

CZU: 159.944:616-057:347.964

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.5779927>

ОБЩИЕ ПРИЗНАКИ СИНДРОМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ В ПРОКУРОРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Каролина ТРИГУБ, Анжела ПОТЫНГ

Молдавский государственный университет

В данной статье рассматривается общее представление о синдроме профессионального выгорания, об основных моделях и теориях данного синдрома, а также о факторах его возникновения, развития и последствиях в профессиональной деятельности прокуроров. С целью определения данного синдрома, влияющего на деятельность прокуроров, был проведен констатирующий эксперимент, в ходе которого были обозначены уровень синдрома профессионального выгорания и профили данного синдрома среди прокуроров Республики Молдова. Выявление данных профилей позволит своевременно определить методы профилактики данного явления.

Ключевые слова: синдром профессионального выгорания, эмоциональное истощение, деперсонализация, редукция профессиональных достижений, фанатичный, немотивированный и уставший профиль.

CHARACTERISTICI GENERALE ALE SINDROMULUI BURNOUT ÎN ACTIVITATEA PROCURORILOR

Articolul prezintă o viziune generală asupra sindromului burnout, factorilor de apariție, dezvoltare și consecințele acestuia în activitatea profesională a procurorilor. Pentru determinarea nivelului acestui sindrom la procurori, a fost efectuat un experiment de constatare pe un eșantion reprezentativ. A fost determinat nivelul sindromului burnout și profilurile acestui sindrom în rândul procurorilor din Republica Moldova. Identificarea profilurilor va face posibilă determinarea în timp util a metodelor de prevenire a acestui fenomen.

Cuvinte-cheie: sindromul burnout, epuizare emoțională, depersonalizare, reducerea realizărilor personale, profil frenetic, demotivat și oboist.

GENERAL CHARACTERISTICS OF BURNOUT SYNDROME IN THE ACTIVITY OF PROSECUTORS

This article analyses an overview of the burnout syndrome, its main models and theories, as well as the factors of its onset, development and consequences in the professional activity of prosecutors. In order to determine the level of this syndrome which affects the activity of prosecutors, a deconstruction experiment was performed, in which the level of burnout syndrome and the profiles of this syndrome were determined among prosecutors in the Republic of Moldova. The identification of profiles will make it possible to determine in a timely manner the methods to prevent this phenomenon.

Keywords: burnout syndrome, emotional exhaustion, depersonalisation, reduction of personal achievements, frantic profile, demotivated profile and tired profile.

Введение

Профессиональная деятельность и её освоение – один из труднейших этапов в жизни человека, имеющий сложную психологическую специфику, отражающую комплексное психологическое взаимодействие между ней и человеком. Она может существенным образом влиять на личность человека, приводя как к некоторым позитивным, так и к возможным негативным последствиям.

Личность в профессиональной деятельности может быть рассмотрена и как развитие, обогащение, и как деградация, деформированное существование. Профессия прокурора принадлежит к специальностям, где предметом деятельности зачастую является другой человек. Такого рода профессии принято относить к особо рискованным в плане личностной деформации профессионала.

С одной стороны, личность совершенствуется в данном виде деятельности, приобретает определённые умения и навыки; с другой стороны, возникают различные негативные явления. Одним из подобных негативных явлений является феномен профессионального выгорания.

Актуальность

Термин «выгорание» (burnout) был предложен впервые американским психоаналитиком Г.Фрайденбергом, и почти одновременно с ним Г.Гинзбург выделил его [1,2] в рамках психиатрического направления изучения данного феномена. Однако некоторые исследователи, в частности Н.Е. Водопьянова, указывают на принадлежность данного термина психологу Г.Бредли (1969 год) и на дальнейшее заимствование этого понятия Фрайденбергом [3].

Г.Фрайденберг изучал характеристики психологического состояния здоровых людей, находящихся в интенсивном, тесном общении и взаимодействии с клиентами, пациентами в эмоционально насыщенной атмосфере при оказании профессиональной помощи. Впервые данный психологический феномен, некоторые проявления которого были описаны им с помощью метода наблюдения, возник не как определённый исследовательский конструкт, а скорее как социальная проблема. Его наблюдения за достаточно большим количеством работников показало, что они испытывают выраженное и устойчивое состояние эмоционального истощения, потерю мотивации к своей профессиональной деятельности и, соответственно, работоспособности и эффективности.

