
Взаимосвязь проявления синдрома эмоционального «выгорания» и отклоняющегося поведения у сотрудников УИС

Борисова Д.П., аспирант, Московский государственный психолого-педагогический университет; научный сотрудник НИЦ-3, Федеральное казенное учреждение «Научно-исследовательский институт Федеральной службы исполнения наказаний России» (borisovad.p@mail.ru)

Дворянчиков Н.В., кандидат психологических наук, доцент, декан кафедры клинической и судебной психологии факультета юридической психологии, ФГБОУ ВО «Московский государственный психолого-педагогический университет» (dvorian@gmail.com)

Быстрота развития общества и изменений в производственной сфере требуют от сотрудников повышенной включенности в деятельность и максимальной отдачи в рабочем процессе. Большую долю работников современного общества занимают сотрудники, включенные в систему взаимодействия «человек—человек». К данной категории относятся работники социальных и помогающих профессий, а также всех профессий, включенных во взаимодействие с людьми. Сотрудники уголовно-исполнительной системы также включены в данное поле. Под влиянием сложных условий и при постоянном контакте с криминально зараженными личностями сотрудники УИС подвержены максимальному эмоциональному «выгоранию». Для сохранения личности и здоровья служащего необходимо знать специфические факторы риска, которые могут способствовать развитию таких состояний, как эмоциональное «выгорание».

Ключевые слова: синдром эмоционального «выгорания», сотрудники уголовно-исполнительной системы, уголовно-исполнительная инспекция, отклоняющееся поведение.

Для цитаты:

Борисова Д.П., Дворянчиков Н.В. Взаимосвязь проявления синдрома эмоционального «выгорания» и отклоняющегося поведения у сотрудников УИС. [Электронный ресурс] // Психология и право. 2019(9). № 2. С. 39-53. doi: 10.17759/psylaw.2019090203

For citation:

Borisova D.P., Dvoryanchikov N.V. Interdependence of emotional burnout syndrome and deviant behaviour among employees of penal system. [Elektronnyi resurs]. Psikhologiya i

pravo [Psychology and Law], 2019(9), no. 2. pp.39-53.
doi: 10.17759/psylaw.2019090203

Длительное нахождение работника в ситуации профессиональной напряженности или в состоянии стресса способствует формированию изменений в его личности, которые проявляются в снижении интереса к выполняемой деятельности, коммуникативной толерантности и деструктивных формах поведения. Подобные проявления объединяются термином «burnout» — «выгорание».

Формирование и развитие эмоционального «выгорания» на ранних этапах развития общества было обусловлено потребностью единообразного выполнения заданий и четкой временной очерченности. Ряд авторов указывают, что впервые синдром эмоционального «выгорания» был обнаружен у лиц добросовестных и чрезмерно ответственно относящихся к выполнению своей работы. К ним относились работники социальных профессий, где требуется проявление альтруистической направленности [2, 3, 5].

Если обратиться к одним из первых описаний синдрома эмоционального «выгорания», то увидим такие характеристики процесса:

- снижение интереса к труду, жизни в целом;
- нарушение трудовой дисциплины;
- бессонница;
- головные боли;
- чрезмерное употребление лекарственных средств.

Как видно из представленных симптомов, «выгорание» охватывает практически все процессы, происходящие с человеком и его жизнью, затрагивая его ценностные ориентации, оценку перспектив, трудовой процесс, а также физическое здоровье.

Стоит отметить, что в 1969 г. уже имелось упоминание о наличии подобных состояний у сотрудников пенитенциарной системы, работающих с условно осужденными, но интерес к данной проблеме появился позже [15].

Впервые в зарубежной литературе упоминают о феномене эмоционального выгорания Г. Фойденбергер и С.Г. Гинзбург в 1974 г.. Они описали данный феномен, характеризуя психологическое состояние людей, вынужденных в эмоционально насыщенной ситуации поддерживать активный контакт с клиентами и оказывать им помощь [15].

В отечественной психологии упоминание данного термина также относится к этим годам и употребляется Б.Г. Ананьевым по отношению к людям профессий, связанных с контактом с людьми (однако, употребляет он немного отличающийся термин — «эмоциональное сгорание»).

Если ранее в группу профессионального риска входили медицинские работники, сотрудники различных благотворительных организаций, то в 1982 г. Р. Шваб расширяет ее и включает полицейских, юристов, тюремных работников.

Активное изучение данного феномена началось с середины 90-х гг. и рассматривалось в рамках концепций стресса. На сегодняшний день изучение стресса в контексте профессиональной деятельности пенитенциарного служащего, в том числе его влияние на физическое, психологическое здоровье, а также качество работы является одним из наиболее актуальных вопросов.

