

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА В СОЦИАЛЬНО-ОРИЕНТИРОВАННЫХ ПРОФЕССИЯХ*

Л.Г. Дикая

Дикая Лариса Григорьевна – доктор психологических наук, профессор, главный научный сотрудник Института психологии Российской академии наук (г. Москва).

Контактный адрес: larchick38@mail.ru

В статье рассматриваются проблемы безопасности воздействия состояния эмоционального выгорания на личность профессионала в контексте экзистенциального подхода.

Обоснованно, что в исследованиях безопасности труда в социально-ориентированных профессиях (на примере профессии педагога) должны рассматриваться не только отдельные компоненты эмоционального выгорания педагога, но и его духовно-нравственные качества и ценностные ориентации. Деструкция этих качеств становится фактором, влияющим на безопасность состояния и личность как субъекта деятельности, так и сосубъекта его профессиональной деятельности.

Ключевые слова: функциональное состояние, эмоциональное выгорание, духовно-нравственные качества, деформация личности, потеря смысла жизни, выгорание души, субъектно-субъектные взаимоотношения, безопасность.

Понятие безопасности труда – одно из наиболее часто употребляемых в современных исследованиях психологии труда. Традиционно причиной снижения безопасности и значительного роста числа и уровня опасностей в труде считается интенсивное использование техники, что удовлетворяет многие потребности человека, но представляет источник различных опасностей. Актуальность этих исследований подтверждается международной статистикой, которая свидетельствует, что причинами травматизма в 4 % случаев являются опасные условия труда, а в 96 % – опасные действия работающего человека, так называемый человеческий фактор. Поэтому в работах по безопасности труда предусматривается анализ действий людей, занятых на сложных объектах, особенно на *объектах высокого риска*. В этом направлении выделяются работы, исследующие технологические риски, обусловленные использованием человеком потенциально опасных технологий (П.А. Ваганов, Г. Кирьяков и др.), и высоких технологий (Ю.Я. Голиков, А.Н. Костин и др.).

Конечно, воздействие большинства таких источников опасности может быть уменьшено за счет технико-технологических мер, обученности и сформированности умений и профессиональных компетенций, а также обязательного соблюдения установленных правил поведения и готовности рабочих выполнять требования безопасности, но не внешняя угроза/«опасная ситуация» является единственной и основной причиной снижения безопасности труда в целом. Существенными факторами

безопасности труда человека являются психические и психологические возможности человека, позволяющие противостоять этим опасностям, что приводит к значительному снижению цены ошибки; обостренное чувство опасности, когда вдруг возникает необходимость выполнять человеком незапланированные спонтанные действия, при этом часто не осознавая опасности таких действий. Поскольку эти причины оказываются в значительной мере психологическими, то психология становится одним из важнейших средств обеспечения безопасности в трудовой деятельности.

Поэтому психология безопасности труда, объектом которой является безопасность человека как субъекта труда и как личности, занимает особое место среди наук по исследованию проблем психологии безопасности.

В психологических исследованиях безопасности труда человека в настоящее время можно выделить несколько направлений: изучение деятельности и действий субъекта труда, уровня его профессионализма и степени сформированности компетенций, направленных на повышение безопасности; выявление свойств личности и ее способности сохранять устойчивость и сопротивляемость деструктивным внутренним и внешним воздействиям в изменяющейся социально-экономической среде; исследование психических процессов и психических состояний субъекта труда, способствующих адекватному реагированию на опасную ситуацию, особенно в экстремальных и кризисных ситуациях, адаптации к этим условиям [9].

Если первые два направления можно отнести к исследованию факторов, устойчиво повышающим

* Работа выполнена при поддержке гранта РГНФ № 15-06-10508.

безопасность человека как субъекта деятельности, то последний фактор – неблагоприятные психические состояния, в большей части могут фактором как временно и неожиданно, так и постоянно влияющим на безопасность человека, его деятельность и на другого человека как объекта его деятельности. В эмпирических исследованиях установлено, что безопасное выполнение деятельности возможно только при реализации принципа соответствия психического состояния условиям и содержанию деятельности.

Поэтому именно к психическим и функциональным состояниям было направлено внимание многих авторов, повышающих подверженность работника опасности, снижающих надежность его деятельности.

На первом этапе под функциональным психическим состоянием человека – субъекта труда понимался комплекс характеристик физиологических и психологических процессов, определяющих уровень активности органов и систем организма, особенности жизнедеятельности, работоспособности и поведения человека. Поэтому наиболее исследованным в обычных условиях трудовой деятельности в зависимости от режима работы и содержания деятельности был эмоциональные реакции, состояния напряженности, хронического утомления, монотонии. (Е.П. Ильин, Ю.К. Стрелков, В.И. Медведев, А.А. Обознов, С.В. Егоров, В.Г. Кострица и др.). Позже в исследованиях деятельности в стрессогенных ситуациях были выделены состояния психической напряженности и стресса (Р. Лазарус, Л.А. Китаев-Смык, А.Б. Леонова, В.И. Медведев, А.В. Махнач, Л.Д. Чайнова, С.L. Cooper, V. Hodar, K.W. Nenser, G. Weyek и др.)

Особенно актуальной проблема повышения безопасности человека стала при выполнении человеком сложных видов профессиональной деятельности в экстремальных условиях, так как развивающиеся в этих условиях трудные и неблагоприятные для субъекта функциональные состояния стресса и дистресса могут приводить к возрастанию неудовлетворенности трудом, дезорганизации профессиональной деятельности, дезадаптации, вплоть до отказа от деятельности, потере здоровья, депрофессионализации, разрушению личности и, как следствие, к снижению надежности и безопасности профессиональной деятельности (В.А. Бодров, Г.С. Никифоров, А.А. Обознов, К. Смит, Т. Смит, Т. Кокс, Р. Хоки и др.).