Отмечалось, что этот процесс протекал в течение около одного года и сопровождался рядом определённых симптомов, преимущественно когнитивных и физических. Именно для обозначения данного феномена – состояний «бесчувственности», разочарования, чувства бесполезности и крайнего изнеможения у медицинских работников – Г.Фрайденберг и предложил термин «выгорание» («burnout»), который ранее использовался в разговорной речи для обозначения эффекта хронической зависимости от наркотиков [4,5], а также в клинической, психиатрической практике («burnout») – для обозначения остаточных явлений шизофрении, симптоматика которых проявляется иначе, чем обычно.

В трудах Б.Г. Ананьева можно найти упоминания о данном явлении, где автор использовал термин «эмоциональное сгорание» для обозначения некоторого отрицательного эффекта, связанного с межличностными отношениями и возникающего у работников социологических профессий [6]. Несмотря на достаточную информативность, наблюдения, проведенные Г.Фрайденбергом и обоснованные им с клинической точки зрения, не получили широкого распространения в психологической науке, а выделенный им феномен и сама тематика не приобрели «популярности» среди исследователей вплоть до 1976-1978 года. Данный период ознаменовался работой американского социального психолога К.Маслач (С.Maslach), под названием «Burned-out», опубликованной в журнале «Human behavior» в рамках социально-психологического аспекта данного феномена [7]. В соавторстве с психологом С.Джексоном (S.Jackson) была предложена одна из самых валидных и надёжных психодиагностических методик для изучения данного конструкта – МВИ. Занимаясь проблемами когнитивных стилей (стратегий) людей, используемых ими для совладания с эмоциональным возбуждением, они обнаружили, что исследуемые феномены оказывают определённое влияние на профессиональную идентификацию и поведение субъектов труда. По чистой случайности было обнаружено, что юристы различного профиля, входившие в выборку, называли это состояние «выгоранием», понимание которого было фактически однозначным среди всех испытуемых [8,9]. В дальнейшем была предложена концептуальная модель данного феномена. Несмотря на возражения относительно ненаучности данного «эпитета», его неопределённости с точки зрения границ, структуры и места в ряду других феноменов (таких как профессиональный стресс, депрессия, посттравматическое стрессовое расстройство и др.), понятие «выгорание» стало наиболее удачной метафорой, фактически раскрывающей ёмко всю сущность феномена [10], и поэтому наиболее устойчиво и постоянно применяется в отношении него.

Многие авторы, изучающие синдром профессионального выгорания, отмечают, что природа и сущность данного феномена носят сложный, комплексный, многоаспектный и многогранный характер. Данный синдром, существующий в рамках различных профессий, затрагивает многие стороны личности работника и вызван различными факторами (как внешними, так и внутренними), детерминантами. А также имеет множество неадаптивных последствий, как с точки зрения самой профессиональной деятельности, так и с точки зрения непрофессиональной сферы. В связи с подобной многогранностью природы синдрома профессионального выгорания, в различной литературе, затрагивающей проблемы влияния профессиональной деятельности на работника и проблемы данного феномена в частности, можно встретить огромное количество трактовок, каждая из которых раскрывает определённое понимание его специфики.

Так, К.Маслач (С.Maslach) определяет профессиональное выгорание как «психологический синдром истощения, цинизма, профессиональной неэффективности, вызванный длительной ответной реакцией на хронические эмоциональные и межличностные стрессовые факторы в профессиональной среде» [11, с.8]. Дж.Гринберг (G.Grinberg) определяет профессиональное выгорание как «неблагоприятную реакцию на стресс, представленную психологическими, психофизиологическими и поведенческими компонентами, развивающимися во времени и имеющими определённые фазы, что является основным

фактором низкой профессиональной морали, низкой производительности и различных психологических проблем». В свою очередь, М.Бариш (M.Burish) определяет «выгорание» как «симптомокомплекс последствий длительного рабочего стресса и определённых видов профессионального кризиса, развивающийся при условии большого эмоционально-насыщенного взаимодействия с трудными субъектами делового общения и при соблюдении строго нормированного напряжённого режима дня» [12, с.75].