В.В. Бойко рассматривает данный феномен в контексте механизма психологических защит как полное или частичное исключение эмоций в ответ на сложившуюся трудную жизненную ситуацию, что, в свою очередь, имеет две стороны: первая — положительная (организм идет по менее травматичному пути и сохраняет энергетические ресурсы); вторая — негативная (возникают трудности в выполнении профессиональных задач). Это поэтапный процесс, который можно соотнести с развитием механизма стресса (фаза тревоги, резистенции, истощения) [7; 14].

В противовес этому мнению выступает Л.А. Китаев-Смык, который утверждает, что личностные изменения не являются защитой, а наоборот, представляют нарушение защитных систем психики [8].

Описывая эмоциональное «выгорание», F.S. Naisberg и S. Fenning (1991) характеризовали данный феномен как депрессивное состояние. «Выгорание» выражается в чувстве усталости, опустошенности, недостатке энергии и энтузиазма, отрицательной оценке своих возможностей и перспектив работы [14].

Одними из первых J. Ederlwich и A. Brodsky рассмотрели эмоциональное «выгорание» как поэтапный процесс. Их концепция получила название «поэтапного прогрессирующего разочарования» [15]. По их мнению, «выгорание» происходит в результате «фрустрации идеалистических ожиданий из-за повседневной реальности», а также оценки деятельности и условий труда.

Они выделяют четыре этапа процесса «выгорания»:

- 1 — «этап энтузиазма» (высокая активность, желание трудиться);
- 2 — «этап стагнации» (происходит смещение акцентов на удовлетворение собственных интересов);
- 3 — «этап фрустрации» (данное состояние обусловлено неспособностью реализовать цели первого и второго этапов, в связи с чем возникает чувство беспомощности);
- 4 — «этап апатии» (проявляется отстраненность человека от рабочего процесса).

Подобные идеи поддерживают и другие авторы, такие как S.T. Meier, С. Хобфолл, которые указывают на неверные (нереализуемые) ожидания или нерациональное использование ресурсов как факторы риска развития синдрома. Н.Д. Fisher высказывал схожие мысли, но направленные на другой полюс данного феномена — чрезмерное желание достичь своего идеала [15]. Автор рассматривает «выгорание» как нарциссическое

расстройство личности. Позже к данной теории добавилось понятие «депрессивный нарциссизм», которое включает в себя такие проявления, как нестабильная самооценка, зависимость от мнения окружающих.

В настоящее время в рамках изучения «выгорания» встречается множество схожих, но в тоже время отличающихся терминов, таких как «эмоциональное сгорание», «...выгорание», «...перегорание», «синдром эмоциональной деформации», а также «психическое выгорание». Все они обозначают близкие процессы, однако последний термин включает в себя большое количество факторов и соответственно может иметь более размытые и широкие границы по сравнению с другими. Также в зависимости от особенностей изучаемого феномена и ряда включенных в него психических и иных дополнительных состояний, имеющих отражение в трудовой сфере, некоторые авторы используют термин «профессиональное выгорание».

«Выгорание» является длительным процессом, иногда формирующимся несколько лет, исчерпывающим ресурсы человека без возможности их рационального восстановления, а также способствует снижению эффективности в работе и оценки своей успешности в выполнении задач.

Обратимся к некоторым примерам определения «эмоционального выгорания». «Выгорание» — психологический термин, обозначающий симптомокомплекс последствий длительного рабочего процесса и определенных видов профессионального кризиса [13, с. 44]. «Синдром эмоционального выгорания» — состояние эмоционального, умственного истощения, физического утомления, возникающее в результате хронического стресса на работе [11, с. 11].

С. Maslach также соотносит процесс «выгорания» со стрессом и дает такое определение понятию: «эмоциональное выгорание» — эмоциональное истощение, возникающее на фоне стресса, вызванного межличностным общением. По мнению автора, по физиологическим показателям эмоциональное истощение близко к третьей стадии синдрома адаптации, где также характерно истощение. Хотя стресс — это естественный и неизбежный момент в нашей жизни и является нормальным составляющим компонентом, слишком сильная интенсивность или длительность его во времени может навредить человеку [1].

Теорию о соотношении синдрома эмоционального «выгорания» со стрессом поддерживают многие современные исследователи. Процесс «выгорания» — динамический, он имеет ряд стадий. Ученые отмечают схожесть процессов, а особенно с фазой истощения, характеризующейся истощением физиологических и психических ресурсов [12; 13; 14].