В этих исследованиях был выявлен внутренний фактор развития неблагоприятных состояний субъекта труда, опасных для его деятельности, – личностный фактор, включающий повышенный уровень личностной тревожности и некоторые личностные свойства, как например, фрустрированность, нев-

ротичность личности, мотивационно-волевые латерминанты, сниженные регуляторные возможности и т. п. Данные этих исследований показали, что для повышения безопасности труда необходимо снижение внутренней напряженности человека, которое возможно, как за счет снижения интенсивности внешних экстремальных факторов воздействия, так и за счет профессионального отбора, профессиональной подготовки, обучения методам саморегуляции состояний. Были разработаны общие и индивидуальные стратегии предупреждения и преодоления воздействия этих состояний на человека, особенно при управлении сложными техническими объектами в экстремальных условиях деятельности (С.В. Белов, А.Ф. Власов, Л.П. Гримак, Г.В. Макаров, М.И. Марьин, О.Н. Русак и др.).

Несмотря на это, проблема безопасности действительно относится к разряду «вечных», так как процесс усложнения техники происходит постоянно, появляются новые и опасные технологии, возрастает социальная и профессиональная напряженность.

Но на современном этапе особую значимость для общества приобрели социальные профессии и интерес исследователей, сместился с проблем безопасности роли и деятельности человека за сохранение безопасности жизни человечества и экологии среды на исследование безопасности личности субъектов социально-ответственных профессий, вступающих в субъектно-субъектные отношения, когда один субъект более зависим от другого – его знаний, отношения, личности.

В научной литературе стали появляться работы по безопасности, исследующие политические, экологические, инвестиционные, кредитные, финансовые и другие риски. Вопросы, связанные с анализом психологической безопасности поднимаются исследователями в контексте информационной и организационной безопасности (Г.В. Грачев, В.Е. Лепский, Т.С. Кабаченко и др.). В исследованиях рассматриваются социально-психологические аспекты безопасности, психологические характеристики безопасности в образовании (И.А. Баева, В.А. Дмитриевский), педагогические аспекты подготовки подрастающего поколения в контексте их дальнейшей безопасности жизнедеятельности (Р.И. Айзман, В.В. Марков, Ю.В. Репин, Ю.В. Чеурин и др.)

По общему признанию отечественных ученых, педагоги, врачи, социальные работники относятся именно к таким видам субъект-субъектных профессий, которые оказывают наиболее деформирующее воздействие на личность профессионала (Л.М. Митина, Р.М. Грановская, А.А. Реан).

В этих видах деятельности личностная безопасность, по мнению автора, является наиболее значимой психологической проблемой, так как она является следствием остальных форм безопасности.

Недаром определение безопасности, сложившееся в начале XX в., включало «спокойное состояние духа» человека, считающего себя защищенным от опасности, затем как состояние защищенности сознания. Позднее безопасность личности стали определять как состояние защищенности жизненно важных интересов личности субъекта системы «деятельность – общество и государство». Такое определение предполагает подход к безопасности личности как сложной, разноплановой, многоуровневой системе жизнеобеспечения человека.

Но и в этих определениях не раскрываются сущностный смысл и содержание психологических факторов безопасности специалистов социальной сферы, особенно в организациях с повышенной социальной ответственностью, когда от психического, физического и личностного состояния специалиста зависит не только его безопасность, как личности, но в большой степени, а иногда полностью, безопасность объекта (субъекта) его деятельности, например, члена организации – от руководителя, пациента – от врача, учащегося – от педагога или воспитателя, клиентов от психотерапевта, детей – от социального работника, включая опекуна или замещающего родителя и т. д.

Это находит подтверждение в выявлении за последние годы в исследованиях деятельности специалистов этого профиля особого состояния – профессионального выгорания, которое вызывает негативные изменения не только в деятельности, состоянии, но деформацию личности и сознания профессионала, что является не безопасным для результата их деятельности. Эти исследования показали, что состояние выгорания специалиста формируется вследствие нарушения оптимального функционирования человека в системе «субъект – субъектные отношения» и проявляется в негативных психических состояниях, установках, отношениях к себе или к собственным достижениям, к другим сосубъектам профессиональной деятельности (W.B. Schaufeli, D.V. Dierendonck, C. Maslach, M.P. Leiter, S.E. Jackson, M. Burish, В.А. Бодров, Т.И. Ронгинская, Н.Е. Водопьянова, Е.П. Ильин, Л.А. Китаев-Смык, В.Е. Орел, Л.Г. Дикая, О.Н. Доценко, М.В. Борисова, Т.В. Форманюк, С.Б. Величковская, Е.С. Старченкова и др.).

С самого начала возникновения этого феномена авторы придерживались представления о ведущей роли в развитии выгорания специалистов этих профессий, дефицита или редукции эмоциональных, рефлексивных, коммуникативных и когнитивно-поведенческих качеств профессионала при необходимости устойчивой направленности их внимания на «субъектные» коммуникации. Но главная причина «выгорания» – психологическая, душевное переутомление от профессионально вынужден-

ного общения. «Выгорание – плата за сочувствие» – так назвала Кристина Маслач свою книгу [26]. Поэтому эмоциональное выгорание рассматривается как «отравление» коммуникациями (И. Харди) или как следствие душевного переутомления от профессионально вынужденного общения (Л.А. Китаев-Смык, W.S. Pain, В.А. Farber, А. Pines).

Особенно быстро и заметно выгорание наступает при чрезмерной нагрузке у людей, которые по долгу службы должны «дарить» клиентам тепло своей души. Жертвами «выгорания» в первую очередь оказываются психотерапевты, учителя, врачи и социальные работники, т. е. профессионалы общения, призванные и обученные вежливо и душевно обслуживать других людей. Была замечена подверженность «выгоранию» администраторов всех уровней [28]. Сотрудники, работающие с клиентами (менеджеры, продавцы-консультанты, банковские служащие), т. е. низшее звено организационной структуры фирм, также быстро теряют способность «привлекательно» общаться с людьми, нанося этим заметный финансовый ущерб своей организации (М.В. Агапова, А.Е. Константинов и др.). Но особенно опасно «выгорание личности» сотрудника правоохранительных органов, наделенного возможностью своевластно обращаться с людьми. Сотрудники этих сфер деятельности наиболее подвержены выгоранию [5, 25].

