

Изимова Г.С., Амитов С.А.

Факторы, обуславливающие профессиональное выгорание сотрудников УИС: основные направления работы с профессиональным выгоранием

В статье проанализирована актуальная, но до настоящего времени малоизученная проблема профессиональной деформации личности сотрудников пенитенциарной системы. С привлечением обширного теоретического материала рассматриваются факторы эмоционального выгорания у сотрудников, а так же основные направления работы с ним.

Ключевые слова: эмоциональное выгорание, деформация личности, факторы эмоционального выгорания, уголовно-исполнительная система.

Izimova G.S., Amitov S.A.

Factors contributing burnout prison staff: the main directions of professional burnout

The article analyzes the current, but so far raises the problem of professional deformation of the person of employees of the penitentiary system. With the assistance of extensive theoretical material factors considered burnout employees, as well as the main directions of work with him.

Key words: emotional burnout, distortion of personality, factors of burnout, the correctional system.

Изимова Г.С., Амитов С.А.

Пенитенциарлы мекеме қызметкерлерінің эмоционалды тоқырауы

Мақалада маңызды және бүгінгі күні аз зерттелген пенитенциарлық жүйе қызметкерлерінің тұлғалық кәсіби деформациялануы талданған. Ауқымды теориялық материалдардың қолдануымен қызметкерлердің эмоционалды жану факторлары, сондай-ақ, олармен жұмыстың негізгі бағыттары қарастырылады.

Түйін сөздер: эмоционалды жану, тұлғаның деформациялануы, эмоционалды жану факторлары, қылмыстық-атқарушылық жүйе.

**ФАКТОРЫ,
ОБУСЛОВЛИВАЮЩИЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ВЫГОРАНИЕ
СОТРУДНИКОВ УИС:
ОСНОВНЫЕ
НАПРАВЛЕНИЯ
РАБОТЫ С ПРОФЕС-
СИОНАЛЬНЫМ
ВЫГОРАНИЕМ**

В настоящее время активно разрабатывается понятие «деятельность в особых условиях». Особенностью данного типа деятельности является то, что ее выполнение связано с постоянной угрозой для жизни персонала. Профессиональная деятельность в пенитенциарной (уголовно-исполнительной) системе осуществляется в особых условиях, при этом угроза для жизни и здоровья сотрудников имеет социогенный характер. Для плодотворного осуществления своей непростой профессиональной деятельности сотрудник уголовно-исполнительной системы должен обладать рядом черт личности, которые позволили бы ему быть мобильным, выдержанным, исполнительным и дисциплинированным, устойчивым и толерантным. Отсутствие или определенные вариации комбинаций этих черт могут явиться предпосылками к формированию синдрома профессионального выгорания [1, с. 54].

Проанализировав литературу, можно сказать, что выгорание происходит под влиянием определенных факторов, влияющих на сотрудника в процессе деятельности. Более подробно нами будет рассмотрено влияние личностных факторов на сотрудников.

Мы рассмотрим факторы, которым подвержены люди, работающие в уголовно-исполнительной системе. В своей работе мы будем придерживаться классификации черт личности в рамках модели дисперсионного анализа, предложенной В.Е. Орлом и И. Г. Сениным. Ими были выделены следующие черты: нейротизм, экстраверсия, открытость опыту, сотрудничество и добросовестность [2, с. 312].

При исследовании профессионального выгорания я опираюсь на трехфакторную модель профессионального выгорания С. Маслач и К. Джексона. В зарубежной психологии С. Маслач и К. Джексона предложили трехфакторную модель профессионального выгорания, которая выглядела следующим образом. Согласно модели выгорание представляет собой трехмерный конструкт, включающий в себя: эмоциональное истощение, деперсонализацию, редукцию личных достижений [3]. Предложенные три компонента выгорания в какой-либо степени отражают специфику той профессиональной сферы, в которой впервые был обнаружен данный феномен.