В современной науке, как отмечает М.В. Пряхина, под «эмоциональным выгоранием» понимается состояние физического, эмоционального и умственного истощения, проявляющееся в профессиях социальной сферы [14]. О.В. Крапивина в своей работе рассматривает эмоциональное «выгорание» в контексте профессиональной деформации пенитенциарных служащих, оно приобретает в результате работы защитных механизмов и проявляется в таких чертах, как снижение эмоциональной отдачи, стремление сократить профессиональную деятельность, обесценивание своей деятельности [10]. Т.В. Копылова также придерживается подобной точки зрения. По ее мнению, «синдром эмоционального выгорания» является одним из защитных механизмов организма, который помогает сохранить и экономно расходовать эмоциональные ресурсы [9].

Существует мнение, что данное положение актуально лишь на начальных стадиях эмоционального «выгорания». На других стадиях «выгорание» сказывается отрицательно — снижаются активность при взаимодействии с коллегами, а также включенность в работу и качество ее выполнения [1, 9].

Как видим, приведенные определения схожи между собой. Авторы концентрируют внимание на том, что эмоциональное «выгорание» это нахождение человека в длительном напряженном состоянии. Вместе с тем существует небольшое расхождение в определении источника этого напряжения. Выделяются в качестве детерминанты стресс, межличностное общение, напряженный рабочий процесс.

Стоит учитывать, что процесс эмоционального «выгорания» имеет индивидуальные предпосылки и особенности, поэтому его формирование и развитие зависят также и от личностных особенностей человека, особенностей его эмоционально-волевой сферы. Синдром может развиваться у любого человека при определенном стечении внешних и внутренних обстоятельств. Но выделяется группа риска, наиболее склонных к развитию данного процесса. Это люди с повышенной должностной ответственностью и повседневными обязанностями, работающие длительное время с повышенной активностью без должного отдыха, при строгой регламентации времени. Также подвержены риску те, кто не имеет дополнительных интересов кроме работы [13; 14].

Так какие же симптомы характерны для проявления синдрома эмоционального «выгорания»? Существуют различные взгляды на классификацию симптомов этого процесса. Выделяются от 12 до 130 симптомов в зависимости от теоретического подхода [15]. Проявляющиеся симптомы синдрома эмоционального «выгорания» чаще носят психофизиологический характер и не воспринимаются человеком, поэтому затрудняется проведение превентивных мер.

Г.А. Макарова выделяет пять ключевых симптомов. Она описывает различные стороны и затрагиваемые процессы, происходящие при эмоциональном «выгорании». В отличие от других авторов, она выделяет дополнительные критерии — поведенческие и интеллектуальные (автор выделяет большее количество симптомов, но перечислим основные) [11]:

1) физические симптомы: усталость, изменение веса, недостаточный сон, бессонница, плохое общее состояние здоровья; повышение артериального давления; язвы и воспалительные заболевания кожи; болезни сердечно-сосудистой системы;

2) эмоциональные симптомы: недостаток эмоций; пессимизм, черствость в работе и личной жизни; безразличие, агрессивность, тревога, усиление иррационального беспокойства, неспособность сосредоточиться, нервные рыдания, истерики, душевные страдания, потеря идеалов, надежд, увеличение деперсонализации, преобладание чувства одиночества;

3) поведенческие симптомы: рабочее время более 45 часов в неделю; во время работы появляется усталость и желание отдохнуть; безразличие к еде; малая физическая нагрузка; оправдание употребления табака, алкоголя, лекарств; несчастные случаи — падения, травмы, аварии;

4) интеллектуальное состояние: падение интереса к новым теориям и идеям в работе, к альтернативным подходам в решении проблем, скука, тоска, большее предпочтение стандартных шаблонов, рутины, нежели творческого подхода, цинизм или безразличие к новшествам; малое участие или отказ от участия в развивающих экспериментах — тренингах, образовании, формальное выполнение работы;

5) социальные симптомы: низкая социальная активность, падение интереса к досугу, увлечениям; социальные контакты ограничиваются работой, скудные отношения на работе и дома, ощущение изоляции, непонимания других и другими, ощущение недостатка поддержки со стороны семьи, друзей, коллег.

В.Е. Орел в своей работе приводит наиболее подробную классификацию симптомов, соответствующих синдрому эмоционального «выгорания». Он выделяет 132 показателя, разделяя их на 5 групп [12] (подобная классификация приведется и W. Schaufeli и D. Enzmann [15]):

1) аффективные (мрачность, пессимистичность, тревожность, раздражительность, эмоциональная черствость);

2) когнитивные (расстройство ВПФ, появление ошибок в речи, ригидность и схематичность мышления);

3) физические (жалобы на физическое состояние);

4) поведенческие (повышение общего уровня возбуждения, снижение концентрации, импульсивность);

5) мотивационные (возникновение столкновений идеального и реального представления о мире).

Исходя из анализа литературы, посвященной описанию симптомов эмоционального «выгорания», мы можем выделить несколько общих, часто встречающихся групп:

1) физические;

2) психологические (включая эмоциональные, когнитивные, аффективные, мотивационные);

3) интеллектуальные;

4) поведенческие;

5) социальные.