В связи с тем что данный феномен проявляется в широком спектре социально-ориентированных профессий, а его негативные последствия вызывают снижение производительности, трудовой мотивации, ухудшение профессионального здоровья, личностную деформацию, снижение организационной лояльности субъектов труда и др., то эти проявления выгорания становятся предикторами и факторами снижения безопасности личности профессионала и объектов его деятельности. Поэтому раскрытие природы профессионального выгорания человека и механизмов противодействия ему на настоящий момент является актуальным направлением в исследованиях безопасности труда.

Необходимо отметить, что внимание к феномену «выгорания» (burnout – английская аббревиатура выгорания), в восьмидесятые годы в англоязычных странах, а позже и России потеснило термин stress со страниц сотен научных публикаций и диссертаций (R.J. Alexandr). Проблеме выгорания посвящались конференции, сборники статей (Pain W.S. (ed.) 1982; Farber В.А. (ed.) 1983; Pines А., Maslach С. (eds.), 1979; Maslach С., Jackson S.E. 1982.; Reid K.E. (ed.), 1979; Jones J.W. (ed.), 1981; Gillespie D.F. (ed.) 1986. и др.) и монографии (Maslach С., 1982; Cherniss С. 1980; Edelwich J., Brodsky А., 1980; Pines А.М., Aronson Е., Kafry D. 1980; Potter

В.А.; Veninga R.L., Spradley J.P., 1981; White W.L. 1979 и др.).

К факторам, вызывающим выгорание у специалистов социальных профессий относятся не только психологическое, душевное переутомление от профессионально вынужденного общения, но существуют и ряд других факторов и причин. К их числу можно отнести огромную ответственность социального работника: врачей за жизнь и здоровье пациентов, педагогов, воспитателей – за здоровье, психическое состояние воспитанников и учащихся, социальных работников, обслуживающих пожилых людей на дому, – за здоровье, настроение, жизнь своих подопечных и т. д. Это вызывает у этих специалистов психическую напряженность, стресс, эмоции переживания страданий, боли, отчаяния, раздражения и т. п., которые так или иначе по механизму эмоционального заражения передаются сотрудникам соответствующих центров и организаций. И если не предпринимаются никакие меры для его преодоления, то «выгорание» из профессиональной деструкции превращается в *профессиональную деформацию личности*.

К рискам возникновения профессионального выгорания у специалистов «субъект-субъектных» профессий («помогающих», сервисных, управленческих) в настоящее время относят также социальные, личностные и деятельностные факторы: высокую интенсивность коммуникаций с большой *информационно-энергетической нагрузкой, ответственностью и когнитивной сложностью; «вынужденный» (регламентированный) характер коммуникаций по времени, количеству, формам и качеству общения, от которого во многом зависит результат деятельности; «субъект-субъектный» (интерактивный) характер взаимодействия* в процессе коммуникаций, когда каждый коммуникатор выступает как равноправный субъект, имеющий собственную мотивацию, интересы, цели, мнения, выдвигает собственные требования, проявляет активную позицию, отстаивает собственную «выгоду», статус и др.

Все это позволяет ряду ученых рассматривать феномен выгорания в контексте профессионального кризиса, психологического отчуждения и смыслоутраты как причин и следствий профессионально-личностной деформации (К. Хорни, Е.Н. Осин, Л.А. Китаев-Смык, К. Хорни, Е.Н. Осин, Н.Е. Водопьянова).

Еще одним фактором риска развития выгорания ряд исследователей относит увеличение стажа работы специалистов, у которых развитие эмоционального выгорания может приводить к снижению психического и физического здоровья и оказывать значительное, но внешне незаметное влияние на нравственное здоровье специалиста (Е.И. Артамонова, 2000, Н.Е. Водопьянова, 2008, Л.Г. Дикая,

2003, 2010, И.А. Курапова, 2009, В. Франкл, 1990, С. Maslach, 1997).

Н.Е.Водопьянова в своих работах в качестве риска возникновения психического выгорания и ухудшения профессионального здоровья относит дисфункции ценностно-смысловой регуляции личности [6, 7] и сложившийся комплекс экономических проблем, среди которых маленькая заработная плата, недостаточная техническая оснащенность школ, а также социально-психологических проблем, связанных с падением престижа этих профессий, что делает их труд в нашей стране чрезвычайно психически напряженным, а условия деятельности стрессогенными (О.Н. Гнездилова, 2007).

Как и любое функциональное состояние, выгорание проходит несколько фаз, каждая из которых может стать небезопасной для субъекта общения. Исследования показали, что профессиональное выгорание развивается постепенно вследствие кумулятивного эффекта негативных последствий воздействия профессиональных и организационных факторов стрессов, кризисов, экзистенциального разочарования от нереализованных ожиданий, дисбаланса в ресурсном обеспечении субъекта труда.

Позднее динамика этого компонента «выгорания» была систематизирована (С. Maslach, В.В. Бойко, Т.И. Рогнинская, Н.Е. Водопьянова).

На первой фазе реагирование без чувств и эмоций – наиболее яркий симптом начальной фазы «выгорания». К специалисту приходит ощущение, что эмоционально он уже не может помогать субъектам своей деятельности – не в состоянии войти в их положение, соучаствовать и сопереживать, отзываться на ситуации, которые должны трогать, побуждать, усиливать свою интеллектуальную, волевою и нравственную активность. Постепенно симптом усиливается и положительные эмоции проявляются все реже, а отрицательные (резкость, грубость, раздражительность, обиды, каприз) все чаще; потом специалист почти полностью исключает эмоции из сферы профессиональной деятельности – его почти ничего не волнует, почти ничто не вызывает эмоционального отклика – ни позитивные обстоятельства, ни отрицательные, специалисты работают как роботы, как бездушные автоматы. В эмоциональной сфере наблюдаются «огрубление чувств», сужение и обеднение эмоционально-психологической сферы личности, ослабление способности контролировать и регулировать свои эмоции и чувства; развитие ощущения эмоциональной неуравновешенности, повышение уровня конфликтности (внешнее и внутреннее), ослабление волевых качеств и способности к сознательному самоконтролю. К этому нередко присоединяется состояние перманентной усталости и *депрессии*.

