



Деформация свойств системы идентичности в процессе профессионального выгорания специалистов деонтологического профиля*

Ольга А. Браун^а; Михаил Г. Аркузин^а; Елена В. Аршинова^{а, @}; Марина А. Билан^а

^а Кемеровский государственный университет, 650000, Россия, г. Кемерово, ул. Красная, 6

@ arshinova75@mail.ru

Поступила в редакцию 08.04.2019. Принята к печати 07.06.2019.

Аннотация: В соответствии с методологией системного подхода личность рассматривается нами как многомерная саморазвивающаяся система, при этом идентичность представляет собой отражение в сознании личности её отдельных «измерений». Являясь элементом самосознания, отдельные идентичности в свою очередь организованы в систему, отражающую целостное представление личности о себе – её Я-концепцию. Профессиональная деятельность представляет собой одно из важнейших направлений жизнедеятельности. На уровне самосознания отношение к профессии и себе как к профессионалу отражается в профессиональной идентичности. Профессиональная идентичность начинает формироваться на стадии получения профессионального образования и сохраняется зачастую даже после окончания трудовой деятельности. Любые значимые противоречия, возникающие в ходе профессионализации личности, находят свое отражение в её идентичности. Именно изменения, возникающие в системе идентичности личности в процессе её профессионального выгорания, и являются предметом рассмотрения в данной работе. На результатах эмпирического исследования профессионального выгорания врачей обосновываются изменения свойств системы идентичности, выражающиеся в увеличении диффузной и предрешенной идентичности; её структуры (снижение значимости профессиональной, коммуникативной и рефлексивной идентичности), а также структурная деформация самой профессиональной идентичности. В заключение делается вывод, что работа с самосознанием и идентичностью личности является важнейшим компонентом профилактики и коррекции профессионального выгорания.

Ключевые слова: профессиональная идентичность, эго-идентичность, профессиональная деятельность, Я-концепция, эмоциональное истощение, деонтология

Для цитирования: Браун О. А., Аркузин М. Г., Аршинова Е. В., Билан М. А. Деформация свойств системы идентичности в процессе профессионального выгорания специалистов деонтологического профиля // Вестник Кемеровского государственного университета. 2019. Т. 21. № 3. С. 685–694. DOI: <https://doi.org/10.21603/2078-8975-2019-21-3-685-694>

Введение

Деструктивные проявления в профессиональной деятельности являются значимой проблемой практической психологии, поскольку приводят не только к серьезным внутриличностным проблемам, но и к нарушению взаимодействия, изменению отношения к профессии в целом. К сожалению, профессиональные деформации наиболее выражены у людей, работающих в системе *человек – человек*. Именно эти специалисты в большей степени подвержены эмоциональному и профессиональному выгоранию, поскольку их деятельность характеризуется большой интенсивностью коммуникации, предполагает каждодневную эмоциональную нагрузку, высокую ответственность и устойчивость к стрессовым воздействиям. Деонтологические профессии требуют от индивида

образованности, соблюдения определенных профессиональных и морально-этических принципов по отношению к своему объекту, непрерывного процесса личностного и профессионального развития. Все это возможно лишь при условии ценностного отношения к профессии, когда профессиональная деятельность является не только средством поддержания уровня благосостояния, но и позволяет реализовывать внутренние мотивы и смыслы личности [1].

Личность является многомерной, самоорганизующейся системой [2; 3]. Как и любая система, она обладает «блоком обратной связи», который позволяет отражать, прежде всего в сознании самого человека, различные измерения личности, их свойства, иерархические соотношения и т. д. Такую функцию обратной связи в структуре личности

* Статья написана при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19-013-00066 «Система идентичности личности учащейся молодежи: динамика, факторы, угрозы».

выполняет самосознание, которое включает в себя упорядоченные по разным основаниям (время, модальность и т. д.) Я-концепции, Я-образы, самооценку и идентичность личности [3]. Мы рассматриваем идентичность как отражение представлений человека о себе или своем месте в определенной реальности (физической, духовной, социальной, профессиональной и т. д.). В совокупности отдельные виды идентичности образуют систему (Я-концепцию), компоненты которой соподчинены и взаимосвязаны. Такая система может быть охарактеризована с точки зрения структуры (какие именно виды идентичности представлены, как они организованы), содержания (когнитивная характеристика, отражающая, как человек представляет себе соответствие той или иной категории, в совокупности содержательная характеристика всех идентичностей составляет Я-образ), самооценки и свойств (общее состояние системы). Субъективная значимость того или иного вида идентичности зависит от важности для личности того измерения, той реальности, которую характеризует. Таким образом, появление профессиональной деятельности как личностного новообразования закономерно должно сопровождаться появлением профессиональной идентичности. В идеале это должно начинаться еще на стадии получения профессионального образования. Такая первичная или даже потенциальная профессиональная идентичность является важным условием успешности обучения, принятия профессиональных морально-этических ценностей.