Таким образом, быстрота развития общества и изменений в производственной сфере требуют от сотрудников повышенной включенности в деятельность и максимальной отдачи в рабочем процессе. Большая доля работников современного общества — сотрудники, включенные в систему взаимодействия «человек—человек». К данной категории относятся работники социальных и помогающих профессий, а также всех профессий, включенных во взаимодействие с людьми. Сотрудники уголовно-

исполнительной системы (далее — УИС) не являются исключением. Под влиянием сложных условий и при постоянном контакте с криминально зараженными личностями они подвержены эмоциональному «выгоранию». Государственные служащие должны постоянно приспосабливаться к изменяющимся условиям, осваивать новые модели взаимодействия и организации рабочего пространства.

В исследовании, проведенном С.Е. Борисовой, посвященном изучению эмоционального «выгорания», приводятся статистические данные относительно количества лиц из числа сотрудников УИС (на примере ИЗ-35/2). Так в 87% случаев было выявлено наличие симптомов данного синдрома [12].

Деятельность сотрудников правоохранительных органов развивается в эмоционально напряженных обстоятельствах, к которым можно отнести как сам рабочий процесс (нехватка времени, чрезмерные интеллектуальная активность и напряженность, связанные с большим объемом поступающей информации, иногда ее нехваткой), личностная ответственность (служебная и моральная) за принимаемые решения, а также взаимодействие с криминальными лицами. Все это требует эмоциональной включенности и соответственно затрат. Развитие эмоционального «выгорания» может быть спровоцировано различными факторами, которые объединяют в себе личностные особенности, ситуационные факторы, организацию рабочего процесса.

При длительном влиянии стрессовых профессиональных факторов, к которым можно отнести и работу с людьми с девиантным поведением, сотрудники ощущают усталость, разочарование в собственной деятельности и нарастание проблем в личной жизни. Сотрудники УИС, чья деятельность тесно связана с именно такой категорией людей, вынуждены совместно с ними проживать негативный опыт, что способно сказаться и на их поведении. Наряду с негативными проявлениями в эмоциональной сфере могут проявляться дезорганизующие поведенческие изменения (девиации), среди которых наибольшее распространение, по мнению Е.В. Змановской [6], получили алкогольная и игровая зависимости, суицидальное поведение и правонарушения. В большинстве случаев поведенческие девиации определяются как отклонение от социальных норм [4]. Девиации характеризуются негативным, разрушительным влиянием как на самого человека, так и на окружающих его людей. Соответственно, отклоняющееся поведение рассматривается как «устойчивое биопсихосоциальная подструктура, формирующаяся в процессе адаптации личности к неблагоприятным условиям» [6].

Результаты исследования

Нами было проведено исследование среди сотрудников уголовно-исполнительной инспекции, направленное на выявление связи между синдромом эмоционального «выгорания» и отклоняющимся поведением. В тестировании использовались методики: СЭВ (Диагностика уровня «Эмоционального выгорания», В.В. Бойко), СОП—М, СОП—Ж (Определение склонности к отклоняющемуся поведению, А.Н. Орел) и ОСП (Опросник суицидального риска, Т.Н. Разуваева).

В исследовании приняли участие 103 человека, из них 31 мужчина и 72 женщины. Участники были объединены в две группы по гендерному признаку. Полученные данные были подвергнуты статистической обработке с помощью критерия Спирмена.

Среди участников выявлены 12 человек (3 мужчины и 8 женщин), чьи показатели по некоторым шкалам в методике СЭВ имеют высокие баллы, что может свидетельствовать о начале формирования синдрома эмоционального «выгорания».

Обратимся к особенностям проявления синдрома эмоционального «выгорания» и его связи с отклоняющимся поведением у лиц мужского пола.

Для сотрудников характерно проявление связи демонстративного поведения — желая привлечь внимание к трудностям, формированием и развитием таких показателей эмоционального «выгорания», как неудовлетворенность собой и неадекватное эмоциональное реагирование. В результате неудач или неспособности повлиять на психотравмирующие обстоятельства человек обычно испытывает недовольство собой и своей работой. Происходит перенос, при котором энергетика направляется не столько на внешние факторы, сколько на себя. Также происходит ограничение профессиональной отдачи за счет выборочного реагирования в рабочих контактах. В подобной ситуации сотрудник считает свое поведение допустимым, однако сторонние наблюдатели фиксируют эмоциональную черствость, неучтивость. Такое поведение способно спровоцировать отделение от группы, снизить продуктивность контактов в коллективе. Данное положение усугубляет негативные эмоциональные переживания и в дальнейшем способно привести к использованию демонстративно-шантажного поведения с целью привлечения внимания к своим проблемам и оказания поддержки. Однако отмечается отрицательная корреляционная связь между показателями демонстративности и эмоционально-нравственной дезорганизации. При такой зависимости показателей наблюдается следующее: усугубляются неадекватные реакции в отношениях с партнерами — человек перестает проявлять должное эмоциональное отношение и взаимодействие строится на основе суждения «достойн»/не достойн» внимания. Соответственно, в таком эмоциональном состоянии человек не проявляет интерес к окружающим людям и у него снижается потребность в общении.

