

**Синдром эмоционального выгорания у медицинского персонала в судебной психиатрии и способы его профилактики**

Щукина Е.Я., Булыгина В.Г.

Государственный научный центр социальной и судебной психиатрии  
им. В.П. Сербского (Москва)

105

© Московский городской психолого-педагогический университет

© PsyJournals.ru, 2010

Было обследовано 76 психиатров и 35 психологов, работающих в судебной психиатрии, в экспертной и лечебной практике. Из них 74% женщин и 26% мужчин, средний возраст обследованных составил 43 года, стаж работы колебался от 17 до 18 лет.

У 19% были продиагностированы психосоматические и психовегетативные нарушения. В среднем за 12 месяцев каждый пробыл на больничном листе 4 дня. На рабочем месте врачам приходилось быть свидетелями, а иногда и жертвами, различных категорий агрессивного или насильственного поведения, чаще всего они сами оценивали свое поведение как пассивное агрессивное – каждый отмечал 13 случаев в год. Каждому обследованному примерно 7 раз в год приходилось сталкиваться с вызывающе-агрессивным или «агрессивно-раскалывающим поведением» (такое поведение проявлялось в виде провокации или спора и вызывало у врача отрицательную реакцию или внутренний дискомфорт). Чуть реже опрошенные были свидетелями случаев демонстративного суицида (5-6 случаев в год) и законченного суицида пациента (1-2 случая в год).

Все специалисты были обследованы с помощью методики «Диагностика уровня эмоционального выгорания» (В.В. Бойко). Кроме того, нами был составлен сводный список социально-психологических и клиничко-психопатологических факторов риска, используемых в отечественной и зарубежной практике. Интервьюируемым было предложено отдельно отметить те факторы, которые они учитывают при принятии решений в следующих ситуациях: 1) при оценке общественной опасности больного; 2) при оценке высокой вероятности совершения суицида больным; 3) при оценке вероятности нападения на персонал; 4) при оценке вероятности нападения на других больных.

Был проведен частотный и качественный анализ тех факторов риска, которые использовали специалисты со сформированным синдромом эмоционального выгорания и не сформированным.

Анализ результатов показал, что специалисты, у которых сформированы стадии резистенции и истощения использовали намного больше факторов риска при оценке степени опасности нападения больных на персонал и высокой вероятности риска суицида. При этом они использовали почти в два раза меньше переменных из перечня возможных рисков при оценке степени общественной опасности больных, нежели их коллеги с несформированным синдромом эмоционального выгорания. То есть были выявлены серьезные последствия синдрома эмоционального выгорания, а именно гипердиагностика и гиподиагностика по ряду принципиально важных аспектов деятельности специалистов, осуществляющих принудительное лечение.

Выявленные закономерности подчеркивают необходимость разработки мер профилактики синдрома эмоционального выгорания. Это связано с тем, что штаты психиатрических стационаров такого профиля недоукомплектованы высокопрофессиональными кадрами и стратегия ресурсосбережения крайне важна. Влияние синдрома эмоционального выгорания приводит не только к редукации

профессиональных достижений и используемых навыков, но и трансформирует такую важную компетенцию как оценка риска насилия и рецидивности.

В качестве адекватной формы профилактической работы, позволяющей соблюдать профессиональные и этические требования при работе с коллегами являются тренинги. В литературе приводятся данные о том, что среди факторов, способствующих возникновению СЭВ, немаловажная роль принадлежит неэмоциональности или неумению общаться, алекситимии, тревожности, что нашло подтверждение и в нашем исследовании. Более того, СЭВ как средство психологической защиты возникает быстрее у тех, кто менее реактивен и восприимчив, более эмоционально сдержан.

Опыт проведения тренингов, направленных на повышение стрессоустойчивости, уверенности в себе, дифференцирование эмоциональных состояний как собственных, так и воспринимаемых с сотрудниками ФГУ «ГНЦ ССП Росздрава» показал их эффективность в плане уменьшения уровня эмоционального напряжения на рабочем месте.