Профессиональная идентичность как студентов, так и сложившихся специалистов в последнее время довольно часто становится объектом психологических исследований [4–11]. При этом, как показывают результаты исследований, формирование профессиональной идентичности действительно начинается на этапе получения образования, но даже в этот относительно короткий период это развитие неравномерно и зависит от ряда факторов, среди которых одно из важнейших мест занимает специфика образовательного процесса [12–17].

Несмотря на различия в понимании профессиональной идентичности как психического явления, большинство исследователей подчеркивают его ценностную основу и тесную взаимосвязь с процессом профессионального развития [8; 9; 18]. Таким образом, редукция профессионального измерения личности закономерно сопровождается изменениями в её идентичности, самым очевидным из которых становится снижение значимости профессиональной идентичности, её негативная оценка. При этом деформация такого значимого компонента системы эго-идентичности как профессиональная идентичность приводит и к изменению свойств всей системы. Е. А. Солдатова в своих работах подчеркивает взаимосвязь показателей статусов эго-идентичности и ситуации нормативного

кризиса с эмоциональным выгоранием специалиста. Она считает, что «выгоревший» профессионал имеет признаки предрешенной или диффузной эго-идентичности, которая может выражаться в различных негативных состояниях: истощенности ресурсов, повышенном уровне тревожности и агрессии и т. д.

Одной из важных профессий деонтологического профиля является профессия врача. Деятельность современных врачей осуществляется в ситуации смены моделей российского здравоохранения, постоянно меняющихся требований к личности специалиста и качеству оказываемой помощи, т. к. в задачи врача входит оказание не только квалифицированной медицинской помощи, но и владение коммуникативными навыками (выслушать больного, помочь побороть тревогу, страх, почувствовать заботу о себе и т. д.). Такая ситуация требует от человека высокой мобильности и устойчивости к стрессовым воздействиям, но если не происходит своевременное психическое восстановление, возможно возникновение такого состояния, как эмоциональное выгорание.

Эмоциональное выгорание определяется В. В. Бойко как механизмы психологической защиты личности в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на психотравмирующие воздействия, что может привести к снижению эффективности трудовой деятельности и дискомфортному состоянию [19]. Так, в соответствии с концепцией К. Маслач и С. Джексон эмоциональное выгорание понимается как ответная реакция на профессиональные стрессы межличностных коммуникаций и как трехмерный конструкт, который включает в себя такие компоненты, как эмоциональное истощение, деперсонализация, редукция профессиональных достижений [20]. Таким образом, изменение отношения к своему Я является одним из ведущих компонентов синдрома эмоционального выгорания. Н. Е. Водопьянова и Е. С. Старченкова под этим термином понимают набор негативных психологических переживаний, связанных с продолжительными и интенсивными межличностными взаимодействиями, отличающимися высокой эмоциональной насыщенностью или когнитивной сложностью [21].

Продолжая эту логическую цепочку, с уверенностью можно говорить о том, что если позитивные эмоции в ходе деятельности лежат в основе формирования новых мотивов, то постоянное негативное подкрепление какой-либо деятельности приводит к разрушению её основы, т. е. системы мотивации. Эмоциональное выгорание переходит в профессиональное, а некоторыми авторами эти понятия даже рассматриваются как синонимы [22]. В частности, Н. В. Гришина считает, что выгорание неразрывно связано

с утратой значения профессиональной деятельности, и предлагает экзистенциальный подход к его изучению [23].

Если под эмоциональным выгоранием традиционно понимается некая форма эмоционального поведения, возникающая в ответ на частные стрессовые воздействия, т. е. акцент в определении понятия ставится на сферу личности, в которой происходят изменения, то, говоря о профессиональном выгорании, мы акцентируем внимание на деятельности, в которой эти изменения проявляются и чаще всего которой бывают вызваны. Вероятно, можно представить ситуации, в которых эмоциональное выгорание не будет связано с профессиональной деятельностью, однако в таком случае вполне возможно избежать стрессовых воздействий, другое дело, если стрессоры являются частью профессиональной деятельности личности. В таком случае эмоциональное и профессиональное выгорание, на наш взгляд, образуют единый синдром, выражающийся в попытках полного или частичного отказа от эмоциональной включенности в деятельность, изменении мотивационной основы и снижении субъективной значимости профессиональной деятельности, вплоть до формирования осознанного (или неосознанного) стремления к её избеганию. Именно в таком контексте рассматривается эмоциональное и профессиональное выгорание в данной работе.