Для мужчин также характерно наличие связи между показателями переживания психотравмирующих обстоятельств и аддиктивным поведением, волевым самоконтролем, склонностью к делинквентному поведению. При повышении показателей переживания обстоятельств усиливается осознание психотравмирующих факторов профессиональной деятельности, которые трудно устранимы. Постоянно растет раздражение, накапливается отчаяние. Соответственно, подобное эмоциональное состояние способно провоцировать поведение, которое характеризуется отрицательными тенденциями, и снижать возможности волевого самоконтроля. Через подобное отклоняющееся от нормы поведение человек пытается снизить негативное воздействие травмирующей ситуации и накопленных негативных эмоций.

Отмечается взаимосвязь показателей личностной отстраненности и склонности к самоповреждающему, саморазрушающему поведению, агрессии, снижению волевого самоконтроля и склонностью к делинквентному поведению. При формировании личностной отстраненности отмечается утрата интереса к человеку, субъект общения воспринимается как неодушевленный предмет, объект для манипуляций. При общении с неприятной личностью возникают раздражительность, нежелание находиться рядом. Это выражается и в наличии положительных связей склонности к агрессивному поведению и снижения волевого контроля — может свидетельствовать о проявлении негативных

действий по отношению к лицам, с которыми необходимо работать (как в отношении коллег, так и в отношении спецконтингента).

Сотрудники при невозможности разрешения ситуации могут испытывать «загнанность в клетку» (этот фактор эмоционального «выгорания» возникает не всегда, но является продолжением развивающегося стресса), когда психотравмирующие ситуации давят и устранить их невозможно. Формируется чувство безысходности. Это состояние интеллектуально-эмоционального тупика. Данное чувство имеет связь с такими факторами отклоняющегося поведения, как аддиктивное поведение, склонность к самоповреждающему, саморазрушающему и агрессивному поведению.

Переживание психотравмирующих обстоятельств, которые не находят решения, может провоцировать формирование агрессивных и самоповреждающих (разрушающих) тенденций в поведении, так как постоянно накапливающееся отчаяние и негодование не могут найти конструктивный выход, а постоянное обдумывание негативных факторов в работе требует эмоционального разрешения.

Обратимся к особенностям проявления синдрома эмоционального «выгорания» и его связи с отклоняющимся поведением у лиц женского пола.

Стоит отметить, что у женщин наблюдается значительно большее количество связей между параметрами, а также, в отличие от мужчин, наблюдается увеличение связанных параметров между методиками СЭВ и ОСР (у мужчин проявляется только связь с демонстративным поведением). Так, для женщин характерно проявление временной перспективы (невозможность конструктивного планирования будущего) при развитии параметров: «загнанность в клетку», эмоциональный дефицит, психосоматические и психовегетативные нарушения, неудовлетворенность собой, неадекватное избирательное эмоциональное реагирование и личностная отстраненность. Подобное проявление возможно, так как любой из параметров характеризуется наличием тревожных переживаний, проблемной неразрешаемой ситуации в профессиональной сфере, что заставляет человека находиться в актуальной для него ситуации и ориентироваться на поиски конструктивного решения, что не позволяет строить долгосрочные перспективы.

Для сотрудниц уголовно-исполнительной инспекции характерна связь параметра методики ОСР «Уникальность» с параметрами методики СЭВ: неадекватное избирательное эмоциональное реагирование, редукция профессиональных обязанностей, психосоматические и психовегетативные нарушения. Фактор «уникальность» характеризуется восприятием себя, ситуации, жизни в целом, как явлений исключительных, непохожих на другие, следовательно, подразумевающих исключительный выход из ситуаций. Вместе с тем при развитии указанных факторов эмоционального «выгорания», которые характеризуются: необоснованной экономией энергии и проявления эмоций по отношению к коллегам (общение по принципу «хочу», «не хочу»); попытками к упрощению своей деятельности в обязанностях, требующих эмоциональных затрат; проявлением негативных эмоциональных переживаний (плохое настроение, бессонница, страх, обострение заболеваний, неприятные ощущения в теле) при взаимодействии с субъектами профессиональной деятельности (соответственно). Также характерно наличие связи параметра социального пессимизма с личностной отстраненностью и психосоматическими нарушениями. Сотрудницы могут воспринимать мир как враждебный и несоответствующий их представлениям. Соответственно, это сказывается на взаимодействии с окружающими и

проявляется в снижении интереса к людям, отсутствии удовлетворенности в работе, связанной с общением с людьми, что в дальнейшем при отсутствии помощи или самостоятельных попыток справиться со сложившимися обстоятельствами способно привести к возникновению соматических проявлений.