Нами был обнаружен факт меньшей предрасположенности к выгоранию лиц с высоким уровнем эмпатии. Тонкое переживание других людей противостоит дегуманизации межличностных отношений, а эмоциональное сопереживание – это определенная эмоциональная «подпитка» или некоторый дополнительный ресурс для горения без затухания» Дж. Дж. Бранин и Е. Р. Греймел. Деперсонализация и эмоциональное истощение чаще наблюдается у возбуждающего типа, в то время как гипертимный тип в меньшей степени склонен к выгоранию [4, с. 176].

Среди работодателей существует прискорбная тенденция возлагать ответственность за выгорание на своих сотрудников, не заботясь о профилактике профессиональных стрессов и тем более не тратить деньги и время на реабилитационные или оздоровительные программы для работников, подвергшихся выгоранию. Однако многие значимые стресс-факторы присущи самой должности, которую конкретный человек занимает [5, с. 118].

Так, в частности, многими исследователями подчеркивается тот факт, что синдром выгорания носит индивидуальный характер, выделяются такие личностные показатели предрасположенности к стресс-реакциям, как соотношение экстернальности и интернальности. Экстернальный «локус-контроля» коррелирует с эмоциональным истощением и деперсонализацией, а использование пассивной стратегии избегания – с развитием эмоционального истощения и редукцией личностных достижений.

За выбором «социальных» и «помогающих» специальностей, по мнению А.Адлера, стоит стремление к реализации мотива власти. Вместе с внешней положительной мотивацией деятельности он вполне служит объяснением так называемого «парадокса выгорания». С синдромом профессионального выгорания тесно связана личностная выносливость. Зарубежными психологами она определяется как «способность личности быть высокоактивной каждый день, осуществлять контроль за жизненными ситуациями и гибко реагировать на различного рода изменения» [6, с. 143].

Профессиональным и личностным факторам эмоционального «выгорания» способствует эмоциогенная ситуация. П.Фресс утверждает, что эмоциогенной ситуации как таковой не бывает, она зависит от отношения между мотивацией и возможностями человека. Эмоциогенная ситуация – это не просто объективно сложившаяся совокупность обстоятельств, но также ее оценка

человеком, отношение к ней человека в связи с имеющимися у него потребностями, целями [7, с. 12]. Взяв за основу ситуацию пенитенциарных служащих, можно с уверенностью утверждать, что каждая судьба осужденного и эмоции по отношению к ним: будь то ненависть, отвращение, уважение или симпатия, – оставляют неизгладимый отпечаток в психическом состоянии сотрудника.

Эмоциональное истощение проявляется в ощущениях эмоционального перенапряжения и в чувстве опустошенности, истощенности своих эмоциональных ресурсов. Человек чувствует, что не может отдаваться работе с таким же воодушевлением, желанием, как раньше [8, с. 14].

В «эмоциональном выгорании» играют роль три основных фактора: личностный, ролевой и организационный [2, с.623]. Среди личностных особенностей, способствующих «выгоранию», выделяют эмпатию, гуманность, мягкость, увлекаемость, идеализированность, интровертированность, фанатичность (Х. Фрейденберг). У женщин эмоциональное истощение наступает быстрее, чем у мужчин, однако это подтверждается не во всех исследованиях. А.Пайнс с коллегами установил связь «выгорания» с чувством значимости себя на рабочем месте, с профессиональным продвижением, автономией и уровнем контроля со стороны руководства. В.И. Ковальчук отмечает роль таких личностных особенностей, как самооценка и локус контроля. Людям с низким уровнем самооценки и экстернальным локусом контроля больше угрожает напряжение, потому они более уязвимы и подвержены «выгоранию» [9, с.45].

Основным требованием к психоэмоциональным личностным качествам сотрудника уголовно-исполнительной системы следует считать отсутствие выраженной эмоциональной акцентуированности, особенно имеющую фрустрированную (образовывающую напряжение, порождающую закомплексованность) направленность.

Основной исходный момент, определяющий природу и функции эмоций, заключается в том, что в эмоциональных процессах устанавливается связь, взаимоотношение с ходом событий, происходит в связи или в разрез с потребностями индивида.