Это вызывает в интеллектуальной сфере некоторое притупление способности к самостоятельному мышлению, к принятию решений, потерю способности к самостоятельной учебе и профессиональному развитию; затруднения с принятием решений в нестандартной ситуации, склонности к шаблонному мышлению и догматизму, завышенной самооценке своих знаний и способностей; снижению общего объема знаний, используемых при решении профессиональных задач. В личностной сфере наблюдается развитие не критического отношения к собственному мнению и оценкам происходящего, преувеличенному вниманию к персональному и профессиональному опыту, о возникновении внутреннего напряжения, часто это связано с его представлением о несоответствии достижений в профессиональной деятельности их ожиданиям, между профессиональными притязаниями и реальным положением.

Данные изменения свидетельствуют о начале эмоциональной и личностной деформации специалиста, что может наносить ущерб сосубъектам общения, которые переживают проявленное к ним безразличие и могут быть глубоко травмированы психически и физически. Особенно опасна демонстративная форма эмоциональной отстраненности, когда врач, социальный работник всем своим видом показывает: «плевать на вас».

Маслач, систематизируя развитие выгорания и его влияния на отношения с клиентами, так описывала эти изменения. Если в начале своей деятельности у социального работника преобладает желание и усердие как можно лучше обслуживать клиентов, то потом переживание по поводу неблагодарности клиентов, приводит к тому, что специалист начинает игнорировать клиентов, уклоняться от работы с ним, чувствовать неприязнь к ним (пациентам, покупателям, ученикам и др.). Стараясь скрыть свое раздражение на начальство, работу, работник вдруг выплескивает из себя озлобленность и жертвой, как правило, становится ни в чем не повинный человек, который ждал от профессионала помощи или хотя бы участия. И если клиент может, то он отказывается работать с этим специалистом. Этот компонент выгорания персонала был назван Маслач «конфронтацией с клиентом».

Реагирование без чувств и эмоций – наиболее яркий симптом «выгорания». Ярким примером является состояние выгорания специалистов, работающих с пожилыми людьми. Они пытаются облегчить или сократить обязанности, которые требуют эмоциональных затрат, к ним приходит ощущение, что эмоционально он уже не может помогать субъектам своей деятельности – не в состоянии войти в их положение, соучаствовать и сопереживать, отзываться на ситуации, которые долж-

ны трогать, побуждать, усиливать интеллектуальную, волевою и нравственную отдачу. Постепенно симптом усиливается, все реже проявляются положительные эмоции и все чаще отрицательные (резкость, грубость, раздражительность, обиды, капризы). Социальные работники почти полностью исключают эмоции из сферы профессиональной деятельности – их почти ничего не волнует, почти ничто не вызывает эмоционального отклика – ни позитивные обстоятельства, ни отрицательные, специалисты работают как роботы, как бездушные автоматы [2].

Это свидетельствует о профессиональной деформации личности и наносит ущерб субъекту общения, в данном случае – клиентам-пенсионерам. Пожилые люди обычно переживают проявленное к ним безразличие и могут быть глубоко травмированы.

На фазе «Истощение» необходимость общения с обслуживаемыми ими людьми провоцирует у специалистов отклонения в соматических или психофизиологических состояниях, мысль о своих клиентах вызывает плохое настроение, дурные ассоциации, бессонницу, чувство страха, неприятные ощущения в области сердца, сосудистые реакции, обострение хронических заболеваний. Они становятся подверженными формированию таких личностных симптомов, как «загнанность в клетку», эмоциональный дефицит, эмоциональная отстраненность, неадекватную редукцию профессиональных обязанностей. Если на предыдущей фазе общение субъекта деятельности становится опасным для клиента, на этой фазе оно уже небезопасно для самого специалиста.

На следующем этапе, наиболее социально и экономически опасном, происходит «Потеря ценностных ориентаций». В общении с клиентами и сослуживцами у человека возникает навязчивое недоверие к их высказываниям. Оно может чередоваться или сочетаться с недовольством собой, с ощущением снижения своей компетентности в работе. «Выгорающая личность» портит всем настроение и климат в коллективе, заражает его «выгоранием». Такого человека все чаще охватывает мучительное ощущение своей несостоятельности: «Я не состоялся как профессионал». «Выгорающий» может пытаться сменить работу. Но если и там он вновь будет работать с людьми, то «выгорание его души» лишь на короткое время, казалось бы, прекратится, однако, потом оно будет только углубляться. Завершает нарастание этой формы «выгорания» утрата представлений о ценностях жизни, т. е. состояние, в котором человеку стало «на все наплевать».

Так, профессор А.В. Буданов, много лет изучавший профессиональную деформацию сотрудников ОВД, описал ее важнейшие компоненты. На первое место по значимости он также поставил то,

что: «...в профессионально-нравственной сфере деформация личности проявляется в утрате адекватного представления о гражданском и нравственном смысле профессиональной деятельности, формировании ощущения ее бесперспективности, в притуплении профессионального долга, росте эгоцентризма и эгоизма. Как следствие – формальный подход к работе или использование профессиональной деятельности для достижения личных, узко эгоцентрических целей» [5].

«Если руководитель служебного коллектива и наиболее нравственно зрелые его члены не устраняют причин «выгорания», то развивается обширный комплекс деформации личности отдельных или многих сотрудников. Шлыкова также рассматривает психологическую безопасность как целостную систему процессов, «результатом протекания которых является соответствие потребностей, возможностей субъекта отраженным характеристикам реальной действительности» [9: с. 199].

Мугулов Ф.К. также считает, что «Личность является первичным самодостаточным элементом отношений безопасности, формирует в своей диспозиционной структуре определенные предрасположенности к восприятию своего существования, оценки условий жизнедеятельности, вырабатывает ценностные ориентации и установки на конкретные формы поведения...» [21: с. 96].

