

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ НАСИЛИЕ И ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ У ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ПРОФЕССИЙ ОСОБОГО РИСКА

Авторы: Кузьменко Александр Иванович (Московский государственный психолого-педагогический университет)
Котельникова Елена Васильевна (Московский государственный психолого-педагогический университет)

Аннотация: Статья посвящена исследованию феномена психологическое насилие и синдрома эмоционального выгорания у представителей профессий особого риска. Проанализированы признаки проявления эмоциональное выгорание в служебной деятельности у сотрудников правоохранительных органов. Раскрываются негативные аспекты психологического насилия по отношению к сотруднику подверженному эмоциональному истощению. В статье предложены решения подобных проблем в виде профилактики данных явлений. Сделан вывод о том, что именно деятельность психологов, направленная на решение профилактических мер по укреплению социально-психологического климата внутри служебного коллектива, дабы избежать нападков со стороны коллег на сотрудников с ярко выраженными симптомами эмоционального выгорания.

Ключевые слова: профилактика, прокрастинация, психологическое насилие, эмоциональное выгорание, служебный коллектив

Annotation: The article is devoted to the study of the phenomenon of "psychological violence" and its role in relation to the syndrome of "emotional burnout" among representatives of high-risk professions. The signs of manifestation of the syndrome of "emotional burnout" in the performance of law enforcement officers are analyzed. The negative aspects of psychological violence in relation to an employee subject to emotional exhaustion are revealed. The article proposes solutions to such problems in the form of prevention of these phenomena. It is concluded that it is precisely the activity of psychologists aimed at solving preventive measures to strengthen the socio-psychological climate within the work team in order to avoid attacks by colleagues on employees with pronounced symptoms of emotional burnout.

Keywords: prevention, procrastination, psychological abuse, burnout, staff

Спецификой профессиональной деятельности представителей профессий особого риска является выполнения служебных обязанностей в условиях осложненных воздействием эмоциональных и физических стрессовых факторов, связанных с обострением сложной, экстремальной и напряженной обстановкой происходящей как в стране так и в целом мире. При несении службы сотрудник обязан соблюдать законность и ответственность за свои действия, выполняя служебные поручения. Зачастую служба в силовых структурах происходит в ситуациях с непредвидимым исходом, характеризующем психическими и физическими перегрузками, требующее решительных действий в случае возникновения опасности для жизни и здоровья

самого сотрудника. Наряду с этим, такая служба протекающая в экстремальных условиях, значительно повышает риск развития эмоционального выгорания и его последствий.

Поэтому под воздействием стрессовых факторов профессиональной среды эмоциональные ресурсы постепенно истощаются, и тогда организм и психика вырабатывают различные механизмы защиты, в том числе и «синдром выгорания».

Под эмоциональным выгоранием понимается такое состояние истощения физических, эмоциональных сил у сотрудника, при котором срабатывает механизм психологической защиты у него на конкретные психотравмирующие воздействия т.е. у человека нет сил на дальнейшие его действия, он не может не смеяться, не плакать, ему не хватает жизненной энергии для реакций на ситуации, которые с ним происходит [13].

Признаки эмоционального выгорания в профессиональной деятельности силовых ведомствах различны, их разделяют по определенным категориям в соответствии следующим изменениям:

1. Поведение (когда сотрудник имеет склонность откладывать порученные задачи на потом, проявляется феномен «прокрастинация», при этом он избегает общения с коллективом и не желает общаться с коллегами, у него повышается сопротивление выходить на службу и другое).
2. Эмоции (у сотрудника возникают ощущения-наваждения чувств безысходности, самокритики; он испытывает гнев, обиду и раздражительность на службе, ему кажется, что его обвиняют, цепляют и упрекают в течении рабочего времени, что доходит до напряженной обстановки выходящей в конфликт).
3. Мышление «познавательный процесс» (у него появляется мысли об уходе со службы путем увольнения, в какой-то степени у него происходит оцепенение на рабочем месте и сотрудник не в силах собраться и сосредоточится для выполнения поставленной задачи)
4. Здоровье (сотрудник начинает замечать за собой расстройство во сне, недомогание, головные боли; проявляется чувствительность к инфекционным заболеваниям; повышается утомляемость, слабость в течении дня, а также нарушается соматическое здоровье, в противоположность психическому заболеванию) [11].

В связи с этим такие показатели, выражают синдром эмоционального выгорания характеризующееся сочетанием симптомов нарушения в психологической, соматической и социальной сферах жизни сотрудника правоохранительных органов.

Особое внимание для успешного результата выполнения поставленных задач в правоохранительных органах, уделяется сплоченности служебных коллективов, и их межличностным отношениям. Однако из-за специфичности и конкуренции профессиональной деятельности силовых структур, зачастую межличностные отношения между сотрудниками складываются на фоне деления групп - «избранных» и «изгоев», где одни сотрудники подавляют других. Такое явление проявляется в виде унижения, насмешек, придинок, клеветы, оскорбления, эмоционального давления со

стороны коллег.