В силу многообразия потребностей, интересов, установок личности одно и то же действие или явление в соотношении с многообразными потребностями может иметь разное и даже противоположное – как позитивное, так и негатив-

ное – эмоциональное значение. Отсюда сдвиги в эмоциональной сфере, когда в связи со сдвигами в направлении личности чувства, которое вызывает то или другое явление, более или менее мгновенно переходит в свою противоположность. Потому чувство человека не определимо соотношением с изолировано взятыми потребностями, а предопределено их местом в структуре личности в целом [10, с. 135].

Таким образом, в «эмоциональном выгорании» играют роль три основных фактора: личностный, ролевой и организационный.

Основные направления психологической работы с профессиональным выгоранием

Психогигиена – прикладное направление психологии здоровья, в котором разрабатываются и применяются мероприятия, направленные на сохранение, поддержание и укрепление психического здоровья людей. Психическое здоровье предполагает состояние полного душевного равновесия, умение владеть собой, способность быстро приспосабливаться к сложным ситуациям и их преодолевать, в короткое время восстанавливать душевное равновесие. Предупреждение болезненных психических реакций социального работника в процессе профессионального общения – серьезная задача психогигиены.

Чрезвычайно важным для сотрудника УИС является навык самообладания, который рассматривается в психологии как показатель социальной и эмоциональной зрелости личности. Следует подчеркнуть, что самообладание – это не столько качество личности, сколько процесс управления своим поведением в экстремальной ситуации. В связи с тем, что сотруднику УИС часто приходится бывать именно в таких ситуациях, ему необходимо специально развивать в себе способности и навыки самообладания [6, с. 216].

На практике для поддержания и укрепления здоровья кадров уголовно-исполнительной системы используются (хотя явно не в достаточной мере) индивидуальные, групповые, коллективные системы. Например, психологические приемы самозащиты в ситуациях «негативного общения»; комнаты и методики релаксации, психологической разгрузки; индивидуальная и групповая психотерапия; периодические медицинские осмотры и оказание врачебной помощи; предоставление путевок по льготным ценам в санатории, дома отдыха, пансионаты; занятия физкультурой и др [11, с. 212].

Для уголовно-исполнительной системы весьма значимой была названа проблема защиты самих сотрудников. Специалисты и руководители в качестве примеров приводили ситуации, в которых рядовые сотрудники и руководители подразделений оказывались «в зоне повышенного риска» из-за непредсказуемого поведения осужденных. Это приводило не только к психологическим расстройствам и травмам защищающих, но представляло опасность для жизни [12, с.185].

Итак, чтобы избежать «синдрома профессионального выгорания», сотрудник пенитенциарной системы должен изредка, но обязательно оценивать свою жизнь вообще – живет ли он так, как ему хочется.

В работах исследователей по созданию программ профессионального самосохранения, ориентирующихся на гуманистический подход в психологии, опираются на теорию самоактуализации и самореализации личности А. Маслоу, предложены следующие приемы профессионального самосохранения [13, с.47]:

1. Реализация намеченного профессионального.
2. Преодоление дезинтегрированного сознания.
3. Активная позиция в профессиональной жизни.
4. Готовность к постоянному самоизменению, лабильность установок.
5. Знание собственной индивидуальности и использование ее в профессиональной жизни.
7. Противодействие профессиональному старению.

Главной профилактической мерой профессиональных деформаций личности должны быть постоянный творческий момент в деятельности, расширение вариантов профессиональных задач, разнообразие круга общения.

Формирование личности – длительный процесс. Поэтому на начальных этапах деятельности, а лучше – профессионального обучения, целесообразно учитывать индивидуальные особенности личности при построении учебно-тренировочного процесса и постановке профессиональных задач.

Изучив различные подходы к методам профилактики эмоционального «выгорания», мы можем сделать следующие выводы:

1. Психогигиена сотрудника УИС обеспечивается его толерантностью к синдрому «профессионального выгорания».

Главными направлениями, предотвращающими «выгорание» сотрудников уголовно-ис-

полнительной системы, являются: развитие знаний, навыков и умений; улучшение условий труда и отдыха; развитие содержания и средств труда; развитие мотивации; изменение оплаты труда; социальная защита самих сотрудников; развитие системы психологической разгрузки; снятие напряжения после рабочего дня; система улучшения психологического климата в коллективе.