Согласно результатам методики СОП-Ж в женской группе имеются следующие связи. Параметр «психосоматические и психовегетативные нарушения» имеет отрицательную корреляционную связь с параметрами: склонность к нарушению норм и правил, склонность к самоповреждающему поведению и склонность к делинквентному поведению. Это может быть обусловлено тем, что выплеск негативных эмоций, даже деструктивным способом, снижает негативное напряжение, позволяет избавиться от негативных эмоций и неприятных, угнетающих ситуаций, что способствует снижению проявлений на соматическом уровне. Также установлена связь между волевым самоконтролем и неудовлетворенностью собой и личностной отстраненностью. Данный факт может быть обусловлен социальными факторами. При развитии синдрома эмоционального «выгорания» поведение и ощущения человека меняются, что проявляется не только в общении в профессиональной сфере, но и в самоотношении. Соответственно, сниженный самоконтроль эмоциональных реакций приводит к высвобождению негативных эмоций, но не всегда продуктивным способом, под влияние могут попадать не только субъекты профессионального взаимодействия, но и лица из ближайшего окружения, так как при развитии синдрома изменения способны затрагивать разные сферы жизни человека, а не только профессиональную сферу. Соответственно, выплеск негативных эмоций на людей, не связанных с возникшей проблемной ситуацией, может оцениваться как негативно характеризующая черта личности и являться дополнительным фактором погружения человека в переживания.

Стоит отметить, что женщины в большей степени склонны давать социально-желательные ответы, чем мужчины.

Таким образом, в ходе исследования выявлены определенные взаимосвязи синдрома эмоционального «выгорания» с особенностями проявления отклоняющегося поведения у сотрудников уголовно-исполнительной инспекции.

В группе лиц мужского пола в большей степени наблюдается связь «выгорания» с критериями склонности к отклоняющемуся поведению. Для мужчин в большей степени характерна связь эмоционального «выгорания» с демонстративным поведением, что позволяет привлечь внимание к своим проблемам, однако это не всегда может происходить конструктивным способом. В своем поведении сотрудники склонны прибегать к эмоциональной сдержанности, отстраненности, что воспринимается сотрудниками как нормальное поведение, а окружающими оценивается как черствость. При развитии синдрома эмоционального «выгорания» у мужчин возможно наблюдение снижения волевого самоконтроля, что является фактором, позволяющим снизить эмоциональную напряженность посредством проявления негативных тенденций в поведении. Соответственно, при формировании и развитии синдрома эмоционального «выгорания» у лиц мужского пола проявляются отстраненность от группы, погруженность в собственные переживания, накопление которых вызывает необходимость разрядки, для которой одним из возможных способов может быть проявление агрессии, направленной как на других, так и на себя, а также аддиктивного поведения.

Для женщин характерно большее количество связей между «выгоранием» и склонностью к суицидальному риску. Так, при развитии синдрома эмоционального «выгорания» проявляется невозможность конструктивного планирования будущего, которое может происходить из-за погруженности в переживания, связанные с рабочим процессом. Также характерно повышение значения фактора уникальности, который проявляется в восприятии происходящего (как в работе, так и с личностью) как чего-то особенного, исключительного. При развитии «выгорания» по данному сценарию женщины склонны выразить свои переживания через эмоциональный контекст, который заключается в зависимости от настроения, отношения к другому человеку, желании отстраниться от эмоциональных контактов. Женщины в проблемных ситуациях склонны воспринимать мир как враждебный, соответственно, это приводит к переоценке своего рабочего положения и положения в коллективе. Накапливание негативных переживаний способно привести к развитию соматических проявлений (стоит отметить, что данный параметр у мужчин не имеет такой значимости). Дополнительным фактором нагрузки на эмоциональную сферу у женщин являются их переживания, связанные с выплеском накопившихся негативных эмоций. Под действием факторов эмоционального «выгорания», которые могут проявляться в раздражительности, смене настроения и вербализации негативных чувств, происходит смещение переживаний не только на рабочую сферу, но и на окружающих людей, что тревожит в данной ситуации сотрудниц.

Исходя из результатов проведенного исследования можно сделать следующий вывод: несмотря на то, что среди сотрудников уголовно-исполнительной инспекции не было выявлено лиц с синдромом эмоционального «выгорания», тем не менее, мы смогли определить некоторые особенности процесса развития данного синдрома, что позволит при работе с сотрудниками выстраивать психологическую работу с учетом тенденций в поведении в зависимости от гендерного признака.

