

Психологический мониторинг профессионального выгорания сотрудников ФСИН России

М.А. ЧЕРКАСОВА – начальник кафедры организации психологической службы в уголовно-исполнительной системе ВИПЭ ФСИН России

В статье представлены экспериментальные данные по апробированию психотехнологии мониторинга профессионального выгорания сотрудников ФСИН России.

Ключевые слова: профессиональное выгорание; психологический мониторинг.

Psychological monitoring of professional burnout of employees of the Federal penal Service of Russia

M.A. CHERKASOVA – Head of the Chair for Organization of Psychological Service in the Penal System, Vologda Institute of Law and Economics of the Federal Penal Service of Russia

The paper describes the experimental data on the testing of psycho-monitoring of professional burnout of employees of the Federal penal Service of Russia

Key words: professional burnout; psychological monitoring.

Реформирование уголовно-исполнительной системы России на современном этапе связано с решением проблем повышения профессионального уровня сотрудников и реализацией мер по сохранению их психологического здоровья, что обуславливает необходимость создания и использования комплексной системы психологического мониторинга и регулярного проведения последнего среди персонала пенитенциарных учреждений¹.

Внедрение и широкое применение в пенитенциарной практике инновационных методов позволит своевременно и точно осуществлять психопрофилактику у сотруд-

ников ФСИН России негативных состояний, к числу которых относится и профессиональное выгорание.

Для построения модели психологического мониторинга профессионального выгорания сотрудников ФСИН России был использован множественный регрессионный анализ (МРА). Предварительно по методике МВІ была установлена корреляционная взаимосвязь с результатами, полученными по методикам НПУ, ДМО, САТ (табл. 1), а также проведен факторный анализ для выделения наиболее важных детерминант, обуславливающих возникновение и развитие синдрома профессионального выгорания.

Таблица 1

Матрица корреляций профессионального выгорания и их показателей по методикам НПУ, САТ, ДМО для сотрудников УИС

Методы	Показатели	Эмоциональное истощение	Деперсонализация	Редукция личностных достижений
1	2	3	4	5
НПУ	НПУ	,267**	,267**	-,253**
ДМО	Авторитарный	-,132*	-,136*	,263**
	Доминирующий	-,125*	-,097	,090
	Агрессивный	-,016	-,047	,103
	Недоверчивый	,151**	,114*	-,168**
	Покорный	,009	,014	-,027
	Зависимый	,050	,088	-,038
	Сотрудничающий	-,172**	-,131*	,113*
	Альтруистический	-,065	-,003	,103

1	2	3	4	5
САТ	Компетентность во времени	-,003	,070	,100
	Поддержка	-,147**	-,116*	,267**
	Ценностные ориентации	,062	,102	,037
	Гибкость	,055	,052	,035
	Сензитивность	-,043	,010	,129*
	Спонтанность	-,152**	-,146**	,236**
	Самоуважение	-,054	,047	,124*
	Представления о природе человека	-,180**	-,173**	,228**
	Синергия	-,084	-,032	,184**
	Контактность	-,034	,105	-,075
	Принятие агрессии	,048	,129*	,048
	Креативность	-,096	-,026	,138*
	Познавательные потребности	-,096*	-,026	,138**

* Корреляция значима на уровне $p < 0,05$ (2-сторон.).

**Корреляция значима на уровне $p < 0,01$ (2-сторон.).

Как видно из таблицы 1, фактор нервно-психической устойчивости по методике НПУ у сотрудников уголовно-исполнительной системы имеет положительную корреляционную связь со шкалами «Эмоциональное истощение» ($p < 0,01$) и «Деперсонализация» ($p < 0,01$), а отрицательную – со шкалой «Редукция личностных достижений» ($p < 0,01$). Следовательно, низкий уровень нервно-психической устойчивости в стрессогенных ситуациях деятельности способствует формированию профессионального выгорания по всем его фазам.