Пренебрежительное отношение сотрудников друг другу, как снижение показателей эффективности трудовой деятельности получило интерес у отечественных и зарубежных ученых определивших такое явление психологическим насилием, которое в трудовой обстановке может являться системой длительных, систематических, неблагоприятных, специальных поступков, реализуемых рабочем или группой коллег по отношению к одному сотруднику для того чтобы испортить результат профессиональной деятельности. Поэтому сотрудник который уже находится в состоянии истощения более всего подвержен психологическому влиянию со стороны коллег.

Под феноменом психологическое насилие понимается процесс длительный и управляемый, при котором объект (сотрудник или группа сотрудников) целенаправленно подвергается нападкам ежедневно или с периодическим постоянством. Последствия такого феномена непредсказуемы и могут выражаться не только в снижении продуктивности оперативно-служебной деятельности, хроническом стрессе, но и в возникновении различного рода психосоматических заболеваний и даже попытках суицида у сотрудников [2]. А поскольку в органах внутренних дел психологическое насилие является достаточно распространенным явлением, что негативно отражается на функционировании личности как субъекта трудовой деятельности и служебных коллективов как профессиональной общности, существует необходимость проведения системной работы по преодолению психологического насилия в ОВД [1]. Одной из неотъемлемых компонент этой работы является превентивная диагностика склонности сотрудников к психологическому насилию.

В целях совершенствования форм, методов и методик изучения личности сотрудников, оценки их склонности к применению психологического насилия по отношению к коллегам (сослуживцам) был разработан личностный опросник оценки склонности сотрудников к психологическому насилию (ОСПН). В результате проведенного исследования, приняли участие 75 офицеров (инспекторы ДПС ГИБДД – 53 чел., научные сотрудники ФКУ «НЦ БДД МВД России» – 15 чел.; психологи – 7 чел.). Средний возраст респондентов составил 34,2 года, стаж службы в ОВД – 12,5 лет (т.е. к исследованию привлекались лица, имеющие определённый профессиональный и жизненный опыт, способные оценить состояние и динамику межличностных отношений, социально-психологического климата и т.п.). Наличие психологического насилия оценивалось по частоте его проявления. Мнения респондентов разделились: часто сталкивались с проявлением психологического насилия по отношению к себе 34 чел. (45,3%), редко – 22 чел. (29,3%), никогда – 14 чел. (18,7%), затруднились с ответом – 5 чел. (6,7%) [8].

По своей сути склонность к психологическому насилию связывается с предрасположенностью или избирательной направленностью индивида на поведение, напрямую или опосредованно унижающее окружающих, подавляющее их волю, подчиняющее себе [12].

Однако высокий удельный вес лиц, в той или иной степени испытывавших на себе

негативное воздействие, указывает на существование проблемы. При этом собственно форм психологического насилия выявлено немного, а именно:

1) вербальная агрессия (словесные оскорбления, угрозы наказанием и увольнением, безосновательная критика, упрёки и принижение возможностей служащих, публичное высмеивание отдельных личностей);

2) гиперимператив (подаёт команду, указания, оскорбляющее личность, нарушающих действующее законодательство, диктат безоговорочного выполнения каждых поручений руководителей); формулирует команду, распоряжение кому-либо что-то сделать

3) тотальный контроль (стремление полностью владеть не только служебным, но и личным временем сотрудников).

Важен тот аспект, что 52 респондента (69,3%) отметили динамику увеличения психологического давления на личный состав за предшествующий опросу год [4, 6].

Для профилактики противодействия психологическому насилию для сотрудников подверженных синдрому «эмоционального выгорания» предлагается реализация следующих основных мер:

1. Нормативно-организационные: создание в организации специальной комиссии, члены которой изучают специфику и частоту ситуаций психологического притеснения, определяют «опасные зоны» и вносят предложения по нормативно-правовой регуляции и их разрешению, реструктуризацию и различные изменения в жизни силовых структур. Участвующие в осуществлении мониторинга и как посредники в кризис-интервенциях по преодолению это феномена, опирающиеся на определение дисциплинарные воздействия на преследователей и оказание соответствующей помощи жертвам психологического насилия.
2. Обще-профилактические: улучшение внутренней информационной политики и прозрачности происходящего в организации; открытое обсуждение назревших проблем в жизни подразделений и публичная коммуникация по вопросу организационной эффективности; знакомство всех руководителей (причем как при первоначальном обучении, так и при повышении квалификации и переподготовке) с сутью, причинами и путями предупреждения этого феномена; организация работы, направленной на усиление компетенции и ответственности, а также преодоление статусно-ролевых противостояний и группового эгоцентризма [10].
3. Социально-психологических: за счет трансформаций в оргкультуре и в стиле управления добиваться улучшения служебной совместимости, сплоченности и благоприятного социально-психологического климата в подразделениях и в целом в организации.
4. Индивидуально-коррекционные: формирование консультативно-реабилитационной сети, к которой привлечены как ведомственные, так и приглашенные специалисты (социальные работники, психологи, медики и др.), задачами которых является изучение психологического террора (особенностей притеснителей, жертвы, динамики этого процесса) и оказание помощи социально-правового, медицинского,

психологического и иного характера [7, 9].