В результате синдрома эмоционального выгорания ухудшается качество работы специалиста, растет число конфликтов в общении с коллегами, пациентами, семьей, происходит ухудшение психического здоровья, разочарование в выбранной профессии, размышления о том, чтобы сменить деятельность. Эмоциональное выгорание выступает как процесс постепенной утраты эмоциональной, когнитивной и физической энергии, следствием которого является прогрессирующее состояние утомления [19–22; 24]. Специалист становится менее восприимчив к сигналам извне и изнутри, и поэтому он отрицает свое настоящее, становится более пассивным, отстраненным. Чаще происходит фиксация на прошлом или будущем, что приводит к утрате гибкости, потенциала развития. Таким образом, эмоциональное выгорание влияет не только на личностные качества человека, его взаимоотношения с социумом и окружающим миром, но и на самосознание. Именно изучение изменений в системе идентичности личности, происходящих в процессе эмоционального и профессионального выгорания, и стало целью нашего исследования. Выбор в качестве экспериментальной группы врачей был обусловлен, с одной стороны, общепризнанным риском выгорания для представителей данной профессии, с другой – высокой общественной значимостью профессии врача.

Методы

Исследование проводилось в 2017 г. на базе трех больниц г. Кемерово: ГБУЗ КО «Кемеровская городская клиническая больница № 2», ГБУЗ КО «Областной клинический онкологический диспансер», ГБУЗ КО «Кемеровская городская клиническая больница № 1 имени М. Н. Горбуновой». Выборку составили 30 мужчин и 30 женщин, работающих врачами различных специальностей с профессиональным стажем от 2 до 36 лет, средний возраст 42 года. Для проведения исследования использовались следующие методики: анкетирование; опросник «Двадцать утверждений самоотношения» («Кто Я?») М. Куна и Т. Макпартленда, методика диагностики уровня эмоционального выгорания В. В. Бойко; опросник «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» (МВІ) К. Маслач и С. Джексона в адаптации Н. Е. Водопьяновой, Е. С. Старченковой для медицинских работников; тест структуры эго-идентичности «СЭИ-тест» Е. А. Солдатовой. Обработка данных осуществлялась с помощью методов математической статистики: U-критерий Манна-Уитни для независимых выборок, t-критерий различия средних Стьюдента. Расчеты проводились с помощью программного пакета STATISTICA 9.0.

Результаты и обсуждение эмпирического исследования

Для установления взаимосвязи между компонентами профессионального выгорания и особенностями статусов эго-идентичности респонденты были разделены на три группы. Основанием разделения выборки послужила методика уровня диагностики эмоционального выгорания В. В. Бойко, предназначенная для измерения уровня проявления эмоционального выгорания. Согласно В. В. Бойко, выгорание по аналогии со стрессом протекает в несколько фаз. Интерпретация результатов методики ведется по трем фазам: Напряжение, Резистенция, Истощение. Каждая фаза включает в себя по 4 симптома. Фаза Напряжение: переживание психотравмирующих обстоятельств, неудовлетворенность собой, «загнанность в клетку», тревога и депрессия. Фаза Резистенция: неадекватное эмоциональное реагирование, эмоционально-нравственная дезориентация, расширение сферы экономики эмоций, редукция профессиональных обязанностей. Фаза Истощение: эмоциональный дефицит, эмоциональная отстраненность, деперсонализация, психосоматические и психовегетативные нарушения [19]. В зависимости от выраженности симптомов выгорания все испытуемые были поделены нами на три группы:

1 группа – синдром полностью сформировался хотя бы в одной из фаз (т. е. итоговое количество баллов в одной из фаз больше или равно 61);

2 группа – синдром не сформировался (т. е. итоговое количество баллов ни в одной из фаз не превышает 36 баллов);

3 группа – синдром находится в стадии формирования хотя бы в одной из фаз (т. е. итоговое количество баллов в одной из фаз находится в промежутке от 37 до 60 баллов).

Исходя из цели исследования, особый интерес для нас представляли врачи, вошедшие в первую (выгорание произошло хотя бы в одной из фаз) и вторую (выгорание не произошло) группы. *Первая группа (выгорание произошло хотя бы в одной из фаз)* состоит из 14 мужчин (51,8 %), 13 женщин (48,2 %): средний возраст – 46 лет, средний стаж работы – 20 лет. *Вторая группа (выгорание не произошло)* состоит из 11 лиц мужского пола (47,8 %) и 12 лиц женского пола (52,2 %): средний возраст – 38 лет, средний стаж работы – 12 лет. Обращает на себя внимание разница в среднем возрасте и стаже работы испытуемых. Продолжительность профессиональной деятельности является важным фактором, обуславливающим развитие синдрома профессионального и эмоционального выгорания, однако не может считаться определяющим. Безусловно, небольшая выборка несколько снижает статистическую обоснованность результатов, позволяя тем не менее сформулировать некоторые выводы и обозначить дальнейшие направления исследований.

Для подтверждения данных, полученных с помощью методики В. В. Бойко, мы использовали методику «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» (МБИ) К. Маслач и С. Джексона в адаптации Н. Е. Водопьяновой, Е. С. Старченковой (вариант для медицинских работников). В результате при помощи сравнения средних по t-критерию Стьюдента были обнаружены значимые различия между первой и второй группой. Основные результаты анализа представлены в таблице 1.