Анализ взаимосвязи показателей методик ДМО (Т. Лири) и МВИ свидетельствует об отрицательной корреляционной связи шкалы «Авторитарный тип» со шкалами «Эмоциональное истощение» ($p < 0,01$) и «Деперсонализация» ($p < 0,05$) и ее положительной корреляционной связи со шкалой «Редукция личностных достижений» ($p < 0,01$). Шкала «Доминирующий тип» методики ДМО имеет отрицательную корреляционную связь со шкалой «Эмоциональное истощение» ($p < 0,05$), а между ей и шкалами «Деперсонализация» и «Редукция личностных достижений» корреляционных связей не выявлено. По шкале теста ДМО «Недоверчивый тип» обнаружена положительная корреляционная связь со шкалами «Эмоциональное истощение» ($p < 0,01$) и «Деперсонализация» ($p < 0,05$) и отрицательная – со шкалой «Редукция личностных достижений» ($p < 0,01$).

Показатели по шкале методики ДМО «Сотрудничающий тип» на высоком уровне значимости отрицательно коррелировали со шкалами «Эмоциональное истощение» ($p < 0,01$) и «Деперсонализация» ($p < 0,05$) и положительно – со шкалой «Редукция личностных достижений» ($p < 0,05$).

Взаимосвязь показателей по методике САТ с показателями профессионального выгорания по методике МВИ установлена в виде отрицательной корреляции шкалы «Поддержка» со шкалами «Эмоциональное истощение» ($p < 0,01$) и «Деперсонализация» ($p < 0,05$) и положительной – со шкалой «Редукция личностных достижений» ($p < 0,01$).

Кроме того, показатели по шкале «Спонтанность» на высоком уровне значимости отрицательно коррелируют со шкалами методики МВИ «Эмоциональное истощение» ($p < 0,01$), «Деперсонализация» ($p < 0,01$) и положительно – со шкалой «Редукция личностных достижений» ($p < 0,01$).

Сходная картина корреляционного поведения обнаружена по шкале «Представления о природе человека». Шкала «Познавательные потребности» имеет отрицательную корреляцию со шкалой «Эмоциональное истощение» ($p < 0,05$) и положительную – со шкалой «Редукция личностных достижений» ($p < 0,01$).

По результатам факторного анализа данных с применением тестов МВИ, НПУ, ДМО и САТ была получена пятифакторная структура особенностей профессионального выгорания сотрудников ФСИН России (табл. 2).

Пятифакторная структура особенностей профессионального выгорания сотрудников ФСИН России

	Факторы (матрица коэффициентов факторных значений)				
	1	2	3	4	5
НПУ	,011	,014	-,026	,059	-,004
Авторитарный	,025	,109	-,021	-,043	,052
Доминирующий	,013	,062	-,014	-,037	,349
Агрессивный	,014	,096	-,038	-,014	,355
Недоверчивый	,004	,040	-,082	,018	,473
Покорный	-,003	,114	-,014	,038	-,017
Зависимый	-,004	,283	-,011	,072	,025
Сотрудничающий	-,016	,390	,040	,019	-,386
Альтруистический	,026	,481	-,028	-,017	-,336
Эмоциональное истощение	-,002	,019	,090	,438	-,017
Деперсонализация	,028	,043	,064	,387	-,073
Редукция личностных достижений	,004	,001	,005	-,151	-,014
Компетентность во времени	,077	-,006	-,029	-,015	-,037
Поддержка	,376	,041	,000	,037	,072
Ценностные ориентации	-,007	-,032	,438	-,008	,065
Гибкость	,224	-,007	-,015	,031	,001
Сензитивность	,045	,000	-,006	,001	,167
Спонтанность	,057	,007	,028	,001	,087
Самоуважение	,051	-,012	,097	-,050	,010
Представления о природе человека	,363	,081	-,091	-,012	-,479
Синергия	-,032	-,013	,207	-,006	,011
Контактность	-,094	-,007	,350	,066	-,014
Принятие агрессии	,037	-,018	-,021	-,007	,089
Креативность	,085	-,021	-,053	,005	,083
Познавательные потребности	-,005	-,005	,056	,003	-,060
Собственное значение	3,929	2,894	2,136	2,092	1,208
Доля дисперсии	0,15	0,11	0,08	0,08	0,04

Следует отметить, что самым сильным по факторным нагрузкам является фактор, объединивший шкалы, свидетельствующие о степени независимости ценностей и поведения, положительном восприятии человека во всем его многообразии и уровне гибкости человека в реализации своих ценностей. Потому данный фактор мы назвали адаптивно-сопереживающим.

