

УДК 159.923:159.942

DOI: 10.34670/AR.2021.24.32.007

Личностные особенности сотрудников УИС с синдромом эмоционального выгорания

Сергеева Марина Анатольевна

Кандидат психологических наук,
доцент кафедры психологии и педагогики,
Астраханский государственный медицинский университет,
414024, Российская Федерация, Астрахань, ул. Бакинская, 121;
e-mail: mari-s2010@mail.ru

Фурси Лейла Фаруховна

Кандидат психологических наук,
доцент кафедры гуманитарных наук и психологии,
Астраханский государственный технический университет,
414025, Российская Федерация, Астрахань, ул. Татищева, 16;
e-mail: fursi@inbox.ru

Кубекова Алия Салаватовна

Кандидат психологических наук,
доцент кафедры психологии и педагогики,
Астраханский государственный медицинский университет,
414000, Российская Федерация, Астрахань, ул. Бакинская, 121;
e-mail: alya_kubekova@mail.ru

Аннотация

На данный момент существует большое количество литературы по профилактике синдрома эмоционального выгорания, но недостаточно методов психокоррекции эмоционального выгорания, в особенности у сотрудников УИС. Именно поэтому мы разработали психокоррекционную программу, которая поможет психологам ФСИН проводить работу по преодолению синдрома эмоционального выгорания у сотрудников. В статье анализируются психологических особенностей сотрудников УИС с синдромом эмоционального выгорания, с целью разработки психокоррекционной программы. Сотрудникам УИС, вовлеченным в длительное напряженное общение с другими людьми, свойственен, как и другим специалистам системы «человек-человек», так называемый синдром «эмоционального выгорания». В исследовании были использованы психологические методики: 1) методика диагностики уровня эмоционального выгорания Бойко В.В.; 2) методика многофакторного исследования личности Р. Кеттелла (форма С). Объект исследования: сотрудники ИК-10 в количестве 36 человек. По результатам исследования установлено, что сотрудники с наличием синдрома эмоционального выгорания имеют средний показатель по шкале «спокойствие-тревожность» в отличие от

сотрудников с отсутствием синдрома эмоционального выгорания, которые имеют низкий показатель по данной шкале.

Для цитирования в научных исследованиях

Сергеева М.А., Фурси Л.Ф., Кубекова А.С. Личностные особенности сотрудников УИС с синдромом эмоционального выгорания // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2021. Т. 10. № 5А. С. 46-52. DOI: 10.34670/AR.2021.24.32.007

Ключевые слова

Личностные особенности, сотрудники, эмоциональное выгорание, корреляционный анализ, межличностное взаимодействие, стресс, психокоррекционная программа.

Введение

Деятельность сотрудника пенитенциарного учреждения относится к особым видам профессиональной деятельности, характеризуется сложностью выполнения служебных задач, часто связанных с риском или опасностью, что обуславливает уровень психической напряженности труда и протекает в условиях с высоким уровнем экстремальности и конфликтности, а диапазон поведенческих актов сотрудников в значительной степени ограничен требованиями, вытекающими из предписанных нормативных документов и принципов профессиональной деятельности [Водопьянова, 2005; Гришина, 2008; Ронгинская, 2002]. На данный момент существует большое количество литературы по профилактике синдрома эмоционального выгорания, но недостаточно методов психокоррекции эмоционального выгорания, в особенности у сотрудников УИС. Именно поэтому мы разработали психокоррекционную программу, которая поможет психологам ФСИН проводить работу по преодолению синдрома эмоционального выгорания у сотрудников.

Цель исследования: изучить психологические особенности сотрудников УИС, имеющих синдром эмоционального выгорания, с целью разработки психокоррекционной программы.

Материалы и методы исследования

База исследования: Федеральное казенное учреждение «Исправительная колония №10» УФСИН России по Астраханской области. Выборка исследования: сотрудники ИК-10 в количестве 36 человек, мужчины в возрасте от 22 до 45 лет. В исследовании были использованы психологические методики: 1) методика диагностики уровня эмоционального выгорания Бойко В.В. [Водопьянова, 2009; Методика диагностики..., www]; 2) методика многофакторного исследования личности Р. Кеттелла (форма С) [Методика многофакторного исследования личности..., www]. Данный тест оценивает свойства нормальной личности, описывает личностную структуру человека, выявляет личностные проблемы, помогает найти коррекционные механизмы для решения личностных проблем. Статистическая обработка данных производилась с помощью U-критерия Манна-Уитни [Сидоренко, 2003]. В исследовании участвовали только мужчины, так как в ИК-10 среди сотрудников преобладают лица мужского пола в связи со спецификой их трудовой деятельности. В возрасте и стаже работы был большой разброс, но это не помешало результатам исследования, потому что ранее было проведено исследование, доказавшее, что возраст и стаж никак не влияют на особенности формирования эмоционального выгорания. Установлено, что сотрудник ФСИН адаптируется к