Таблица 1. Результаты сравнений средних значений в исследуемых группах по методике «Профессиональное (эмоциональное) выгорание»

Table 1. Results of the comparative average values in research groups according to the method of "Professional (emotional) burnout"

Шкала	Первая группа	Вторая группа	p
Эмоциональное истощение	30,11	20,26	0,0019
Деперсонализация	19,59	14,87	0,0171
Редукция персональных достижений	20,00	25,00	0,0966

Прим.: выделены статистически значимые различия в группах на уровне $p \leq 0,05$.

Полученные результаты позволяют констатировать значимые различия в уровне эмоционального истощения испытуемых первой и второй групп. Испытуемые с наличием синдрома эмоционального выгорания (первая группа) имеют пониженный психический и эмоциональный тонус, менее склонны к проявлению эмоций в отношениях с окружающими людьми, особенно с коллегами и пациентами. По субшкале Деперсонализация у врачей этой группы показатели значительно превышают показатели испытуемых второй группы (испытуемые без синдрома эмоционального выгорания), вероятно, стремясь отстраниться от эмоций, они, в свою очередь, отстраняются от самой деятельности, меньше включены в неё, более формально выполняют свои обязанности. По субшкале Редукция персональных достижений обе группы имеют средние показатели, значимых различий не выявлено. В целом результаты методики уровня диагностики эмоционального выгорания подтверждаются методикой «Профессиональное выгорание» К. Маслач, С. Джексона, при этом синдром эмоционального выгорания, диагностируемый при помощи методики В. В. Бойко, в профессиональной деятельности медицинских работников проявляется не только в собственно эмоциональном истощении, но и в формировании отстраненной позиции по отношению к своей профессии и своему месту в ней.

Далее нами определялись характеристики эго-идентичности испытуемых посредством методики структуры эго-идентичности (СЭИ-тест) Е. А. Солдатовой. Основываясь на работах Дж. Марсиа, Е. А. Солдатова выделяет 3 статуса эго-идентичности: автономная, предрешенная и диффузная. На наш взгляд, каждый статус свидетельствует о некотором актуальном состоянии системы эго-идентичности. Автономная соответствует устойчивому состоянию (даже если оно временно, вплоть до следующего нормативного кризиса). Диффузная свидетельствует о неравновесном состоянии, наличии противоречий и, согласно Е. А. Солдатовой, характерна для периодов нормативных кризисов. Предрешенная, на наш взгляд, отражает неполное формирование идентичности, т. е. имеется некоторая приписанная характеристика (или социальная роль), которая носит формальный характер, внутренне личностью не принимается и не наделяется смыслом, а следовательно, система идентичности также находится в неустойчивом состоянии, такое состояние системы характерно для предкризисной фазы развития личности [20].

В ходе нашего исследования были выявлены статистически значимые различия в характеристиках эго-идентичности испытуемых с наличием эмоционального (профессионального) выгорания и без него (таблица 2).

Таблица 2. Результаты сравнений средних значений в исследуемых группах по методике структуры эго-идентичности СЭИ-тест Е. А. Солдатовой**Table 2. Results of comparisons of average values in the studied groups according to the method of ego-identity structure SEI-test by E. L. Soldatova**

Шкала	Первая группа	Вторая группа	$p \leq 0,05$
Диффузная эго-идентичность	19,96	13,13	0,0115
Предрешенная эго-идентичность	18,41	12,52	0,0282

Прим.: в таблице представлены только значимые различия в группах на уровне $p \leq 0,05$.

В целом по результатам сравнительного анализа выявлено статистически значимое различие средних значений по общим шкалам Диффузная эго-идентичность ($p=0,0115$) и Предрешенная эго-идентичность ($p=0,0282$). Это говорит о том, что группа, в которой выгорание произошло хотя бы в одной из фаз, значительно отличается от группы, в которой выгорание не произошло. Большая выраженность диффузной и предрешенной идентичности свидетельствует о неравновесном состоянии системы идентичности, ожидании или наличии нормативного кризиса, что может проявляться в следующем.

1. Отречение от эго, проявляющееся в отказе от настоящего, отсутствии планов на будущее, а также чрезмерной идеализации прошлого или будущего.

2. Неуверенность в отношениях: неверие в себя, самоизоляция, стереотипные формализованные отношения, ожидание идеальных отношений в будущем и отказ от них в настоящем, замена собственной идентичности групповой (быть таким, каким общество хочет тебя видеть).

3. Сомнение в выборе дела: поиск собственного подходящего дела, чрезмерная поглощенность односторонней деятельностью, либо выбор дела, профессии на основе внешних образцов (предрешенный выбор).

4. Обесценивание: потеря смыслов, сомнение в целях, идеализация уже устоявшихся собственных ценностей, принятие внешне заданных образцов поведения.

5. Утрата социального признания: понижение самоуважения, сомнение в адекватности собственных проявлений, неустойчивое представление о себе или, напротив, излишняя самоуверенность, самомнение, стремление к неоправданному риску.