Литература

1. *Бобровникова Т.В.* Эмоциональное «выгорание» как фактор возникновения внутриличностного конфликта // Психопедагогика в правоохранительных органах. Омск : ОМА МВД России. 2007. 1(28). С. 56—58.
2. *Василенко А.Ю.* Возможности профилактики синдрома эмоционального выгорания: Личностные факторы // Вектор науки ТГУ. 2011. № 4 (7). С. 53—55.
3. *Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С.* Синдром выгорания: Диагностика и характеристика. СПб: Питер, 2008. 336 с.
4. *Гордеева М.А.* Эмоциональное выгорание государственных служащих // Теория и практика общественного развития. 2014. № 9. С. 43—45.
5. *Грабе М.* Синдром эмоционального выгорания — болезнь нашего времени. Почему люди выгорают и что можно против этого предпринять: пер. с нем. СПб.: Речь, 2008. 96 с.
6. *Змановская Е.В.* Проблема профессионального выгорания в работе с девиантным поведением: системно-динамический подход // Санкт-Петербургский университет МВД. 2005. № 14 (19). С. 43-57.

7. *Ильин Е.П.* Эмоции и чувства. СПб: Питер, 2001. 752 с: ил. — (Серия «Мастера психологии»).
8. *Китаев-Смык Л.А.* «Психология стресса — 2: Психологическая антропология стресса». 2-е изд. перераб. и доп. // Вопросы психологии экстремальных ситуаций». 2007. № 4. С. 2—21
9. *Копылова Т.В.* «Эмоциональное выгорание» как форма профессиональной деформации личности сотрудника пенитенциарной системы // Педагогика в правоохранительных органах. 2003. № 1. — С. 13—15.
10. *Крапивина О.В.* Эмоциональное выгорание как форма профессиональной деформации у пенитенциарных служащих: дисс. ...канд. психол. наук: 19.00.13. Тамбов, 2004. 200с.
11. *Макарова Г.А.* Синдром эмоционального выгорания // Вопросы социального обеспечения. 2005. № 8. С. 11—21.
12. *Осипова О.Ю.* Эмоциональное «выгорание» сотрудников уголовно-исполнительной системы как фактор, снижающий эффективность деятельности // Вестник Владимирского юридического института. Владимир. 2007. № 2(3). С. 83—85.
13. *Плотникова А.Н.* Факторы, способствующие развитию синдрома «эмоционального выгорания» сотрудников пенитенциарной системы // Психопедагогика в правоохранительных органах. Омск: ОМА МВД России, 2007. № 2(29). С. 44—46.
14. *Пряхина М.В., Шихова А.П.* Эмоциональное выгорание сотрудников специализированных подразделений дознания // Научно-теоретический журнал «Ученые записки». 2009. № 6(52). С. 59—63.
15. *Черкасова М.А.* Психологический мониторинг профессионального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы России: дисс. ...канд. психол. наук: 19.00.06. Вологда, 2014. 187с.

Interdependence of Emotional Burnout Syndrome and Deviant Behaviour among Employees of Penal System

Borisova D.P., Researcher, Research Institute of the Federal Penitentiary Service of Russia, Moscow, Russia (borisovad.p@mail.ru)

Dvoryanchikov N.V., Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Dean of the Department of Clinical and Forensic Psychology, Faculty of Legal Psychology, Moscow State University of Psychology and Education (dvorian@gmail.com)

The accelerated pace of social development and a speed of changes in general affecting the production sphere require greater involvement and higher work efficiency. The majority of workers of modern society are employees performing in "person-to-person" system. This category includes social and caring professions as well and other professions requiring interaction with people. Employees of the penal system are in this domain as well. They are subject to maximum emotional "burnout" being under the complex conditions and permanent contact with criminally infected persons. To preserve the personality and health of an employee, it is necessary to know various specific risk factors that may contribute to the development of such states as emotional "burnout".

Keywords: emotional burnout syndrome, employees of the penal system, penitentiary inspection, deviant behavior.