Существуют и другие определения данного феномена, вышеприведенные же в различных формах используются в большинстве научных психологических работ. Таким образом, очевидно, что определения понятия феномена «выгорания», предложенные многими исследователями, носят многогранный характер; единого и общепринятого определения и наименования данного феномена среди исследователей на сегодняшний день не существует. Каждое из приведенных определений раскрывает различные аспекты понимания и анализа его природы – факторов, механизмов, структуры, формы, места среди родственных процессов и состояний. Можно выделить несколько пониманий данного феномена: *Специфическая форма проявления профессионального (и иного) стресса, в том числе отражение стадии дистресса (истощения) в классической теории Г.Селье; Специфическая форма профессиональной деформации (или деструкции) личности; Специфический механизм психологической защиты; Специфическая форма профессиональной дезадаптации.* Отдельно следует отметить и отсутствие среди различных исследователей единого терминологического наименования феномена выгорания. Так, зачастую употребляются термины «профессиональное выгорание», «эмоциональное выгорание», «психическое выгорание», «эмоциональное сгорание», «эмоциональное перегорание», «выгорание» и другие родственные понятия, считающиеся синонимичными. По характеру взглядов на динамику данного явления выделяются:

1) *Содержательный подход* (факторный, мультифакторный, статический, результативный). Представители данного подхода в целом рассматривают выгорание как состоявшееся, сформировавшееся вследствие различных факторов чётко выделяемое состояние, включающее в себя ряд конкретных элементов, состав и содержание которых варьирует в зависимости от предлагаемых различными авторами моделей и теорий.

К данному подходу можно отнести взгляды К.Маслач и С.Джексон, А.М. Пайнс, И.Аронсон, Д.Дирендока, Н.Е. Водопьяновой, В.Е. Орла и др.

2) *Процессуальный (динамический) подход.* Данный подход акцентирует внимание на процессуальной, динамической стороне данного феномена, т. е. рассматривает его как определённый развивающийся во времени процесс, проходящий в своём развитии через ряд чётко определяемых фаз и стадий, следующих одна за другой.

К наиболее известным представителям данного подхода можно отнести:

К.Черниса, Р.Бродского, М.Буриша, В.В. Бойко и др.

В зависимости от понимания причин возникновения и развития синдрома профессионального выгорания (т. е. его факторов, источников), выделяются [13]:

1) *Индивидуально-психологический подход*, представители которого ставят своей задачей поиск и определение тех внутриличностных факторов, процессов и качеств, которые тесно коррелируют с выгоранием, приводят к нему. То есть основную причину возникновения и развития выгорания, а также ключ к объяснению его механизма, они видят в определённых личностных характеристиках и состояниях субъекта.

2) *Социально-психологический (интерперсональный) подход*, представители которого связывают причины возникновения и развития выгорания, а также его механизм, с различными особенностями межличностного взаимодействия, общения и социальной интеракции.

3) *Организационно-психологический подход*, представители которого фокусируют своё внимание на разнообразных по характеру факторах и условиях производственной, профессиональной, рабочей среды.

В зависимости от состава и количества включаемых в ту или иную модель компонентов «выгорания» можно выделить следующие модели:

1. *Однофакторная модель синдрома профессионального выгорания*, которая предложена в работах А.М. Пайнса (А.М. Pines) и И.Аронсона (E.Aronson). Согласно данной концепции, выгорание представляет собой состояние физического, психического и, прежде всего, эмоционального истощения, которое и

является главным ядром выгорания, детерминированного длительным пребыванием субъекта в эмоционально-насыщенных, интенсивных ситуациях общения.

2. *Двухфакторная модель выгорания*, которая предложена в исследованиях Д.Дирендока (D.Direndock), В.Шауфелли (W.Schaufelli), Х.Сиксма (H. Sixsma) в 1994 году. Синдром профессионального выгорания в её рамках представляет собой двумерный конструкт, включающий в себя компоненты эмоционального истощения (аффективный компонент) и деперсонализации (установочный компонент). Аффективный компонент относится исследователями к сфере жалоб на здоровье, самочувствие, нервное напряжение и эмоциональное изнеможение. Установочный компонент – деперсонализация – проявляется посредством изменения отношения либо к тем, кому адресован труд (например, пациенты, ученики, студенты, клиенты и т. п.), либо к самому себе.

3. *Трёхфакторная модель выгорания* является самой распространённой и самой широко используемой в различных эмпирических исследованиях. Она была предложена в работах К.Маслач и С.Джексона (C.Maslach, S.Jackson). На её основе и была разработана наиболее востребованная методика по диагностике выгорания – Maslach Burnout Inventory.

Согласно данной модели, синдром профессионального выгорания представляет собой трёхмерное образование, состоящее из эмоционального истощения, деперсонализации (цинизма) и редукции личных достижений (сниженной профессиональной эффективности).

- *Эмоциональное истощение* представляется как системообразующая, ключевая переменная в формировании данного феномена и проявляется главным образом как сниженный, дисфорический эмоциональный фон, как эмоциональное пресыщение деятельностью и общением, характеризующееся появлением и развитием эмоциональной «холодности», как огрубление, уплощение эмоций.