В целом специалист обесценивает настоящее, склоняясь к прошлому или будущему, нереалистично оценивает себя и свои возможности, что приводит к нарушению социального

взаимодействия и профессиональной самооценки и может проявляться как в пассивности, неуверенности в себе, так и в склонности к неоправданному риску.

Исследование структуры системы идентичности проводилось при помощи «Двадцати утверждений самоотношения» («Кто Я?») М. Куна и Т. Макпартленда. Для обработки использовались категории, предложенные Т. В. Румянцевой [25]. В связи с тематикой исследования отдельно в дополнительную категорию была выделена профессиональная идентичность. Достоверность различий оценивалась при помощи U-критерия Манна-Уитни. Наиболее значимые различия в структуре идентичности испытуемых с наличием и отсутствием синдрома выгорания зафиксированы в выраженности коммуникативного ($p=0,0023$), рефлексивного ($p=0,03$) и профессионального Я ($p=0,0014$). Данные результаты вполне объяснимы. Эмоциональное выгорание формирует компенсаторное поведение, направленное на снижение эмоциональной включенности и количества контактов, что, в свою очередь, отражается на восприятии себя как субъекта коммуникации. Деперсонализация как компонент выгорания выражается в своего рода уплощении рефлексии, её свертывании, а негативные переживания, связанные с профессиональной деятельностью, приводят к снижению значимости профессиональной идентичности и её структурному распаду.

Традиционно в структуре профессиональной идентичности принято выделять когнитивный, аффективный и поведенческий компоненты [8]. Безусловно, эмоциональное выгорание отражается на всех трех структурных компонентах, но ведущая роль в этих изменениях, на наш взгляд, принадлежит аффективной составляющей.

Для изучения эмоционально-оценочного компонента профессиональной идентичности мы использовали метод анкетирования. При этом респондентам задавались косвенные вопросы, позволяющие оценить отношение к данному виду деятельности. Структура анкеты включала вопросы, касающиеся социальных и профессиональных характеристик испытуемых, а также их мнение относительно профессии врача, возможности повторного выбора данной профессии, желания что-то изменить в данной профессии и продолжения династии врачей детьми. Изучение данных, полученных посредством анкеты, вполне предсказуемо показало значительные различия между первой и второй группой по возрасту, стажу работы и её интенсивности (оценивалась на основе среднего количества пациентов). Врачи со сформировавшимся синдромом эмоционального выгорания старше, дольше работают и имеют большее количество пациентов в сутки. Различия проявились и при анализе разделов анкеты, связанных с отношением к своей профессиональной деятельности. В вопросе, где предлагалось

оценить степень удовлетворенности своей работой по 9-бальной шкале (где 1 – абсолютно удовлетворен своей работой, а 9 – абсолютно не удовлетворен), ответы в первой группе распределились следующим образом: 33,3 % испытуемых ответили неоднозначно (и да, и нет), в то время как 55, 5 % ответили «скорее удовлетворен, чем не удовлетворен» до «абсолютно не удовлетворен». Только 11,2 % оценили степень удовлетворенности более высокими оценками «высоко удовлетворен» и «скорее не удовлетворен, чем удовлетворен».

На вопрос «Если бы Вы выбирали свою профессию сейчас, стали бы Вы врачом?» ответы в первой группе распределились следующим образом: 26 % врачей хотели бы еще раз повторить этот выбор, 62,9 % врачей не хотели бы, 11,1 % затруднились ответить. Среди причин названы следующие: 18,5 % отметили, что это сложная работа, которая требует постоянного напряжения, 22,2 % считают, что это малооплачиваемая работа, 3,7 % полагают, что необходимо потратить много времени на обучение (5–10 лет, включая интернатуру и ординатуру), 18,5 % ответили отрицательно без объяснения причин.

Вопрос: «Хотели бы Вы чтобы ваши дети (будущие дети) продолжили династию и тоже стали врачами?» показал следующие результаты: 66,6 % ответили отрицательно, 26 % – положительно, 7,4 % затруднились ответить на данный вопрос. Среди отрицательных ответов были даны следующие:

- не хочу, чтобы мои дети становились врачами, потому что это сложно как физически, так и психологически (7,4 %);
- не хочу, т. к. эта работа является малооплачиваемой (14,8 %);
- не хочу, т. к. это очень ответственная работа (11,1 %).

На открытый вопрос «Что бы Вы хотели изменить в своей работе?» 11,1 % ответили «ничего», а также 11,1 % дали ответ «все». При этом были названы следующие параметры, которые хотелось бы изменить: среднемесячный заработок в большую сторону (11,1 %), руководство (11,1 %), график работы в более удобную и гибкую форму (14,8 %), количество пациентов в один рабочий день и их личностные особенности (14,8 %), 14,8 % хотели бы просто изменить место работы, а 11,2 % не смогли ответить на данный вопрос. Таким образом, для испытуемых с наличием синдрома эмоционального выгорания характерна более негативная оценка профессии врача в целом и своей деятельности в частности, основными причинами неудовлетворенности являются субъективно низкая оплата труда, высокая интенсивность деятельности и уровень ответственности.