специфике деятельности лишь через 1-2 года после ее начала, для достижения должного уровня специалисту необходимо 5-7 лет, и лишь через 8-10 лет происходит полная профессиональная адаптация к деятельности. Таким образом, большая часть личного состава не обладает достаточным уровнем профессионализма. Наше исследование проводилось по социальному заказу от психологической службы УФСИН России по АО. Для них проблема эмоционального выгорания сотрудников и борьбы с ней является актуальной.

Результаты исследования и их обсуждение

По средним результатам методики диагностики уровня эмоционального выгорания Бойко В.В., в первой группе среди всех симптомов преобладает симптом «Резистенция» (таблица 1).

Таблица 1 - Сводная таблица средних значений по группам (методика Бойко В.В.)

Симптомы	Сотрудники с наличием СЭВ	Сотрудники с отсутствием СЭВ
Напряжение	25,3	16,5
Резистенция	43,5	30,2
Истощение	26,9	15,2
СЭВ	95,6	61,8 %

(составлено авторами по материалам исследования)

Во второй группе также преобладает фаза «Резистенция», но по значению среднего показателя мы можем говорить, что синдром эмоционального выгорания отсутствует.

По средним показателям методики многофакторного исследования личности Р. Кеттелла (форма С), мы узнали, что у респондентов и первой, и второй группы по фактору А преобладает «Замкнутость» (таблица 2). Это связано со спецификой профессиональной деятельности сотрудников УИС, которая предполагает подавление эмоций и чувств.

Таблица 2 - Таблица средних значений по группам (методика Кеттелла)

Факторы	Сотрудники с наличием СЭВ	Сотрудники с отсутствием СЭВ
А (замкнутость – общительность)	3,83	4,28
В (интеллект)	5,56	4,94
С (эмоциональная нестабильность – эмоциональная стабильность)	2,06	2,72
Е (подчиненность – доминантность)	6,11	4,89
Ф (сдержанность – экспрессивность)	4,89	4,94
Г (низкая нормативность – высокая нормативность поведения)	5,89	6,39
Н (робость – смелость)	6,56	7,17
І (жесткость – чувствительность)	4,33	4,83
Л (доверчивость – подозрительность)	5,67	4,33
М (практичность – мечтательность)	6,28	6,44
Н (прямолинейность – дипломатичность)	5,82	7,11
О (спокойствие – тревожность)	5,67	3,72
Q1 (консерватизм – радикализм)	6,28	6,44
Q2 (конформизм – нонконформизм)	5,33	4,33
Q3 (низкий самоконтроль – высокий самоконтроль)	6,44	7,06

Факторы	Сотрудники с наличием СЭВ	Сотрудники с отсутствием СЭВ
Q4 (расслабленность – напряженность)	4,5	2,89
MD (адекватная самооценка – неадекватная самооценка)	5,28	6,67

(составлено авторами по материалам исследования)

Личность с низкой оценкой по фактору А (шизотимия) не склонна к аффектам, характеризуется отсутствием бурных, живых эмоциональных проявлений. Такая личность холодна и формальна в контактах. Она не интересуется жизнью окружающих, сторонится людей, предпочитает общаться с книгами и вещами. Личность А – старается работать в одиночестве, конфликтна и не склонна идти на компромиссы. В делах она точна и обязательна, но недостаточно гибка. Очевидно, что такие люди не столь приятны для окружающих.

По фактору С у респондентов и первой, и второй группы преобладает эмоциональная нестабильность. Личность с низкой оценкой по фактору С отмечает, что ей не хватает энергии, она часто чувствует себя беспомощной, усталой и неспособной справиться с жизненными трудностями. Она может иметь беспричинные страхи, беспокойный сон, склонна обижаться на других, порой безосновательно. Низкий результат по фактору С бывает у лиц, неспособных контролировать свои эмоциональные импульсы и выражать их в социально допустимой форме. Внешне это проявляется как отсутствие ответственности, капризность, уклонение от реальности.

По фактору I у респондентов и первой, и второй группы преобладает «жесткость», что говорит о том, что сотрудников отличают мужественность, стойкость, практичность в делах и реализм в оценках. В жизни они опираются на практическую очевидность и логику, больше доверяет рассудку, чем чувствам, интуиции предпочитает расчет, в качестве основного способа психологической защиты используют рационализацию. Они независимы, придерживаются собственной точки зрения, склонны брать ответственность на себя. Свойственная им черствость иногда может доходить до степени цинизма.