На карьеру оказывают влияние, прежде всего, внутренние факторы – мотивы, уровень притязаний, самооценка, здоровье и т.д., которые

могут усиливаться и формироваться самим человеком. В связи с этим необходимо изучать специфику деятельности сотрудника пенитенциарной системы, его личностно-профессиональные особенности и факторы, влияющие на развитие синдрома «выгорания» и других рисков, связанных с его профессиональной деятельностью, с тем, чтобы целенаправленно формировать значимые для деятельности свойства личности, а при необходимости одновременно проводить психологическую работу по предотвращению профессиональных стрессов.

Литература

- 1 Леонова А. Б. Основные подходы к изучению профессионального стресса // Вестник психосоциальной и коррекционно-реабилитационной работы. – 2001. – № 11.
- 2 Ильин Е. П. Эмоции и чувства. – СПб: Питер, 2001. – 752 с
- 3 Г. Селье. Стресс без дистресса. – Ярославль, 2001 г. – 218 с.
- 4 Фельдшейн Д.И. Психология становления личности: М.: Международная педагогическая академия, 1994.
- 5 Козлов В.Н. Физиология и психология труда. Научные основы оценки тяжести и напряженности труда.– Саратов, 1984. – 220 с.
- 6 Безносков С.П. Профессиональная деформация личности. – СПб.: Речь, 2004. – 272 с.
- 7 Леонова А.Б. Основные подходы к изучению профессионального стресса//Вестник психосоциальной и коррекционно-реабилитационной работы. – 2001. – №11. – С. 2-16.
- 8 Маркова А.К. Психология профессионализма.– М., 1996.
- 9 Орел В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования // Психологический журнал. – 2001. – Т.22, №1.
- 10 Психологическое обеспечение профессиональной деятельности/ Боровикова С.А., Водолазкова Т.П. – СПб.: Издательство С-П ун-та, 1991. – 151 с.
- 11 Мироненко И.А. Современные теории в психологии личности. – СПб.: Издательство Михайлова В.А., 2003. – 224 с.
- 12 Форманюк Т.В. Синдром «эмоционального выгорания» как показатель профессиональной дезадаптации учителя // Вопросы психологии. – 1994. – № 6. – С. 42 – 49.
- 13 Макарова Г.А. Синдром эмоционального выгорания. – СПб.: Речь, 2005.

References

- 1 Leonova AB main approaches to the study of occupational stress // Herald psychosocial and correctional and rehabilitation work. – 2001. – № 11.
- 2 Ilyin EP emotions and feelings. – St. Petersburg: Peter, 2001. – 752
- 3 H. Selye. Stress without distress. – Yaroslavl, 2001, 218 p.
- 4 Feldsheyn DI Psychology of personality: – M. : International Pedagogical Academy, 1994s.
- 5 VN Kozlov Physiology and psychology of labor. Scientific basis for evaluating the severity and intensity of truda. – Saratov, 1984. – 220 c.
- 6 Beznosov SP The professional deformation of the person. – SPb. : Rech, 2004. – 272s.
- 7 Leonova AB The main approaches to the study of occupational stress // Herald psychosocial and correctional and rehabilitation raboty. – A., 2001. – №11. – str.2-16.
- 8 Markova AK Psychology professionalizma. – M, 1996.
- 9 Eagle VE The phenomenon of «burnout» in foreign psychology: empirical studies // Psychological zhurnal. – 2001. – T.22, – №1.
- 10 Psychological support of professional activity / Borovikova SA, Vodolazskova TP-Petersburg. : Publisher C-II University, 1991. – 151 s.
- 11 Mironenko IA Modern theories in personality psychology – St. Petersburg. : Publisher Mikhailov VA, 2003 – 224 p.
- 12 Formanyuk TV The syndrome of «burnout» as a measure of teacher professional maladjustment // Questions of psychology. 1994. № 6. S. 42 – 49.
- 13 Makarova GA Burnout syndrome.