Т.И. Ронгинская [22], выделяя стадии выгорания, также описала последние стадии выгорания как потерю смысла жизни, возникновение экзистенциальной пустоты, а Л.А. Китаев-Смык [15, 16] определил их как «выгорание души». Ими было выявлено, что на четвертой и пятой стадиях профессионального выгорания происходит выраженное смысловое отчуждение, проявляющееся в у субъекта в чувстве «бессилия» и «нигилизма» как деструктивных жизненных установок (потери веры и смыслов активной деятельности), нарушении смысловой регуляции, снижении активности жизненной позиции и уверенности. В результате возникает потеря смысла деятельности и жизни в целом и «духовная пустота»: происходит профессиональная деградация человека. Она проявляется в потере интереса к работе, и, как следствие, в снижении деятельностной, личностной и коммуникативной компетентности.

Можно сказать, что в этих видах деятельности психологической особенностью профессиональной деформации специалиста является именно экзистенциальный аспект синдрома эмоционального выгорания личности, которая отрицательно влияет на отношение к деятельности и коллегам, но особенно не безопасна для субъектов их деятельности (у педагогов – для учащихся, воспитателей детских учреждений и замещающих родителей – для детей, у врачей – для пациентов, у руководителей – для

сотрудников и организации в целом и др.). Это состояние сопровождается с ощущением ими беспомощности и безысходности.

Можно сказать, что состояние профессионального выгорания существенно отличается от других функциональных состояний профессионала, в том числе стресса, тем, что в процессе перехода к последним глубоким изменениям в этом состоянии затрагивается ценностно-нравственная сфера и духовная сферы личности.

Австрийский психолог А. Ленглэ такой феномен объяснял дефицитом «экзистенциального смысла» [19: с. 5], что проявляется в представлении о своей деятельности как о бессмысленной, в чувстве опустошенности.

Поэтому вполне правомерен переход в исследованиях выгорания от личностно-деятельностного подхода к экзистенциальному подходу, который акцентирован на исследовании потери смысла профессиональной деятельности, на выявлении диссонанса в духовно-нравственной жизни человека. Ведь главная философская проблема экзистенциализма – это смысл существования человека, что предполагает задуматься над своей профессиональной деятельностью и ценностью жизни. Поэтому потребность в изучении этого понятия в контексте решения проблем обеспечения высокой эффективности и безопасности профессиональной деятельности становится все более актуальной.

Вследствие этого в настоящее время именно экзистенциальные причины и последствия синдрома выгорания стали в центре внимания исследований по выгоранию (Н.В. Гришина, Е.Ф. Зеер, Э.Э. Сыманюк, Е.С. Романова, М.Ю. Горохова). В этих исследованиях было выявлено, что только для последних стадий выгорания характерны потеря смысла жизни, возникновение экзистенциальной пустоты, или «выгорание души».

Поэтому исследование духовно-нравственных детерминант эмоционального выгорания специалистов социальных профессий является актуальной задачей на сегодняшний день не только потому, что они оказывают негативное влияние на личность самих социальных работников, их деятельность и здоровье, но и на личность того, кто находится рядом с ними, кто вынужден обращаться за помощью к данным специалистам, и поэтому они становятся «заложниками синдрома выгорания у этих специалистов».

Но анализ психологической литературы показал, что, несмотря на то, что многие авторы выделяют условия и факторы, способствующие формированию синдрома эмоционального выгорания (В.В. Бойко, Н.Е. Водопьянова, Н.В. Гришина, Е. Малер, К. Маслач, Т.А. Немчин, В.Е. Орел, Г. Селье, Т.В. Форманюк, Х. Фроудинберг, А.С. Шафранова и др.), публикаций, описывающих

особенности влияния синдрома выгорания от тех, кто выгорает и кто заражается выгоранием от специалиста социальных профессий, и насколько они не безопасны для людей, которые от них страдают люди, в той или иной степени обслуживаемые ими, в психолого-педагогической теории и практике изучены недостаточно.

По общему признанию отечественных специалистов педагогическая деятельность – один из видов профессиональной деятельности, наиболее деформирующих личность человека, и среди учителей наблюдается довольно большой процент страдающих эмоциональным выгоранием (Л.М. Митина, Р.М. Грановская, А.А. Реан). Социальной проблемой становятся педагогическое равнодушие и индифферентность учителей, проявляющиеся в эмоциональной сухости, игнорировании индивидуальных особенностей учащихся, что психологами рассматривается как профессиональная деформация педагогов. Поэтому актуальными становятся исследования психологической безопасности личности ребенка в процессе образования.

И нас заинтересовали вопросы: зависит ли развитие эмоционального выгорания педагогов от нравственно-ценностных основ их личности и какое влияние это может оказывать на их отношения педагогов к ученикам, небезопасно ли оно для учеников.

В наших исследованиях [9, 10] мы придерживались представления на феномен выгорания как на феномен личностной деформации, обусловленной негативными психологическими переживаниями, связанными с продолжительными и интенсивными межличностными взаимодействиями, отличающимися высокой эмоциональной насыщенностью (А.Р. Каримова, Н.И. Постникова, И.Ш. Шавалиева, Б.А. Ясько).

Необходимо подчеркнуть, что и в этой работе мы рассматриваем выгорание не только как вид психического состояния, но как состояние личности человека, с позиции экзистенциального подхода, включая высшие потребности, высшие нравственные ценности и духовную сферы личности педагога.