- *Деперсонализация* (цинизм) возникает и проявляется посредством процесса деформации профессиональных отношений с людьми, их стереотипизации, переходящей зачастую и в непрофессиональную сферу, что позволяет рассматривать выгорание как своеобразную форму профессиональной деформации (или деструкции), подразумевающей стереотипизацию взаимодействия. Общим проявлением данной составляющей может быть как усиление негативизма, циничность установок и чувств по отношению к субъектам профессионального общения (т. е. к пациентам, клиентам, ученикам и т. д.), так и повышение зависимости от окружающих.

- *Редукция личных достижений* (сниженная профессиональная эффективность) характеризуется тенденцией негативной самооценки (в том числе и профессиональной) себя как личности, как специалиста, тенденцией к занижению результатов и успехов в своей профессиональной деятельности, к приуменьшению собственного достоинства, вызывает ощущение ограниченности собственных профессиональных способностей, а также обязанностей по отношению к другим.

В вышеуказанном и заключается отличительная черта трёхфакторной модели, предложенной К.Маслач и С.Джексона. Их концепцию отличает акцентирование на сугубо профессиональном характере данного феномена, что позволяет рассматривать его как результат различных профессиональных проблем, как результат воздействия некоторых профессиональных факторов, различных особенностей определённой профессиональной деятельности, в силу которых преимущественно, по мнению самих авторов, он возникает и развивается.

4. *Четырёхфакторные модели выгорания* кардинально отличаются от вышеуказанной трёхфакторной содержательной модели, предложенной К.Маслач и С.Джексона, только лишь включением в известную трёхфакторную структуру какого-либо дополнительного фактора. Его содержание зачастую вызвано особенностями выборки эмпирического исследования соответствующих авторов. Так, например, исследование феномена выгорания на базе выборки работников нефтедобывающей промышленности выявило у них четвёртый специфический компонент выгорания, связанный с их беспокойством за семью из-за длительного отсутствия дома в силу характера профессиональной деятельности.

Методология исследования

Целью эмпирического исследования было выявить синдром профессионального выгорания в прокурорской деятельности по двум эндогенным факторам (по гендерному и возрастному различию). Исследовательская выборка констатирующего эксперимента составила 80 прокуроров (32 женщины и 48 мужчин), в возрасте от 24 до 63 лет, с прокурорским стажем от 1 до 25 лет.

Для реализации поставленных задач, достижения цели исследования и проверки гипотез были использованы следующие две методики: «Диагностика профессионального выгорания» (К.Маслач, С.Джексон) и Опросник подтипа клинического выгорания (Burnout clinical subtype questionnaire (BCSQ-36)).

Анализ результатов исследования

Результаты исследования выявили следующую картину. Средний и высокий уровень показателей синдрома профессионального выгорания присутствует у 65% прокуроров из общей выборки. Эмоциональное истощение более выражено по сравнению с аспектом деперсонализации. Таким образом, у 32,5% испытуемых наблюдаются явные признаки хронической усталости, возникающие в результате длительного воздействия когнитивных и эмоциональных нагрузок в прокурорской деятельности. Редукция личных достижений присутствует у 42,5% испытуемых. Преобладающий возраст с высоким уровнем выгорания – 41-50 лет, что составляет 50%. При этом, женщины демонстрируют почти в два раза больше, по сравнению с мужчинами, высокие признаки эмоционального истощения, что составляет 12,5% по сравнению с 7,5% мужчин, в то время как у мужчин уровень редукции личных достижений выше, чем у женского пола, что в процентном соотношении составляет 25% и 17,5%. Результаты, полученные по опроснику подтипа клинического, помогли нам очертить профиль прокурора с симптомами выгорания. Согласно полученным данным, высокие значения зафиксированы на шкалах Фанатичного профиля – 81,25%. По гендерному соотношению данный профиль распределился следующим образом: 30% женщин и 52,5% мужчин. Следует отметить, что в данном профиле у 62,8% из числа испытуемых прокуроров возраст составляет от 31 года до 50 лет.

