

УДК 159.9.072

УСПЕШНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ И ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ СТРЕСС-ФАКТОРЫ

Папанова Ольга Анатольевна

канд. психол. наук

Белгородский государственный научно-исследовательский университет
Белгород

author@apriori-journal.ru

Аннотация. В статье рассматриваются условия формирования синдрома эмоционального выгорания и факторы, способствующие снижению негативного влияния профессиональной деятельности на личность. Освещается специфика выработки личностью механизмов психологической защиты от профессиональной деформации в зависимости от имеющихся образа профессии и психологических знаний.

Ключевые слова: синдром эмоционального выгорания; профессиональная деформация; деперсонализация.

SUCCESSFUL PROFESSIONAL ADAPTATION AND PRODUCTION OF THE STRESS FACTORS

Papanova Olga Anatolyevna

candidate of psychological sciences

Belgorod state research university, Belgorod

Abstract. The article deals with the conditions of the burn-out syndrome formation and the factors reducing negative influence of professional activity on a person. Particular characteristics of the development of the psychological protection mechanism by a person against professional deformation depending on the profession pattern and psychological knowledge are examined.

Key words: burn-out syndrome; professional deformation; depersonalization.

В наши дни проблемы управления производственными стрессами становятся всё более актуальными. Профессиональный стресс – многомерный феномен, выражающийся в физиологических и психологических реакциях на сложную рабочую ситуацию. Стресс, связанный с работой, – это возможная реакция организма, когда к людям предъявляются требования, не соответствующие уровню их знаний и навыков. Связанные с работой стрессовые факторы способствуют развитию проблем со здоровьем.

Среди производственных стресс-факторов можно выделить:

- физические (вибрация, шум, загрязнённая атмосфера);
- физиологические (сменный график, отсутствие режим питания);
- социально-психологические (конфликты ролей и ролевая неопределённость, перегрузка и недогрузка работников, неотлаженность информационных потоков, межличностные конфликты, высокая ответственность, дефицит времени);
- структурно-организационные («организационный стресс»).

Согласно концепции Г. Селье, работа в стрессовой обстановке приводит к мобилизации внутренних ресурсов и может вызвать как острые нарушения, так и отсроченные последствия. На протяжении первых трёх лет воздействия стресс-факторов возрастает число острых состояний и реакций (психозы, инфаркты), а затем начинают преобладать хронические болезни (ишемическая болезнь сердца, депрессия, болезни почек, иммунологические заболевания и др.). Количество стресс-реакций возрастает по «принципу ускорения», когда уже развившаяся стресс-реакция приводит к изменениям в жизни и новым стрессам, и «принципу заразительности», выраженному в производственных коллективах.

Большое внимание проблеме профессиональной деформации уделяли профессор Р. Конечный и доктор М. Боухал. Они считали, что склонность к профессиональной деформации наблюдается у определённых профессий, «представители которых обладают трудно контро-

лируемой и трудно ограничиваемой властью». По Конечному и Боухалу, профессиональная деформация постепенно развивается из профессиональной адаптации. Ярким примером профессиональной деформации является подход к человеку (клиенту) как к объекту.

Профессиональная деформация не осознаётся в том случае, когда человек отказывается от переживаний, потому что они требуют усилий, предполагают проявление отношения к кому-либо или к чему-либо. Профессиональная деформация возникает уже в процессе обучения и сохраняется как устойчивый феномен. Прежде всего, она выражается в: снижении уровня рефлексии; стандартизации способов общения; ригидности мышления.

Очень часто именно в процессе обучения приобретает функциональный подход к человеку. В процессе освоения профессиональной деятельности, предполагающей не только взаимодействие с другими людьми, но и направленное воздействие на них, часто нарушаются динамические характеристики мышления.

Одним из синдромов, обусловленным влиянием профессии, является Синдром Эмоционального Выгорания – реакция организма, возникающая вследствие продолжительного воздействия профессиональных стрессов средней интенсивности. СЭВ – это процесс постепенной утраты эмоциональной, когнитивной и физической энергии, проявляющийся в симптомах эмоционального, умственного истощения, физического утомления, личной отстранённости и снижения удовлетворения исполнением работы.

Иногда СЭВ обозначается понятием «профессиональное выгорание», что позволяет рассматривать это явление в аспекте деформации под влиянием профессиональных стрессов. Социальный психолог К. Maslach (1976 г.) определила это состояние как синдром физического и эмоционального истощения, включая развитие отрицательной самооценки, отрицательного отношения к работе, утрату понимания и сочув-

ствия по отношению к работе, утрату понимания и сочувствия по отношению к клиентам и пациентам.

В Международной классификации болезней (МКБ-Х) СЭВ отнесён к рубрике Z73 – «Стресс, связанный с трудностями поддержания нормального образа жизни». 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. Стресс на рабочем месте – несоответствие между личностью и предъявляемыми к ней требованиями – является ключевым компонентом СЭВ. К профессиональным факторам риска относят «помогающие» альтруистические профессии (врачи, медицинские сёстры, учителя, социальные работники, психологи, менеджеры).