Вообще деятельность педагога является профессионально духовной по своей сути. В узком смысле духовность педагога можно определить как профессиональное качество, характеризующее его личностную зрелость и выражающееся в устремлении к высоким идеалам [3]. По мнению Л.М. Митиной, главной духовной ценностью педагога является развитие личности ученика. Духовное богатство педагога проявляется, прежде всего, в щедрой любви к детям, в высокой нравственности и совестливости; он стремится понять смысл и цель жизни, свое профессиональное предназначение, богатство духовного мира растущего человека [20]. И нравственные ценности, которые проявляются в отношениях педагога с окружающими людьми – добро,

благородство, справедливость, альтруизм Н.А. Астахова помещает на вершину пирамиды духовных ценностей педагога XXI в., наряду с экзистенциальными ценностями, к которым относит смысл и ценность жизни, свободу, решимость, надежду, веру, любовь, заботу, совесть, ответственность [3]. Рассматривая истоки нравственности В.Д. Шадриков подчеркивает, что «...есть все основания в качестве ведущей действующей силы становления человечности рассматривать духовность» [23: с. 102] и через осознание себя и своих отношений с другими людьми осознание добра и зла.

В своем исследовании мы опираемся на определение духовности, предложенные [14]:

- духовность – это субъективная реальность, которая объективно проявляется в активности, реализующейся в поиске смысла жизни, детерминированном ответственностью за свою жизнь и потребностью в самоактуализации; духовность выступает как качество человека, стремящегося к активным преобразованиям в себе, как принцип его жизнедеятельности, заключающийся в стремлении реализовать свой потенциал;

- духовность как специфическая активность приводит к одноименному интегральному качеству личности, которое отражает человеческую специфику организации жизнедеятельности, проявляющейся во внутренней духовной работе по самопознанию, реализации себя и своих возможностей в выбираемом варианте и качестве жизни.

Духовно-нравственную сферу личности педагога мы оценивали помощью диагностических методик «Духовный дифференциал» Г.А. Аминова с соавт. [1], позволяющий исследовать выраженность духовной силы (ДС), духовной красоты (ДК), духовной активности (ДА), а также «Духовный кризис» Л.В. Шутовой, А.В. Ляшук [24], для оценки вероятности духовного кризиса, и дополнительно уровни напряженности экзистенциального вакуума и ведущей тенденции в духовном развитии.

Степень эмоционального выгорания педагогов определялась с помощью методики В.В. Бойко «Опросник выгорания» [4], также оценивающий, кроме процессуального характера эмоционального выгорания, отдельные симптомы выгорания, которые характеризуют изменение таких нравственно-ценностных особенностей личности специалиста, как «неудовлетворенность собой», «эмоционально-нравственную дезориентацию», «личностную отстраненность или деперсонализацию».

Для изучения отношения педагогов к работе, к учащимся И.А. Кураповой [18] был разработан специальный опросник, основанный на методе незаконченных предложений. Опросник отношения к учащимся включал вопросы относительно эмоций, испытываемых по отношению к учащимся; образа

учащегося (положительный и отрицательный), действия, допускаемые педагогом по отношению к учащимся, наличие/отсутствие желания неформально общаться с учащимися. Кроме того, педагогу предлагалось описать свои действия в этих ситуациях и выразить свое отношение к ним. В работе использовались метод семантического дифференциала и методы статистической обработки данных, включая корреляционный анализ г-Пирсона, факторный анализ (метод главных компонент), регрессионный анализ, φ^* Фишера, U-критерий Манна-Уитни и T-критерий Вилкоксона. Обработка результатов по опросникам проводилась с помощью контент-анализа.

В эмпирическом исследовании приняли участие 115 педагогов г. Йошкар-Олы, из них 55 человек – учителя средних общеобразовательных школ, 60 человек – преподаватели вузов. Разброс показателей педагогического стажа респондентов составил от 1 года до 39 лет. Средний возраст школьных учителей – 39 лет, преподавателей вуза – 36 лет. Основной контингент – женщины.

В работе И.А. Кураповой было выявлено, что в той или иной степени большинство педагогов (89,6 %) не удовлетворены своей жизнью, часто испытывают чувство бессмысленности жизни, отчаяние, а у 6,1 % педагогов оно выражено значительно. Никогда не испытывают это состояние только 4,3 % педагогов. Это совпадает с данными по степени выраженности экзистенциального вакуума и по показателю вероятности духовного кризиса (средний уровень по всей выборке составляет 51,5). Наиболее высокий показатель духовного кризиса выявлен у педагогов от 31 до 40 лет ($p \leq 0,05$), несколько ниже у педагогов старше 50 лет. Наши данные показали, что в условиях негативной тенденции переживания духовного кризиса человек с постоянной периодичностью может впадать в состояние отчаяния, признаки духовного кризиса постепенно нарастают и человек не может конструктивным путем выйти из кризиса [10, 17]. Полностью выгоревший специалист вряд ли изменится и сможет вернуться в свою профессию, кроме того, он становится фактором, небезопасным для субъектов своей деятельности.

Это особенно важно, так как большинство врачей, преподавателей, социальных работников входят в эту возрастную группу и взаимодействует с учащимися, пациентами, клиентами, переживая духовный кризис. Если педагог, переживает духовный кризис, чувствует неудовлетворенность собой, ощущает безвыходность своего положения, эмоциональный дефицит, утрачивает интерес к другим людям, испытывает психосоматические нарушения, и профессионально выгорает, то это может приводить к деформации отношений с учениками.

В работе было выявлено, что в отношении педагогов к учащимся проявляются личностные, духовные качества педагога и то, как он понимает смысл своей профессиональной деятельности. Когда педагог, если даже разделяет основные нравственные идеалы (доброта, красота, честность и др.), не в состоянии проявлять достаточную активность в нравственном воспитании подрастающего поколения, это может представлять определенную опасность для формирующейся личности ученика. Сложившиеся отношения к учащимся могут либо положительно сказываться на формировании их личности, либо приводят к ее деформации.

Проанализировав характеристики духовности у педагогов с разным типом отношения к учащимся, нами были выявлены определенные связи духовного профиля педагогов и типа отношения к учащимся. Выделены 5 типов отношения педагогов к учащимся: личностное, положительное, категоричное, нейтральное и противоречивое.