Существенно более высокую удовлетворенность своей профессиональной деятельностью демонстрируют испытуемые второй группы: 91,4 % оценивают свою удовлетворенность по положительной шкале от «абсолютно удовлетворен» до «скорее удовлетворен, чем не удовлетворен» и всего 4,3 % ответили неоднозначно, 4,3 % скорее не удовлетворены своей работой, чем удовлетворены.

На вопрос «Если бы Вы выбирали свою профессию сейчас, стали бы Вы врачом?» ответы во второй группе распределились так: 56,6 % дали однозначный положительный ответ, 34,8 % дали отрицательный ответ, 8,6 % не смогли ответить на данный вопрос. Причины отказа от повторного выбора схожи с причинами первой группы. Примечательно, что людей, готовых повторно стать врачами, существенно меньше, чем в целом удовлетворенных своей профессиональной деятельностью.

На вопрос, который касался будущего детей, были даны следующие ответы: 60,8 % хотели бы, а 34,9 % не хотели бы, чтобы их дети стали врачами, 4,3 % не смогли ответить на данный вопрос. Причины, по которым специалисты не хотели бы, чтобы их дети продолжали династию врачей, содержательно сходны с результатами первой группы. Что касается общего отношения к профессиональной деятельности, то 47,8 % врачей не хотели бы ничего менять в своей профессии, 39,1 % врачей хотели бы изменить некоторые параметры профессии (среднемесячную зарплату, оборудование, на котором приходится работать, пациентов и коллег, в том числе руководителя), 13,1 % не знают ответа на данный вопрос.

Обращает на себя внимание, что среди негативных характеристик профессии врача чаще всего респондентами называются низкий уровень оплаты труда, высокая сложность, ответственность и интенсивность деятельности. То есть соотношение *затраты – вознаграждения* не оценивается как субъективно справедливое, именно это, на наш взгляд, является одной из основных причин развития синдрома выгорания. В идеале профессиональная деятельность должна удовлетворять как материальные, так и духовные потребности человека. Рост интенсивности деятельности, её формализация приводят к снижению возможности самореализации в профессии, превращая её из деятельности, наделенной внутренним смыслом, в ремесло, способ зарабатывания денег. Если же и материальные дивиденды оцениваются как недостаточные, развивается неудовлетворенность профессиональной деятельностью, зачастую перерастающая в неудовлетворенность собой и личностный кризис.

Заключение

Являясь элементом самосознания, сформулированная и означенная идентичность отражает субъективное значение для личности различных сфер жизнедеятельности. Все идентичности личности формируют её целостный образ и обобщенную самооценку, что в совокупности дает Я-концепцию. Внутри Я-концепции различные идентичности организованы в иерархическую систему, по сути, отражающую иерархию отношений личности. Эмоциональное выгорание в результате профессиональной деятельности может рассматриваться как профессиональное и приводит к изменению оценочного, мотивационного и смыслового компонентов профессиональной деятельности и отношения к деятельности в целом, что отражается в изменении характеристик профессиональной идентичности и её места в структуре Я-концепции и трансформации всей системы идентичности в целом.

Проанализировав особенности системы идентичности врачей с синдромом эмоционального выгорания, мы пришли к следующим выводам.

1. В структуре эго-идентичности «выгоревших» специалистов отмечается снижение выраженности коммуникативного, профессионального и рефлексивного Я. То есть происходит своего рода «генерализация» отстраненности, которая, начинаясь с компенсаторного поведения, направленного на снижение эмоциональной включенности, перерастает в отстраненность от контактов, собственного Я и профессиональной деятельности в целом.

2. С точки зрения свойств системы идентичности ситуация выгорания приводит к нарушению равновесного функционирования и развитию диффузной и предрешенной эго-идентичности, что проявляется в негативном отношении к своему настоящему, сомнениях в своем выборе, своем жизненном пути, пассивности в отношениях, реали-

зации целей, неуверенности, стремлении избегать выбора, «плыть по течению».

3. Профессиональное выгорание приводит к изменениям в структуре собственно профессиональной идентичности. В первую очередь, это проявляется в утрате позитивной оценки профессии. В идеале любая профессиональная деятельность хотя бы отчасти должна быть мотивированна внутренними мотивами. В ситуации выгорания внутренняя мотивация постепенно снижается, соответственно повышается «нагрузка» на внешнюю (уровень заработной платы, условия труда, отношения в коллективе и т. д.). При таких условиях получаемые выгоды субъективно практически никогда не оцениваются как соответствующие затраченным усилиям, что приводит к нарастанию неудовлетворенности.

4. Полученные в нашем исследовании результаты позволяют предположить, что развитие рефлексии, коррекция идентичности, повышение осмысленности деятельности являются необходимыми направлениями психологической работы в ситуации профессионального выгорания.

