

КЛИНИЧЕСКАЯ ПСИХОЛОГИЯ И ПСИХОЛОГИЯ ЗДОРОВЬЯ

УДК 159

ИЗБЫТОЧНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ИДЕНТИФИКАЦИЯ КАК ОДИН ИЗ ФАКТОРОВ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ (К ПОСТАНОВКЕ ПРОБЛЕМЫ)

А.В. Суховершин (Белокуриха)

Аннотация. В постановочном плане дискутируется вопрос о том, что одним из основных факторов, ведущих к формированию синдрома эмоционального выгорания, является чрезмерная (избыточная) профессиональная идентификация, которая чаще встречается в сфере «помогающих профессий». Нередко именно представители этих профессий – учителя, врачи, соцработники, психологи и др. – нуждаются прежде всего в психологической помощи, оказавшись в санаторно-курортных условиях.

Ключевые слова: профессиональная идентификация; синдром эмоционального выгорания; стресс; личность; поведение; образ жизни; помогающие профессии.

Синдром эмоционального выгорания (СЭВ) – это реакция человека, возникающая вследствие продолжительного воздействия профессиональных стрессов средней интенсивности. На Европейской конференции ВОЗ (2005 г.) было отмечено, что стресс, связанный с работой, является важной проблемой примерно для одной трети трудящихся стран Европейского союза и стоимость решения проблем с психическим здоровьем в связи с этим составляет в среднем 3–4% валового национального дохода.

СЭВ – это процесс постепенной утраты эмоциональной, когнитивной и физической энергии, проявляющийся в симптомах эмоционального, умственного истощения, физического утомления, личной отстраненности и снижения удовлетворения исполнением работы. В литературе в качестве синонима синдрома эмоционального выгорания используется термин «синдром психического выгорания».

СЭВ есть выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия; это приобретенный стереотип эмоционального, чаще всего профессионального, поведения. «Выгорание» – отчасти функциональный стереотип, поскольку позволяет дозировать и экономно расходовать энергетические ресурсы. В то же время могут возникать его дисфункциональные следствия, когда

«выгорание» отрицательно сказывается на исполнении профессиональной деятельности и отношениях с партнерами. Иногда СЭВ (в иностранной литературе – burnout) обозначается понятием «профессиональное выгорание», что позволяет рассматривать это явление в аспекте личной деформации под влиянием профессиональных стрессов.

Первые работы по этой проблеме появились в США. Американский психиатр Г. Фриденберг [1] в 1974 г. описал феномен психологического состояния здоровых людей, находящихся в интенсивном и тесном общении с пациентами (клиентами) в эмоционально нагруженной атмосфере при оказании профессиональной помощи (burnout). Это состояние было определено как синдром физического и эмоционального истощения, включая развитие отрицательной самооценки, отрицательного отношения к работе, утрату понимания и сочувствия по отношению к клиентам или пациентам [2]. Первоначально под СЭВ подразумевалось состояние изнеможения с ощущением собственной бесполезности. Позже симптоматика данного синдрома существенно расширилась за счет психосоматического компонента. Исследователи все больше связывали синдром с психосоматическим самочувствием, относя его к состояниям предболезни. В Международной классификации болезней (МКБ-Х) СЭВ отнесен к рубрике Z73 – «Стресс, связанный с трудностями поддержания нормального образа жизни».

Среди профессий, в которых СЭВ встречается наиболее часто (от 30 до 90% работающих), следует отметить врачей, учителей, психологов, социальных работников, спасателей, работников правоохранительных органов. Почти 80% врачей-психиатров, психотерапевтов, психиатров-наркологов имеют различной степени выраженности признаки синдрома выгорания; 7,8% – резко выраженный синдром, ведущий к психосоматическим и психовегетативным нарушениям. По другим данным, среди психологов-консультантов и психотерапевтов признаки СЭВ различной степени выраженности выявляются в 73% случаев; в 5% определяется выраженная фаза истощения, которая проявляется эмоциональным истощением, психосоматическими и психовегетативными нарушениями. Среди медицинских сестер психиатрических отделений признаки СЭВ обнаруживаются у 62,9% опрошенных. Фаза резистенции доминирует в картине синдрома у 55,9%, выраженная фаза «истощения» – у 8,8% респондентов в возрасте 51–60 лет и со стажем работы в психиатрии более 10 лет. Те или иные симптомы выгорания имеют 85% социальных работников. Сложившийся синдром отмечается у 19% респондентов, в фазе формирования – у 66%.

По данным английских исследователей, среди врачей общей практики обнаруживается высокий уровень тревоги в 41% случаев, клинически выраженная депрессия – в 26% случаев. Треть врачей использует медикаментозные средства для коррекции эмоционального напряжения, количество употребляемого алкоголя превышает средний

уровень. В исследовании, проведенном в нашей стране, у 26% терапевтов отмечен высокий уровень тревожности, а у 37% – субклиническая депрессия. Признаки СЭВ выявляются у 61,8% стоматологов, причем у 8,1% – синдром в фазе «истощение».