Таким образом, в настоящее время в органах внутренних дел психологическое насилие является опасным признаком для сотрудников подверженных эмоциональному выгоранию. Такое явление оказывает значительное негативное влияние на успешность выполнения поставленных задач правоохранителями в службе.

Профессиональная деятельность представителей профессий особого риска сопряжена со сложными и стремительно трансформирующимися обстоятельствами, большими рисками, что повышает вероятность возникновения синдрома «эмоционального выгорания» среди сотрудников. Для эффективной работы в силовых ведомствах важно, вне всякого сомнения, создание благоприятной для личности трудовой атмосферы, поддержание благоприятного социально-психологического климата в служебных коллективах, преодоление девиаций поведения различной этиологии. Среди различных факторов, дестабилизирующих морально-психологическое состояние сотрудников и их межличностные отношения, особо следует выделить психологическое насилие.

Если не принимать специальных мер, такой феномен в коллективах ОВД, зачастую начинающийся из-за психологической несовместимости сотрудников или из-за одной профессиональной ошибки, допущенной кем-то, позже, когда он даже публично признается сотрудником, совершившим его, в дальнейшем развивается необратимо и, в силу групповой динамики, приводит к прогрессирующей социальной изоляции и выдавливанию угнетенных с рабочего места. Более того, в связи с появлением позиции потерпевшего, отражающей эскалацию недоверия и неприязни к обидчикам, обостряется процесс антагонистического противостояния в коллективе.

Список литературы

1. Гушин Е. Н. Психологические аспекты причин нарушения служебной дисциплины в коллективе // Психопедагогика в правоохранительных органах. – М. – 2018. – № 1. – С. 79-82.
2. Егоров А. Ю., Фрейдман О. Г. Психологическое насилие и развитие личности // Вестник Герценовского университета. – 2013. – №1. – С. 167-174.
3. Кокурин А. В., Екимова В. И., Поздняков В. М., Петров Е. В. Инновационные подходы к превентивной диагностике девиантных форм поведения представителей профессий особого риска // Экстремальная психология в экстремальном мире: материалы I междунар. молодеж. науч. форума. – Москва: Изд-во МГППУ, 2019. – С. 81- 86.
4. Котенев И. О., Гиздатов Т. Ю. Психологические проблемы регуляции служебного поведения сотрудников органов внутренних дел // Психология и педагогика служебной деятельности. – М. – 2017. – № 4. – С. 58 - 60.
5. Марьин М. И. Научно - практические проблемы повышения эффективности психологической работы в ОВД // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2014. – № 1(56). – С. 80 - 86.

6. Михайлова А.В. Исследование и психопрофилактика синдрома эмоционального выгорания у сотрудников ОВД на базе УМВД России по г. Новосибирску // Сборник трудов «Наука в современном мире: теория и практика Материалы V Международной научно-практической конференции». – Новосибирск. – 2017. – С. 25-29.
7. Петров В. Е. Диагностика склонности сотрудников органов внутренних дел к психологическому насилию в межличностных отношениях // Вестник ВИПК МВД России. – 2017. – № 2. – С. 82 – 86.
8. Петров В. Е. Профилактика и актуальные проблемы дисциплинирования личного состава // Сборник трудов конференции «Теория и практика общественного развития в свете современного научного знания». – Красково. – 2017. – С. 245 – 252.
9. Петров В. Е., Ратова И. В., Поляков С. П. Психологическая профилактика нарушений служебной дисциплины среди сотрудников органов внутренних дел // Вестник ВИПК МВД России. – Домодедово.
– 2015. – № 2 (34). – С. 71 – 76.
10. Томас Е.Н., Рябова М.Е. Специфика эмоционального выгорания у сотрудников ОВД с различным стажем службы // Сборник трудов конференции: «Современные инструменты управления человеческими ресурсами: теория и практика». – Челябинск. – 2016, – С. 125 – 130.
11. Фурманов И. А. Социальная психология агрессии и насилия: учебное пособие. – Минск: БГУ, 2016. – С. 284 – 390.
12. Шохин В.Е. Специфика возникновения профессионального выгорания личности в служебной деятельности сотрудников ОВД // Право и практика. –2018. – № 1. – С. 295 – 299.