Результаты нашего исследования переключаются с результатами исследований, полученными Е. А. Солдатовой и А. А. Шевченко, на основании чего можно сделать вывод о неслучайном характере выявленных закономерностей [20]. Мы полагаем, что изменение Я-концепции отражает любые субъективно значимые изменения в системе отношений личности. В полной мере это касается и отношения к труду и профессиональной деятельности. Развитие профессиональной деятельности начинается еще на стадии обучения, и хотя речь еще не идет о собственно профессиональной деятельности, именно в процессе получения профессионального образования закладывается фундамент будущей профессиональной идентичности. Принятие профессиональной роли, пусть потенциальной, приводит к принятию профессионально-этических ценностей, что особенно важно для профессий деонтологического профиля.

Литература

1. Яницкий М. С., Серый А. В. Развитие системы ценностно-смысловых ориентаций личности в профессиональной деятельности специалистов деонтологического статуса // *Личность и профессиональная деятельность* / под ред. Л. Г. Дикой, Т. Х. Невструевой. Хабаровск: Изд-во ДВГУПС, 2008. С. 147–159.
2. Ломов Б. Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. М.: Наука, 1984. 444 с.
3. Клочко В. Е., Лукьянов О. В. Личностная идентичность и проблема устойчивости человека в меняющемся мире: системно-антропологический ракурс // *Вестник Томского государственного университета*. 2009. № 324. С. 333–336.
4. Белинская Е. П. Современные исследования идентичности: от структурной определенности к процессуальности и незавершенности // *Вестник Санкт-Петербургского университета. Психология и педагогика*. 2018. Т. 8. № 1. С. 6–15.
5. Серый А. В., Яницкий М. С. Смысловые аспекты переживания кризиса социальной идентичности при вынужденной смене жизненной ситуации // *Психологические исследования: электронный научный журнал*. 2015. Т. 8. № 43. С. 12.
6. Буйкас Т. М. Проблема и психотехника самоопределения личности // *Вопросы психологии*. 2002. № 2. С. 28–39.

7. Ермолаева Е. П. Современные тенденции динамики профессиональной идентичности // *Фундаментальные и прикладные исследования современной психологии. Результаты и перспективы развития* / отв. ред. А. Л. Журавлёв, В. А. Кольцова. М.: ИП РАН, 2017. С. 2576–2584.
8. Иванова Н. Л., Конева Е. В. Профессиональная идентичность и профессиональное пространство // *Мир психологии: научно-методический журнал*. 2004. № 2. С. 148–157.
9. Поварёнков Ю. П. Психологическое содержание профессионального становления человека. М.: УРАО, 2002. 160 с.
10. Шнейдер Л. Б. Личностная, гендерная и профессиональная идентичность: теории и методы диагностики. М.: МПСИ, 2007. 128 с.
11. Шнейдер Л. Б. Профессиональная идентичность: теория, эксперимент, тренинг. М.: МОДЭК, 2004. 600 с.
12. Браун О. А., Аркузин М. Г. Динамика системы идентичности личности студентов-психологов // *Комплексные исследования человека: психология: мат-лы VII сибирского психологического форума*. Томск: Томский гос. ун-т, 2017. Ч. 1. С. 30–33.
13. Евтешина Н. В. Теоретико-методологические аспекты феномена профессиональной идентичности психологов в социальной психологии: структура и методы исследования // *Психолого-педагогический поиск*. 2014. № 1. С. 66–75.
14. Озерина А. А. Исследование содержания профессиональной идентичности студентов бакалавриата // *Известия Волгоградского государственного педагогического университета*. 2012. № 1. С. 115–119.
15. Субботин И. Б. Морально-психологическое состояние военнослужащих как динамическая составляющая морального духа войск // *Военный академический журнал*. 2014. № 1. С. 26–34.
16. Яницкий М. С., Серый А. В., Браун О. А., Пелех Ю. В., Маслова О. В., Сокольская М. В., Санжаева Р. Д., Монсонова А. Р., Дагабаева С. Б., Неяскина Ю. Ю., Кадыров Р. В., Капустина Т. В. Идентичность как динамическая иерархическая система: социальный и культурный контекст формирования // *Вестник Кемеровского государственного университета*. 2018. № 2. С. 131–140. DOI: 10.21603/2078-8975-2018-2-131-140
17. Мазуркевич А. В., Яницкий М. С., Серый А. В. Темпоральные аспекты трансформации ценностной структуры самоидентичности в условиях кардинальных изменений жизненной ситуации // *Вестник Новосибирского государственного педагогического университета*. 2017. Т. 7. № 3. С. 104–122.
18. Яшина А. А. Проблема идентичности в социальной психологии // *Вестник Волгоградского государственного университета. Серия 7: Философия. Социология и социальные технологии*. 2007. № 6. С. 110–113.
19. Бойко В. В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении. СПб.: Речь, 1999. 28 с.
20. Солдатова Е. Л., Шевченко А. А. Особенности нормативного кризиса у представителей социальной и производственной сфер деятельности с разным уровнем выгорания // *Наука, образование, общество*. 2016. № 1. С. 290–303. DOI: 10.17117/no.2016.01.290
21. Водопьянова Н. Е., Старченкова Е. С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. СПб.: Питер, 2008. 258 с.
22. Водопьянова Н. Е., Старченкова Е. С. Современные подходы к превенции синдрома выгорания // *Современные проблемы исследования синдрома выгорания у специалистов коммуникативных профессий* / под ред. В. В. Лукьянова, Н. Е. Водопьяновой, В. Е. Орла, С. А. Подсадного, Л. Н. Юрьевой, С. А. Игумнова. Курск: Курск. гос. ун-т, 2008. С. 235–249.
23. Гришина Н. В. Помогающие отношения: профессиональные и экзистенциальные проблемы // *Психологические проблемы самореализации личности*. СПб.: Изд-во СПб. ун-та, 1997. С. 143–156.
24. Бабанов С. А. Синдром эмоционального выгорания // *Врач скорой помощи*. 2012. № 10. С. 63–69.
25. Румянцева Т. В. Психологическое консультирование: диагностика отношений в паре. СПб.: Речь, 2006. 166 с.