Вторым по значимости стал фактор, в котором связаны шкалы методики ДМО, предназначенной для изучения взаимоотношений в малых группах и выявления преобладающего типа отношения к людям. При этом зависимый тип взаимоотношений указывает на неуверенность в себе, наличие навязчивых страхов, опасений, тревоги по любому поводу, зависимости от чужого мнения. Альтруистический тип характеризуется гиперответственностью вплоть до принесения в жертву своих интересов, стремлением помогать и сострадать людям, навязыванием такой помощи, активностью по отноше-

нию к окружающим, постоянным принятием на себя ответственности за других. Сотрудничающий тип отношений свидетельствует о стремлении к тесному сотрудничеству с референтной группой и причастности к интересам большинства. В соответствии с этим рассматриваемый фактор мы обозначили как компромиссно-взаимодействующий.

Третий фактор также составили шкалы методики САТ, в совокупности определяющие стремление субъекта к самореализации и самоактуализации. При этом шкала «Ценностные ориентации» измеряет, в какой степени человек разделяет ценности, характерные для самоактуализирующейся личности, и устанавливает степень самоактуализации. Шкала «Синергия» характеризует способность к целостному восприятию мира и людей, пониманию связанности противоположностей, таких как игра и работа, телесное и духовное и др. Шкала «Контактность» оценивает способность субъекта к быстрому установлению межличностных

контактов. В соответствии с вышесказанным третий фактор мы назвали самоорганизационно-взаимодействующим.

Следующий фактор включил в себя шкалы методики МВІ «Эмоциональное истощение», «Деперсонализация» и «Редукция личностных достижений». Шкала «Эмоциональное истощение» рассматривается как основная составляющая выгорания и указывает на снижение уровня эмоциональных ресурсов у профессионала. Деперсонализация проявляется в деформации отношений с людьми: негативизме, цинизме и повышенной зависимости от окружающих. Редукция личностных достижений может обнаруживаться в занижении своих профессиональных успехов, ограничении собственных возможностей. Четвертый фактор получил название профессионально-дезакетизационный.

Пятый фактор составили шкалы опросника ДМО, определяющего стиль межличностного взаимодействия. Авторитарный тип характеризуется властностью, деспотичностью, стремлением к лидерству и ориентацией только на собственное мнение. Агрессивному типу свойственны жесткость и враждебность по отношению к окружающим, агрессивность, которая иногда может принимать форму асоциального поведения. Недоверчивый тип проявляет недоверчивость, подозрительность и неконформность установок. Этот фактор мы назвали доминирующе-агрессивным.

Для построения модели мониторинга профессионального выгорания сотрудников УИС был использован множественный регрессионный анализ, позволяющий прогнозировать уровень зависимой переменной, основываясь на возможных изменениях более чем одной независимой переменной.

В соответствии с окончательной моделью мониторинга профессионального выгорания четвертый фактор (профессионально-дезакетизационный) оказывает наибольшее влияние на увеличение эмоционального истощения. Это утверждение основано на сравнении абсолютных величин двух регрессионных коэффициентов. Напротив, второй фактор (компромиссно-взаимодействующий) будет способствовать снижению уровня эмоционального истощения, что можно использовать в организации психокоррекционного воздействия, направленного на уменьшение профессионального выгорания.

Следует отметить, что в соответствии с моделью психологического мониторинга четвертый фактор (профессионально-

дезакетизационный) оказывает наибольшее влияние и на рост уровня деперсонализации.

