаване на междуличностните отношения, намалена удовлетвореност от работата и влошено усещане за благополучие на работното място.

В проучването се установи ясно изразена динамика по отношение на възрастта и продължителността на професионалния опит. Най-висока уязвимост към бърнаут се наблюдава в средната възраст (между 35 и 54 години) и съответно при специалистите с 6–20 години професионален опит – период, характеризиращ се с пик на професионалните изисквания, отговорности и стремеж към постижения. За разлика от хората в средна възраст резултатите показват, че най-младите и най-опитните участници имат по-ниски нива на уязвимост към бърнаут, което може да се обясни съответно с по-ниска отговорност и с натрупан опит и изградени стратегии за справяне със стреса.

Изследването не установява съществени различия по пол, което потвърждава, че професионалното прегаряне при тази професионална група е по-скоро функция на спецификата на професията, отколкото на тази демографска характеристика.

В обобщение, може да се заключи, че професионалната група „Финансови специалисти“ се характеризира с умерена, но системна уязвимост към бърнаут, обусловена от взаимодействието между личностни характеристики и специфични изисквания на професионалната роля. Наличието на устойчиви средни нива на прегаряне при всички изследвани лица подчертава необходимостта от навременни превантивни мерки.

На базата на резултатите от проведените интервюта и фокус група ясно се очертава необходимостта от прилагане на цялостен и системен подход към превенцията на професионалното прегаряне сред финансовите специалисти. Резултатите показват, че бърнаутът е обусловен от комплексното взаимодействие между нормативната среда, организационните условия и спецификата на работните процеси. В този контекст ефективните мерки следва да бъдат насочени към няколко ключови нива. На първо място, според представителите на професионалната група от съществено значение са промените на институционално и нормативно равнище. Респондентите подчертават необходимостта от намаляване на административната тежест чрез оптимизиране на изискванията за отчетност и ограничаване на дублиращите се дейности. Създаването на единни информационни системи и по-добрата координация между институциите биха допринесли за значително облекчаване на работния процес. Особено важно, според интервюираните е въвеждането на нормативни промени да бъде съобразено с предвидими и достатъчно дълги преходни периоди, които да позволят адаптация без допълнителен стрес. В допълнение, по-гъвкавият подход при прилагането на санкции,

особено при минимални закъснения, може да намали усещането за постоянен натиск, страх и несигурност.

На организационно ниво се откроява необходимостта от по-ефективно управление на работното натоварване. Осигуряването на достатъчен брой квалифициран персонал и възможности за заместване при отсъствие е ключово за ограничаване на хроничната претовареност. Равномерното разпределение на задачите и избягването на концентрация на натоварването в определени периоди също са важни предпоставки за намаляване на стреса. Съществено значение има и подобряването на организационната култура, чрез насърчаване на признанието за труда на финансовите специалисти и въвеждане на регулярна и конструктивна обратна връзка. Повишаването на видимостта на труда може да има силен мотивационен ефект и да намали усещането за недооцененост. Допълнително внимание следва да се обърне на вътрешноорганизационната комуникация и ясно разпределените отговорности. Забавянето на информация и липсата на координация между отделите често водят до допълнително напрежение и затруднения в работния процес. Създаването на по-добре структурирани комуникационни механизми може значително да подобри ефективността и да намали психичното натоварване. Важен аспект е и подкрепата за баланс между професионалния и личния живот, чрез ограничаване на извънработната ангажираност и насърчаване на възстановителните периоди. От технологична гледна точка, внедряването на съвременни решения за автоматизация се очертава като ключова мярка за намаляване на натоварването. Автоматизирането на рутинни и повтаряеми дейности би позволило на специалистите да се фокусират върху по-стойностни задачи и би намалило риска от грешки. В същото време е важно технологичните системи да бъдат добре интегрирани и съобразени с реалните нужди на потребителите, за да не създават допълнителна сложност и тежест. Осигуряването на надеждна техническа поддръжка и стабилност на системите също е критично, особено в периоди на високо натоварване. Не на последно място, съществена роля играят мерките, свързани с обучение и професионално развитие. Осигуряването на регулярни обучения, особено при нормативни промени и внедряване на нови технологии, може да намали несигурността и да повиши увереността на специалистите. Важно е тези обучения да се провеждат в рамките на работното време, за да не увеличават допълнително натоварването. Предложените мерки ясно показват, че ефективната превенция на бърнаута изисква координирани действия на институционално, организационно и индивидуално ниво. Само чрез интегриран подход, който адресира както структурните, така и процесните и човешките аспекти на работната среда, може да се постигне устойчиво намаляване на професионалния стрес и подобряване на психичното благополучие на финансовите специалисти.