References

1. Bobrovnikova T.V. Emotsional'noe «vygoranie» kak faktor vzniknoveniya vnutrilichnostnogo konflikta [Emotional "burning out" as factor of emergence intra personal conflict]. Psikhopedagogika v praookhranitel'nykh organakh [Psychopedagogics in praookhranitelny bodies]. Omsk : OmA MVD Rossii [OmA MVD of the Russian Federation], .2007. Vol. 1(28). pp. 56–58.
2. Vasilenko A.Yu. Vozmozhnosti profilaktiki sindroma emotsional'nogo vygoraniya: Lichnostnye faktory [Possibilities of prevention of a syndrome of emotional burning out: Personal factors]. Vektor nauki TGU [TGU science Vector]. 2011. Vol. 4 (7). pp. 53–55.
3. Vodop'yanova N.E., Starchenkova E.S. Sindrom vygoraniya: Diagnostika i kharakteristika [Sindr of burning out: Diagnostics and characteristic]. Saint-Petersburg: Piter, 2008. 336 p.4. Gordeeva M.A. Emotsional'noe vygoranie gosudarstvennykh sluzhashchikh [Emotional burning out of civil officers]. Teoriya i praktika

- obshchestvennogo razvitiya [Theory and practice of social development]. 2014. Vol. 9. pp. 43–45.
4. Grabe M. Sindrom emotsional'nogo vygoraniya — bolezni' nashego vremeni. Pochemu lyudi vygorayut i chto mozhno protiv etogo predprinyat' [Burnout syndrome is a disease of our time. Why people burn out and what can be done against it]: Saint-Petersburg: Rech', 2008. 96 p. (In Russ.)
 5. Zmanovskaya E.V. Problema professional'nogo vygoraniya v rabote s deviantnym povedeniem: sistemno-dinamicheskii podkhod [A problem of professional burning out in work with deviant behavior: system and dynamic approach]. Vestnik psikhoterapii [Journal of psychotherapy]. – 2005. – Vol. 14 (19). – pp. 43–57.
 6. Il'in E.P. Emotsii i chuvstva [Emotions and feelings]. Saint-Petersburg: Piter, 2001. 752 p: il. – (Seriya «Mastera psikhologii»).
 7. Kitaev-Smyk L.A. Psikhologiya stressa – 2: Psikhologicheskaya antropologiya stressa [Stress psychology – 2: Psychological anthropology of a stress]. 2-e izd.pererab.i dop. Voprosy psikhologii ekstremal'nykh situatsii [Questions of Psychology of Extreme Situations]. 2007. Vol. 4. pp. 2–21
 8. Kopylova T.V. «Emotsional'noe vygoranie» kak forma professional'noi deformatsii lichnosti sotrudnika penitentsiarnoi sistemy [«Emotional burning out» as form of professional deformation of the identity of the employee of a penal system]. Pedagogika v pravookhranitel'nykh organakh [Pedagogics in law enforcement agencies]. 2003. Vol. 1. – pp. 13–15.
 9. Krapivina O.V. Emotsional'noe vygoranie kak forma professional'noi deformatsii u penitentsiarnykh sluzhashchikh. Diss. kand. psikhol. nauk. [Emotional burning out as a form of professional deformation at penitentiary employees. D. (Psychology) Thesis]. Tambov, 2004. 200 p.
 10. Makarova G.A. Sindrom emotsional'nogo vygoraniya [Burnout syndrome.]. Voprosy sotsial'nogo obespecheniya [Questions of a social assistance]. 2005. № 8. pp. 11—21.
 11. Osipova O.Yu. Emotsional'noe «vygoranie» sotrudnikov ugolovno-isplnitel'noi sistemy kak faktor, snizhayushchii effektivnost' deyatel'nosti [Emotional «burnout» of employees of the penal system as a factor that reduces the efficiency of activities]. Vestnik Vladimirskogo yuridicheskogo institute [Bulletin of Vladimir law Institute]. Vladimir. 2007. Vol. 2(3). pp. 83–85.
 12. Plotnikova A.N. Faktory, sposobstvuyushchie razvitiyu sindroma «emotsional'nogo vygoraniya» sotrudnikov penitentsiarnoi sistemy [The factors contributing to the development of the Syndrome of «emotional burning out» of employees of a penal system]. Psikhopedagogika v praookhranitel'nykh organakh [Psychopedagogics in praookhranitelny bodies]. Omsk: OMA MVD Rossii [OMA MVD of the Russian Federation], 2007. Vol. 2(29). pp. 44–46.14. Pryakhina M.V., Shikhova A.P. Emotsional'noe vygoranie sotrudnikov spetsializirovannykh podrazdelenii doznaniya [Emotional burning out of staff of specialized divisions of inquiry]. Nauchno-

teoreticheskii zhurnal «Uchenye zapiski» [Scientific-theoretical magazine «UchenyeZapiski»]. 2009. Vol. 6(52). pp. 59–63.

13. Cherkasova M.A. Psikhologicheskii monitoring professional'nogo vygoraniya sotrudnikov ugovovno-ispolnitel'noi sistemy Rossii. Diss. kand. psikhol. nauk. [Psychological monitoring of professional burning out of employees of a penal correction system of Russia. D. (Psychology) Thesis] Vologda, 2014. 187p.