Основной вклад в регрессионную модель профессионального выгорания «Редукция личностных достижений» вносят четвертый (профессионально-дезакетизационный) и третий (самоорганизационно-взаимодействующий) факторы. Однако их влияние на редукцию носит разнонаправленный характер. Это свидетельствует о том, что повышение значений профессионально-дезакетизационного фактора и снижение значений самоорганизационно-взаимодействующего фактора способствуют повышению редукции. Также повышение редукции обуславливают положительные значения первого (адаптивно-сопереживающего) и второго (компромиссно-взаимодействующего) факторов.

С целью оценки эффективности предложенных моделей психологического мониторинга составляющих профессионального выгорания у сотрудников ФСИН России были сформированы две экспериментальные группы сотрудников, каждая из которых включала по 30 чел.

В первую экспериментальную группу вошли сотрудники, имеющие дисциплинарные взыскания, а вторая была образована из числа сотрудников, не имеющих замечаний по службе и нарушений служебной дисциплины. В обеих экспериментальных группах было проведено психодиагностическое исследование по методикам НПУ, ДМО, САТ с последующим множественным регрессионным анализом эмпирических данных с целью прогноза особенностей профессионального выгорания.

По результатам МРА у испытуемых первой экспериментальной группы прогнозируется высокий уровень эмоционального истощения, что свидетельствует о том, что у них будут проявляться усталость, снижение работоспособности, переживание опустошенности и бессилия, падение общего энергетического тонуса, склонность к нервно-психическим срывам (особенно в экстремальных ситуациях).

Представители данной группы обнаружили высокие показатели и по деперсонализации, что говорит о наличии проявлений цинизма, грубости, раздражительности в отношениях со спецконтингентом и коллегами, а также гнева, авторитарности, трудностей при установлении межличностных контактов, обуславливает объект-объектный характер последних. Одновременно

выявленные в первой экспериментальной группе высокие значения по шкале «Редукция» указывают на переживание сотрудниками УИС некомпетентности в своей профессиональной сфере, снижение способности адекватно оценивать себя и результаты своей работы.

Полученные данные свидетельствуют о том, что у сотрудников из подобранной нами первой группы имеют место субъективные предпосылки профессионального выгорания.

По результатам множественного регрессионного анализа (МРА) вторая экспериментальная группа не обнаружила выраженных признаков профессионального выгорания по всем его сторонам. Это, вероятно, связано с наличием у ее представителей достаточных личностных ресурсов для преодоления соответствующего синдрома.

■ ПРИМЕЧАНИЯ

¹ См.: Распоряжение Правительства Российской Федерации от 14.10.2010 г. 1772-р «О Концепции развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации до 2020 г.» // СЗ РФ. 2010. № 43. Ст. 5544.

² См. подр.: Бодров В.А Психологический стресс: развитие и преодоление. М., 2006.

Ресурсы преодоления² помогают сотрудникам сохранить психологическую устойчивость в стрессовых ситуациях и обеспечивают способность к изменению негативного влияния факторов выгорания на позитивное. К личностным ресурсам относятся особенности личности, способности, состояния, предшествующий опыт, устоявшиеся формы поведения и др. Внешние ресурсы – это в первую очередь организационные факторы, социальная поддержка, стимуляция к развитию и самореализации.

Таким образом, по результатам оценки эффективности предложенной нами модели психологического мониторинга профессионального выгорания сотрудников ФСИН России необходимо констатировать достоверность прогнозируемых особенностей профессионального выгорания и достаточную эффективность указанной модели.

¹ См.: Распоряжение Правитель'ства Rossijskoj Federacii ot 14.10.2010 g. 1772-r «O koncepcii razvitija ugovolno-ispolnitel'noj sistemy Rossijskoj Federacii do 2020 g.» // SZ RF. 2010. № 43. St. 5544.

² См. подр.: Bodrov V.A Psihologicheskij stress: razvitie i preodolenie. M., 2006.