Развитию СЭВ способствуют личностные особенности: высокий уровень профессиональной лабильности, высокий самоконтроль, особенно при волевом подавлении отрицательных эмоций; рационализация мотивов своего поведения; склонность к повышенной тревоге и депрессивным реакциям, связанным с недостижимостью «внутреннего стандарта» и блокированием в себе негативных переживаний; ригидная личностная структура. Основная причина развития СЭВ – несоответствие между личностью и работой, между повышенными требованиями к работнику и реальными возможностями последнего.

Авторы динамической фазовой модели, выделяют 3 степени и 8 фаз выгорания, отличающиеся взаимоотношением показателей потрём факторам (под значениями показателей понимается оценка баллов, набранных по субшкалам опросника «МВІ», относительно среднестатистических величин. МВІ – опросник Maslach Burnout Inventory, 1986 г.).

Модель позволяет выделить среднюю степень выгорания, при которой наблюдаются высокие показатели эмоционального истощения. Эмоционально-энергетический «запас» до этой стадии противодействию

ет нарастающей деперсонализации и редукции достижений. СЭВ является комбинацией физического, эмоционального и когнитивного истощения или утомления, при этом главный фактор – эмоциональное истощение. Дополнительные компоненты «burnout» являются следствием поведения (купирования стресса), ведущего к деперсонализации или собственно когнитивно-эмоциональному выгоранию, которое выражается в редукции персональных достижений.

У людей, поражённых СЭВ, как правило, выявляется сочетание психопатологических, психосоматических, соматических симптомов и признаков социальной дисфункции. Наблюдаются хроническая усталость, когнитивная дисфункция (нарушения памяти, внимания), нарушения сна, личностные изменения.

СЭВ рассматривается в основном как следствие производственных стрессов, как процесс дезадаптации к рабочему месту или профессиональным обязанностям, и основным предрасполагающим фактором выгорания являются продолжительность и чрезмерная нагрузка в ситуациях напряжённых межличностных отношений. В контексте профессиональной деятельности негативные последствия межличностных коммуникаций обозначаются понятием «профессиональное выгорание», имеющим прямое отношение к сохранению здоровья, психической устойчивости, надёжности и профессиональному долголетию указанных специалистов.

Существует тесная связь между профессиональным выгоранием и мотивацией деятельности. Выгорание может приводить к снижению профессиональной мотивации. СЭВ рассматривается как результат неблагоприятного разрешения стресса на рабочем месте, при этом следует отметить, что профессиональная специфика сказывается лишь на определённой степени стрессогенности отдельных факторов. Связь производственных стресс-факторов и симптомов выгорания выявлена:

- между общим (суммарным) показателем выгорания и характеристиками работы (значимостью задачи, продуктивностью);
- между эмоциональным истощением и психосоматическими заболеваниями;
- между персональными достижениями и отношением к профессиональным обязанностям, значимостью работы и др.

Также достаточно выражено переживание психотравмирующих перегрузок, напряжения на работе, наличием конфликтов с руководством, коллегами, клиентами. Провоцировать СЭВ могут болезни, переживание тяжёлого стресса, психологические травмы (развод, смерть близкого или пациента). Вероятность возникновения СЭВ увеличивается в следующих условиях: вкладывание в работу больших личностных ресурсов при недостаточном признании; недостаточность условий для самовыражения на работе; напряжённость и конфликтность в профессиональной среде; неудовлетворённость своей профессией.

Риск развития СЭВ оказывается более высоким для молодых специалистов, и объясняется это тем, что в зрелом возрасте уже пройден этап профессионального становления и адаптации к профессии, сформированы профессиональные интересы, выработаны механизмы профессионального самосохранения.

Профилактические, лечебные и реабилитационные мероприятия должны направляться на снятие действий стрессора: снятие рабочего напряжения, повышение профессиональной мотивации, выравнивание баланса между затраченными усилиями и получаемым вознаграждением. При появлении и развитии признаков СЭВ у человека необходимо обратить внимание на условия его труда, характер складывающихся взаимоотношений в коллективе, личностные реакции и заболеваемость.

Существенная роль в борьбе с СЭВ отводится, прежде всего, самому человеку. Соблюдая перечисленные ниже рекомендации, он не только сможет предотвратить возникновение СЭВ, но и достичь снижения

степени его выраженности: определение краткосрочных и долгосрочных целей, использование «тайм-аутов» (отдых от работы); овладение умениями и навыками саморегуляции; профессиональное развитие и самосовершенствование; уход от ненужной конкуренции; эмоциональное общение; поддержание хорошей физической формы.

Список использованных источников

1. Водопьянова Н., Старченкова Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. М., 2005. 336 с.
2. Каменская В.Г. Психологическая защита и мотивация в структуре конфликта. СПб.: Детство-пресс, 1999. 144 с.
3. Леонова А.Б. Комплексная стратегия анализа профессионального стресса: от диагностики к профилактике и коррекции // Психол. журн. 2004. Т. 25. № 2. С. 75-85.
4. Greenglass E.R., Burke R.J., Konarsi R. Components of burnout, resources and gender-related differences // J. of Applied Social psychology. 1998. V. 28. № 12. P. 1088-1106.
5. Sharkey P. Running hard to stand still: communication and information technology within social work training // Social work education. 2000. V. 19. № 5. P. 513-520.