Выводы

Результаты констатирующего эксперимента подтвердили гипотезу о том, что возраст и гендерное различие влияют на проявление синдрома профессионального выгорания. Следует отметить, что женщины подвержены больше, чем мужчины, эмоциональному истощению. На наш взгляд, это объясняется тем, что деятельность прокурора отличается эмоциональной насыщенностью, связана с умственными и физическими перегрузками разной степени интенсивности. Высокие показатели относительно редукции личных достижений говорит о том, что начиная с 31 года до 50 лет у прокуроров снижается самооценка, занижаются их профессиональные достижения, присутствуют негативные установки по отношению к профессиональным возможностям. Низкие показатели по фактору деперсонализации говорят о том, что у прокуроров низкая деформация отношений с другими людьми, у них отсутствует зависимость от окружающих; факт значимости внешних оценок, негативизма, циничности установок и чувств по отношению к субъектам профессиональной деятельности не присутствует. Оба пола одинаково фанатичны: женщины менее мотивированны и они в два раза уставшее, чем мужчины. По данным исследования, молодые прокуроры в возрастной категории 24 -30 лет слабо мотивированны. Усталость присутствует в старшей возрастной категории прокуроров, что объясняется возрастом и стажем работы в органах прокуратуры. Присутствие высоких показателей усталости молодых прокуроров может свидетельствовать о том, что большая нагрузка накладывается на период адаптации в новом коллективе, а также о том, что молодые менее стрессоустойчивы.

Проведенное исследование показало, что профессиональное выгорание – это ответная реакция на длительные рабочие стрессы. Напряженная психоэмоциональная деятельность прокуроров напрямую связана с синдромом профессионального выгорания. Профилактика и предупреждение развития профессионального выгорания становятся не только социально значимыми, но и психологически необходимыми.

Литература:

1. ВОДОПЬЯНОВА, Н.Е., СТАРЧЕНКОВА, Е.С. *Синдром выгорания: диагностика и профилактика*. СПб.: Питер, 2009. 336 с.
2. ГРАБЕ, М. *Синдром выгорания. Болезнь нашего времени*. СПб.: Речь, 2008. 96 с.
3. ВОДОПЬЯНОВА, Н.Е. *Профилактика и коррекция синдрома выгорания: методология, теория, практика*. СПб.: Изд-во СПбГУ, 2011. 160 с.
4. ОРЁЛ, В.Е. *Синдром психического выгорания личности*. Москва: Институт психологии РАН, 2005. 330 с.

5. ОРЁЛ, В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования и перспективы. В: *Психологический журнал*, 2001, т.22, №1, с.90-101.
6. ЛОГИНОВА, Н.А. Концепция субъекта в трудах Б.Г. Ананьева. В: *Вестник Новосибирского государственного университета*. Серия: Психология, 2014, т.8, №1, с.5-10.
7. SCHAUFELI, W.B., LEITER, M.P., MASLACH, C. Burnout: 35 years of research and practice. In: *Career Development International*, 2009, vol.14, no.3, p.204-220.
8. MASLACH, C. Burnout: A multidimensional perspective. In: *Professional burnout: Recent developments in the theory and research* / Ed. W.B. Schaufeli, C.Maslach, T.Marek. Washington D.C: Taylor &Trancis, 1993, p.19–32.
9. MASLACH, C., LEITER, M.P. *The truth about burnout: How organization cause personal stress and what to do about in*. San Francisco, C.A: Jossey-Bass, 1997.
10. *Выгорание и профессионализация: Сборник научных трудов* / Под ред. В.В. Лукьянова, А.Б. Леоновой, А.А. Обознова, А.С. Чернышева, Н.Е. Водопьяновой. Курск: КГУ, 2013. 440 с.
11. MASLACH, C. *Burnout. The cost of caring*. Englewood Cliffs (NJ), 1982.
12. BURISH, M. In search of theory: some ruminations om the nature and etology of Burnout. In: *Professional burnout: recent developments in the theory and research* / Ed. by W.B. Schaufeli, C.Maslach, T.Marek. Washington, 1993, p.75-93.
13. ТРУЩЕНКО, М.Н. К вопросу о синдроме выгорания: традиционные подходы исследования и современное состояние проблемы. В: *Психология: традиции и инновации*. Материалы международной заочной научной конференции. Уфа, 2012, с.1-9.

Примечание: Статья была представлена на Международном научном семинаре «Прикладная психология в контексте социальных изменений», изд. 2-е, состоявшемся 29 сентября 2021 года (формат online).

Данные авторов:

Ангела ПОТЫНГ, доктор психологических наук, доцент, факультет психологии и педагогических наук, социологии и социальной помощи, МолдГУ.

E-mail: rotangangela04@gmail.com

ORCID: 0000-0001-9849-8457

Каролина ТРИГУБ, докторант, Докторальная школа психологии и педагогических наук, МолдГУ.

E-mail: carolinatrigub@gmail.com

Представлено 08.11.2021