Педагоги с самыми низкими показателями духовного кризиса и отсутствием экзистенциального вакуума успешно сочетают личностное и положительное отношение к учащимся, проявляют заинтересованность в повышении активности учащихся на занятиях, поощряют их творческий поиск, свободное самовыражение. Если для педагогов характерен интенсивный внутренний поиск смысла жизни, то в дискуссиях с учащимися они продолжают свой поиск, тем самым, заставляя и самих учащихся задумываться о глобальных категориях мироздания.

Самый высокий духовный кризис у педагогов с положительным и противоречивым отношением к учащимся, ниже всех – у педагогов с категоричным отношением. Самые высокие показатели экзистенциального вакуума – у педагогов с противоречивым и личностным отношением к учащимся. У педагогов с личностным и положительным отношением к учащимся преобладает регрессивная тенденция, т. е. склонность к снижению духовного кризиса.

У педагогов с категоричным, нейтральным и противоречивым отношениями к учащимся с наибольшей вероятностью возникает духовный кризис и, как следствие, развитие выгорания. При этом у педагогов с противоречивым отношением наблюдается постоянное усугубление духовного кризиса. Педагоги с категоричным отношением к учащимся склонны отрицать переживания духовного кризиса, убегают от него в работу. Эти данные подтверждают тесную взаимосвязь духовности педагогов, их отношения к работе, учащимся.

Образ учащегося, который формируется у педагога, зависит от таких особенностей педагогов, как принятие агрессии, чувствительность, восприятие природы человека, самоуважение, принятие себя, принятие ценностей самоактуализации. У более

уважающих себя педагогов ($r = -0,339$, $p \leq 0,01$) формируется положительный и гуманный образ учащихся, причины трудностей у учащихся они объясняют отсутствием необходимых мотивов. Чем более педагоги принимают ценности самоактуализации ($r = 0,225$, $p \leq 0,05$) и свои слабости ($r = 0,194$, $p \leq 0,05$), тем более требовательны они к учащимся, отстраняются от общения с ними. Педагоги с выраженной чувствительностью к нуждам людей ($r = 0,198$, $p \leq 0,05$), принятием агрессии ($r = 0,277$, $p \leq 0,01$) больше ценят в своих учащихся волевые качества и способности; для педагогов с ориентацией на положительное в человеке характерно выделение у своих учащихся положительных личностных качеств: искренности, открытости, коммуникабельности, доброжелательности ($r = -0,199$, $p \leq 0,05$).

И хотя выявлены некоторые прямые связи между нравственно-духовной сущностью личности педагогов и их отношением к учащимся, необходимо отметить, что связь нравственно-духовных особенностей личности педагогов и их отношения к учащимся косвенная. Нравственно-духовные основы личности связаны с отношением к работе больше, чем с отношением к учащимся. Можно предположить, что отношения к учащимся опосредуются нравственно-ценностными особенностями личности через отношение к работе.

Вместе с тем необходимо иметь в виду, что повышение педагогической и психологической компетентности педагогов и родителей также могут не привести к однозначно положительным результатам в развитии психологически травмированной личности ребенка без учета его индивидуальных особенностей, личностных свойств и качеств, а также склонностей к проявлению психологической устойчивости и сопротивляемости.

Поэтому мероприятия по повышению безопасности для такого рода социальной работы должны носить постоянный комплексный характер и включать в себя информативный, диагностирующий и формирующий аспекты в сочетании с профориентационной подготовкой персонала к будущей работе.

Заключение. Данные подтвердили, что синдром «выгорания» личности можно сравнивать с симптоматикой «стресса жизни», но нельзя их отождествлять. И хотя другие исследователи не отождествляют эффекты выгорания и профессиональные стрессы, рассматривая эмоциональное выгорание не как разновидность стресса, а как результат влияния комплекса стрессогенных факторов (С. Маслач, К. Кондо, Е. Махер, А. Г. Абрумова, В. В. Бойко).

Если так подходить, то исчезает отчетливое, правильное представление о состоянии важным для многих людей о феномене «выгорание души», что разрушает концепцию «выгорания личности, пер-

сонала», провозглашенную Кристиной Маслач и может дезориентировать специалистов, пытающихся помочь «выгорающим» людям. Часто пишут: «профессиональное выгорание», подчеркивая результат – ухудшение работоспособности, упуская главное – духовно-нравственную деформацию личности профессионала.

Кроме того, в исследованиях безопасности труда в социально-ориентированных профессиях (на примере профессии педагога) должны рассматриваются не только отдельные компоненты эмоционального выгорания педагога, но и их личностные особенности, их стремление к удовлетворению базовой потребности в безопасности через социальную самореализацию, а также последствия влияния его эмоционального выгорания на динамику субъектно-объектных взаимоотношений, выступающих в виде «динамических моделей развертывания личности в процессе деятельности» (Л.И. Анцыферовна). Наши данные подтвердили, что нравственно-ценностные особенности личности педагогов являются детерминирующими в отношениях с детьми в их профессиональной деятельности, так как любые отношения – практическая реализация морально-нравственных принципов, духовных идеалов, ценностных ориентаций личности. Поэтому среди подходов к формированию психологической безопасности личности особое место должно занимать экзистенциально-гуманистическое направление (С. Мадди, К. Роджерс, В. Франкл др.). В рамках данного направления, можно говорить о возможности современной психологии понимать психологическую безопасность личности человека как его способность творить свою судьбу, получать активный жизненный опыт, отвечать на опасности осознанной системой поведения, а тем самым противостоять им.

Все это обуславливает особое место экзистенциально-гуманистического направления среди подходов к формированию психологической безопасности личности, так как главная философская проблема экзистенциализма – это смысл существования человека, что предполагает задуматься над своей профессиональной деятельностью и ценностью жизни. (С. Мадди, К. Роджерс, В. Франкл др.).