По фактору O у респондентов второй группы преобладает «спокойствие». Это говорит о том, что сотрудники с отсутствием эмоционального выгорания легко переживают жизненные неудачи, верят в себя, не склонны к страхам, самоупрекам и раскаиванию, нечувствительны к оценкам окружающих.

По фактору Q2 у респондентов второй группы преобладает «конформизм». Это говорит о том, что сотрудники с отсутствием синдрома эмоционального выгорания несамостоятельны, зависимы, привязаны к группе. Они ориентируются на мнение группы и нуждаются в поддержке, советах и одобрении окружающих. Они предпочитают жить и работать вместе с другими людьми, потому что у них отсутствует инициатива и смелость в выборе собственной линии поведения.

По фактору Q4 у респондентов второй группы преобладает «расслабленность». Это означает, что сотрудники с отсутствием эмоционального выгорания отличаются расслабленностью, отсутствием сильных побуждений и желаний. Они невозмутимы, спокойно относятся к удачам и неудачам, удовлетворены любым положением дел и не стремятся к достижениям и переменам.

Применение U-критерия Манна-Уитни выявило достоверность различий между группой сотрудников с наличием эмоционального выгорания и группой сотрудников с отсутствием эмоционального выгорания.

Выявлены достоверные различия по такому показателю 16-факторного опросника Кеттелла как «спокойствие - тревожность» ($t=0,029$, $p< 0,5$).

Результаты нашего исследования говорят о том, что сотрудники с наличием синдрома эмоционального выгорания имеют средний показатель по шкале «спокойствие – тревожность». Их коллеги из второй группы с отсутствием синдрома эмоционального выгорания имеют низкие оценки по данной шкале, что говорит о наличии у них таких черт характера, как: беспечность, самонадеянность, жизнерадостность, уверенность в себе и в своих силах, безмятежность, не боязливость, хладнокровие, спокойствие, отсутствие раскаяния и чувства вины. Низкие оценки характерны для людей, которые «управляют своими неудачами». Высокие показатели, связанные с тревожностью не характерны для сотрудников, так как профессиональная деятельность в целом предполагает определенную устойчивость в стрессовых ситуациях. Личность с высокими оценками по этому фактору чувствует свою неустойчивость, напряженность в трудных жизненных ситуациях, легко теряет присутствие духа, полна сожалений и сострадания; для нее характерна комбинация симптомов ипохондрии и неврастения с преобладанием страхов, что затруднило бы выполнение профессиональных обязанностей.

Опираясь на полученные результаты в ходе исследования индивидуальных личностных особенностей сотрудников УИС с синдромом эмоционального выгорания, мы разработали психокоррекционную программу. Наша психокоррекционная программа состоит из 2-х блоков. В основу программы положены различные методы и способы управления эмоциональными состояниями. Регулярное выполнение предлагаемых упражнений позволит оценить психоэмоциональное состояние, скорректировать его, выработать навыки психического самовоздействия с целью снижения эмоционального и физического напряжения. Специальные практические занятия помогут оказать эффективную психологическую помощь работникам в укреплении психического здоровья и поддержании позитивного личного самочувствия [Ромек, 2003; Эллис, 2002].

Заключение

Таким образом, сотрудники с наличием синдрома эмоционального выгорания имеют средний показатель по шкале «спокойствие-тревожность» в отличие от сотрудников с отсутствием синдрома эмоционального выгорания, которые имеют низкий показатель по данной шкале.

Библиография

1. Водопьянова Н.Е. Психодиагностика стресса. СПб.: Питер, 2009. 336 с.
2. Водопьянова Н.Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. СПб.: Питер, 2005. 336 с.
3. Гришина Н.В. Психология конфликта. СПб.: Питер, 2008. 544 с.
4. Методика диагностики уровня эмоционального выгорания Бойко В.В. URL: <https://psytests.org/boyko/burnout-run.html>
5. Методика многофакторного исследования личности Р. Кеттелла (16PF). URL: <https://psytests.org/cattell/16pfA-run.html>
6. Ромек В.Г. Тренинг уверенности в межличностных отношениях. СПб.: Речь, 2003. 175 с.
7. Ронгинская Т.И. Синдром выгорания в социальных профессиях // Психологический журнал. 2002. Т. 23. № 3. С. 85-95.
8. Сидоренко Е.В. Методы математической обработки в психологии. СПб.: Речь, 2003. 350 с.
9. Скугаревская М.М. Синдром Эмоционального выгорания // Медицинские новости. 2002. № 7. С. 3-9.
10. Эллис А. Практика рационально- эмоциональной поведенческой терапии. СПб.: Речь, 2002. 352 с.