СЭВ обнаруживается у трети сотрудников уголовно-исполнительной системы, непосредственно общающихся с осужденными, и у трети сотрудников правоохранительных органов.

Главной причиной СЭВ считается психологическое, душевное переутомление. Когда требования (внутренние и внешние) длительное время преобладают над ресурсами (внутренними и внешними), у человека нарушается состояние равновесия, которое неизбежно приводит к СЭВ.

Установлена связь выявленных изменений с характером профессиональной деятельности, сопряженной с ответственностью за судьбу, здоровье, жизнь людей. Эти изменения расценены как результат воздействия продолжительного профессионального стресса. Среди профессиональных стрессоров, способствующих развитию СЭВ, отмечаются обязательность работы в строго установленном режиме дня, большая эмоциональная насыщенность актов взаимодействия. У ряда специалистов стрессогенность взаимодействия обусловлена тем, что общение длится часами, повторяется в течение многих лет, а реципиентами выступают больные с тяжелой судьбой, неблагополучные дети и подростки, преступники и пострадавшие в катастрофах, рассказывающие о своем сокровенном, страданиях, страхах, ненависти.

Стресс на рабочем месте – несоответствие между личностью и предъявляемыми к ней требованиями – является ключевым компонентом СЭВ. К основным организационным факторам, способствующим выгоранию, относят: высокую рабочую нагрузку; отсутствие или недостаток социальной поддержки со стороны коллег и руководства; недостаточное вознаграждение за работу; высокую степень неопределенности в оценке выполняемой работы; невозможность влиять на принятие решений; двусмысленные, неоднозначные требования к работе; постоянный риск штрафных санкций; однообразную, монотонную и бесперспективную деятельность; необходимость внешне проявлять эмоции, не соответствующие реалиям; отсутствие выходных, отпусков и интересов вне работы.

К профессиональным факторам риска относят «помогающие», альтруистические профессии (врачи, медицинские сестры, учителя, социальные работники, психологи, священнослужители). Весьма предрасполагает к выгоранию работа с тяжелыми больными (геронтологические, онкологические пациенты, агрессивные и суицидальные больные, пациенты с зависимостями). В последнее время синдром выгорания выявляется и у специалистов, для которых контакт с людьми вообще не характерен (программисты).

Проблема профессиональной идентификации, лояльности, преданности и взаимосвязи действий сотрудников с целями организации –

ключевая в организационной психологии. Корпоративный имидж, система обслуживания клиентов, организационный климат и подвижность персонала, да и в целом конкурентоспособность организаций тесно связаны с преданностью и идентификацией персонала. Для практических организационных психологов важным является проблема влияния преданности и идентификации сотрудников с организацией на другие показатели деятельности сотрудников и организации – удовлетворенность работой; эффективность профессиональной деятельности; ориентацию на карьеру и возможность ее осуществления; наличие стресса; продуктивность деятельности организации; организационный климат; имидж организации и т.п.

К сожалению, отсутствуют исследования, отражающие методологию и конкретные техники осуществления коррекционных процедур (интервенций), направленных, с одной стороны, на повышение уровня преданности и идентификации сотрудников с организацией, с другой – на ликвидацию негативных последствий чрезмерной или избыточной идентификации работника с организацией, со своей деятельностью, своей Миссией, откуда черпают свои возможности трудоголизм и перфекционизм. Одним из таких негативных проявлений является трудоголизм. В контексте идентификации с организацией также были предприняты некоторые попытки операционализировать многоуровневые концепты идентификации. Однако до сих пор исследовались лишь отдельные специфические комбинации, а все возможные комбинации измерений и объектов идентификации так и не изучены, при наличии отдельных попыток заполнить этот пробел.

Литература

1. *Freudenberger H.J.* Staff burnout // *Journal of Social Issues*. 1974. № 30. P. 159–165.
2. *Maslach C., Jackson S.E.* The measurement of experienced burnout // *Journal of Occupational Behaviour*. 1981. № 2. P. 99–113.

SURPLUS PROFESSIONAL IDENTIFICATION AS ONE OF FACTORS OF BURN-OUT (ON FORMULATED PROBLEM)

Sukhovshin A.V. (Belokurikha)

Summary. In the article on formulated plane the question is discussed about the one of the basic factors determined burn-out – excessive or surplus professional identification, which are more often in the sphere of «help professions». Infrequently just the representatives of this professions – teaches, doctors, social workers, psychologists and others – are needed first of all on psychological help found one self in sanatoria and health resort conditions.

Key words: professional identification; burn-out stress; personality; behavior; life style; help professions.