Как пишет В.В. Знаков, методология развития психологической науки XXI в. характеризуется становлением нового этапа психологического познания, на котором во многих исследованиях ключевую роль начинает играть анализ не сознания, знания и переживания, а интегративного феномена экзистенциального опыта – индивидуального и надличностного. Экзистенциальный опыт осуществляет ценностно-смысловую регуляцию, направляет весь ход жизни человека [12, 13]. Поэтому профилактика безопасности социальных работников для субъектов их деятельности должна включать

диагностику их нравственной сферы, нравственных и духовных ценностей, определяющих гуманистическую направленность их целей, характер общения, ответственное отношение к деятельности.

Следовательно, проблема психологической безопасности в последние годы получила междисциплинарный статус, а понятие *безопасность* – общенаучный [11].

ЛИТЕРАТУРА

1. *Аминов, Г.А.* Инструментарий пенитенциарного психолога / Г.А. Аминов, Э.Г. Аминов, В.П. Сафронов. – Уфа : Изд-во УЮИ МВД РФ, 1997.
2. *Асмаковец, Е.С.* Особенности синдрома эмоционального выгорания у социальных работников, обслуживающих пожилых людей на дому / Е.С. Асмаковец // Профессиональное самосознание и экономическое поведение личности : тр. III междунар. науч. интернет-конф., март–июнь 2009 г. (asmakovec_alena@mail.ru)
3. *Асташова, Н.А.* Учитель: проблема выбора и формирование ценностей / Н.А. Асташова. – М. : Московский психолого-социальный институт; Воронеж : НПО «МОДЭК», 2000.
4. *Бойко, В.В.* Энергия эмоций / В.В. Бойко. – СПб. : Питер, 2004. – 474 с.
5. *Буданов, А.В.* Работа с сотрудниками органов внутренних дел по профилактике профессиональной деформации / А.В. Буданов // Практическое пособие для руководителей работников. – 1992.
6. *Водопьянова, Н.Е.* Дисфункции ценностно-смысловой регуляции личности как риск психического выгорания и профессионального здоровья / Н.Е. Водопьянова // Здоровая личность ; под ред. Г.С. Никифорова. – СПб. : Речь, 2013. – С. 296–312.
7. *Водопьянова, Н.Е.* Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова. – 2-е изд. – СПб. : Питер, 2008. – 336 с.
8. *Дикая, Л.Г.* Психическая саморегуляция функционального состояния человека (системно-деятельностный подход) / Л.Г. Дикая. – М. : Институт психологии РАН, 2003. – 367 с.
9. *Дикая, Л.Г.* Феномен эмоционального выгорания профессионала в контексте метасистемного подхода / Л.Г. Дикая // Социальная психология труда: Теория и практика. Т. 1 ; отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлёв. – М. : Институт психологии РАН, 2010. – С. 328–350.
10. *Дикая, Л.Г.* Роль духовно-нравственных ценностей в регуляции эмоционального выгорания педагогов / Л.Г. Дикая, И.А. Курапова // Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. – 2009. – № 4(24). – С. 73–82.
11. *Ежевская, Т.И.* Безопасность личности: система понятий / Т.И. Ежевская // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2008. – № 4(35). – С. 47–49.
12. *Знаков, В.В.* Многомерный мир человека: типы реальности, понимания и социального знания / В.В. Знаков // Вестник Моск. ун-та. – 2012. – № 3. – С. 18–29. – (Сер. 14 «Психология»)
13. *Знаков В.В.* Теоретические основания психологии человеческого бытия / В.В. Знаков // Психологический журнал. – 2013. – Т. 34. – № 2. – С. 29–38.
14. *Ильичева, И.М.* Введение в психологию духовности : учеб. пособие / И.М. Ильичева, И.М. Ильичева. – М. : Московский психолого-социальный институт, 2006. – 349 с.
15. *Китаев-Смык, Л.А.* Стресс и психологическая экология / Л.А. Китаев-Смык // Природа. – 1989. – № 7. – С. 98–105.
16. *Китаев-Смык, Л.А.* Выгорание персонала. Выгорание личности. Выгорание души / Л.А. Китаев-Смык // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2008. – № 2(33). – С. 41–50.
17. *Курапова, И.А.* Духовно-нравственные детерминанты эмоционального выгорания у педагогов / И.А. Курапова // Вестник Адыгейского государственного университета. – 2009. – Вып. 2(44). – С. 239–245.
18. *Курапова, И.А.* Нравственно-ценностная регуляция эмоционального выгорания в профессиональной деятельности (на примере педагогов средней и высшей школы) : дис. ...канд. психол. наук / И.А. Курапова. – М., 2009.
19. *Лэнгле, А.* Эмоциональное выгорание с позиции экзистенциального подхода / А. Лэнгле // Вопросы психологии. – 2008. – № 2. – С. 3–16.
20. *Митина, Л.М.* Психология труда и профессионального развития учителя / Л.М. Митина. – М. : Академия, 2004.
21. *Мугулов, Ф.К.* Безопасность личности: теоретические и прикладные аспекты социологического анализа / Ф.К. Мугулов. – Сочи, 2003.
22. *Ронгинская, Т.И.* Синдром выгорания в социальных профессиях / Т.И. Ронгинская // Психологический журнал. – 2002. – Т. 23. – № 3. – С. 85–95.
23. *Шадриков, В.Д.* Духовные способности / В.Д. Шадриков. – М. : Магистр, 1996. – 120 с.
24. *Шутова, Л.В.* Духовный кризис: проблема определения и диагностики / Л.В. Шутова, А.В. Ляшук // Психологическая диагностика. – 2005. – № 1. – С. 51–70.
25. *Maslach, C.* Burnout cops and their families / C. Maslach, S.E. Jackson // Psychology Today. – 1979. – 12 (12). – P. 59–62.
26. *Maslach, C.* Burnout: A social psychological analysis. In The Burnout syndrome / C. Maslach; ed. J.W. Jones. – Park Ridge, IL: London House, 1982. – P. 30–53.
27. *Maslach, K.* Job Burnout / K. Maslach, W.B. Schaufeli, M.P. Leiter // Annual Review of Psychology. – 2001. – V. 52. – P. 387–422.
28. *Vash, C.* The burnt-out administrator / C. Vash. – N.Y. : Springer, 1980.