Personal features of employees with emotional burnout syndrome

Marina A. Sergeeva

PhD in Psychology, Associate Professor,
Department of Psychology and Pedagogy,
Astrakhan State Medical University,
414024, 121, Bakinskaya str., Astrakhan, Russian Federation;
e-mail: mari-s2010@mail.ru

Leila F. Fursi

PhD in Psychology, Associate Professor,
Department of Humanities and Psychology,
Astrakhan State Technical University,
414025, 16, Tatishcheva str., Astrakhan, Russian Federation;
e-mail: fursi@inbox.ru

Aliya S. Kubekova

PhD in Psychology,
Associate Professor of the Department of Psychology and Pedagogy,
Astrakhan State Medical University,
414000, 121, Bakinskaya str., Astrakhan, Russian Federation;
e-mail: alya_kubekova@mail.ru

Abstract

At the moment, there is a large amount of literature on the prevention of burnout syndrome, but there are not enough methods of psychological correction of emotional burnout, especially among the employees of the penal system. That is why we have developed a psycho-correctional program that will help penitentiary psychologists work to overcome burnout syndrome in employees. The empirical research presented in article analyzes the psychological characteristics of correctional system employees with burnout syndrome, with the aim of developing a psycho-correctional program. Penitentiary system employees involved in long-term intense communication with other people, like other specialists of the person-to-person system, are characterized by the so-called emotional burnout syndrome. The following psychological methods were used in the study: 1) a method for diagnosing the level of emotional burnout by V. Boyko; 2) the method of multifactorial research of personality by R. Cattell (form C). The object of research were employees of Correctional Facility in the amount of 36 people. According to the results of the study, it was found that employees with the presence of burnout syndrome have an average indicator on the “calmness-anxiety” scale, in contrast to employees with no burnout syndrome, who have a low indicator on this scale.

For citation

Sergeeva M.A., Fursi L.F., Kubekova A.S. (2021) Lichnostnye osobennosti sotrudnikov UIS s sindromom emotsional'nogo vygoraniya [Personal features of employees with emotional burnout syndrome]. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya* [Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches], 10 (5A), pp. 46-52. DOI: 10.34670/AR.2021.24.32.007

Keywords

Personality traits, employees, emotional burnout, correlation analysis, interpersonal interaction, stress, psychocorrectional program.

References

1. Ellis A. (2002) *Praktika ratsional'no- emotsional'noi povedencheskoi terapii* [Practice of rational-emotional behavioral therapy]. St. Petersburg: Rech' Publ.
 2. Grishina N.V. (2008) *Psikhologiya konflikta* []. St. Petersburg: Piter, 2008. 544 s.
 3. *Metodika diagnostiki urovnya emotsional'nogo vygoraniya* Boiko V.V. [Methodology for diagnosing the level of emotional burnout by V. Boyko]. Available at: <https://psytests.org/boyko/burnout-run.html> [Accessed 11/11/2021]
 4. *Metodika mnogofaktornogo issledovaniya lichnosti R. Kattella (16PF)* [Methodology of multifactorial research of personality by R. Cattell (16PF)]. Available at: <https://psytests.org/cattell/16pfA-run.html> [Accessed 11/11/2021]
 5. Romek V.G. (2003) *Trening uverenosti v mezhlichnostnykh otosheniyakh* [Confidence training in interpersonal relationships]. St. Petersburg: Rech' Publ.
 6. Ronginskaya T.I. (2002) Sindrom vygoraniya v sotsial'nykh professiyakh [Burnout syndrome in social professions]. *Psikhologicheskii zhurnal* [Psychological journal], 23, 3, pp. 85-95.
 7. Sidorenko E.V. (2003) *Metody matematicheskoi obrabotki v psikhologii* [Methods of mathematical processing in psychology]. St. Petersburg: Rech' Publ.
 8. Skugarevskaya M.M. (2002) Sindrom Emotsional'nogo vygoraniya [Burnout Syndrome]. *Meditsinskie Novosti* [Medical News], 7, pp. 3-9.
 9. Vodop'yanova N.E. (2009) *Psikhodiagnostika stressa* [Psychodiagnostics of stress]. St. Petersburg: Piter Publ.
 10. Vodop'yanova N.E. (2005) *Sindrom vygoraniya: diagnostika i profilaktika* [Burnout syndrome: diagnosis and prevention]. St. Petersburg: Piter, 2005.
-