Deformation of Properties of Identity System in the Process of Professional Burnout in Specialists of the Deontological Profile*

Olga A. Braun ^a; Mikhail G. Arkuzin ^a; Yelena V. Arshinova ^{a,@}; Marina A. Bilan ^a

^a Kemerovo State University, 6, Krasnaya St., Kemerovo, Russia, 650000

@ arshinova75@mail.ru

Received 08.04.2019. Accepted 07.06.2019.

Abstract: According to the system approach, a person is considered as a multidimensional self-developing system, while identity is a reflection in the personality consciousness of its individual "dimensions". Being an element of self-consciousness, individual identities, in turn, are organized into a system reflecting the holistic view of the personality about itself, i.e. Me-concept. Professional activity is one of the most important areas of life. At the level of self-awareness, the attitude towards one's profession and oneself as a professional is reflected in professional identity. Professional identity begins to form at the stage of vocational education and is often maintained even after retirement. Any significant contradictions that arise during the professionalization are reflected in one's identity. The research features the changes that arise in the system of identity of the individual in the process of its professional burnout. The results of the empirical study of professional burnout of doctors substantiate the changes in the properties of the identity system, expressed in the increase of diffuse and predetermined identity. It also affects its structure and reduces the importance of professional, communicative and reflexive identity, as well as the structural deformation of the professional identity. The work with self-consciousness and identity is an important component of prevention and correction of professional burnout.

Keywords: professional identity, ego-identity, professional activity, Self concept, emotional exhaustion, deontology

For citation: Braun O. A., Arkuzin M. G., Arshinova Ye. V., Bilan M. A. Deformation of Properties of Identity System in the Process of Professional Burnout in Specialists of the Deontological Profile. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta*, 2019, 21(3): 685–694. (In Russ.) DOI: <https://doi.org/10.21603/2078-8975-2019-21-3-685-694>

References

1. Yanitskiy M. S., Seryy A. V. Development of the system of value-semantic orientations of the individual in the professional activity of specialists in deontological status. *Personality and professional activity*, eds. Dikaia L. G., Nevstrueva T. Kh. Khabarovsk: Izd-vo DVGUPS, 2008, 147–159. (In Russ.)
2. Lomov B. F. *Methodological and theoretical problems of psychology*. Moscow: Nauka, 1984, 444. (In Russ.)
3. Klochko V. E., Lukyanov O. V. Personality identity and the problem of personal steadiness in the changing world: systematic and anthropological approach. *Vestnik Tomskogo Gosudarstvennogo universiteta*, 2009, (324): 333–336. (In Russ.)
4. Belinskaya E. P. Modern identity studies: From structural certainty to procedural incompleteness. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Psikhologiya i pedagogika*, 2018, 8(1): 6–15. (In Russ.)
5. Yanitskiy M. S., Seryy A. V. Semantic aspects of the experience of the social identities crisis in the forced change of life situation *Psikhologicheskie issledovaniia*, 2015, 8(43): 12. (In Russ.)
6. Buyakas T. M. The problem and psychotechnology of personality self-determination. *Voprosy psikhologii*, 2002, (2): 28–39. (In Russ.)
7. Ermolaeva E. P. Current trends in the dynamics of professional identity. Fundamental and applied research of modern psychology. *Results and development prospects*, eds. Zhuravlev A. L., Koltsova V. A. Moscow: IP RAN, 2017, 2576–2584. (In Russ.)
8. Ivanova N. L., Koneva E. V. Professional identity and professional space. *Mir psikhologii*, 2004, (2): 184–157. (In Russ.)
9. Povarenkov Iu. P. *The psychological content of the professional development of man*. Moscow: URAO, 2002, 160. (In Russ.)
10. Shneider L. B. *Personal, gender and professional identity: theories and methods of diagnosis*. Moscow: MPSI, 2007, 128. (In Russ.)
11. Shneider L. B. *Professional identity: theory, experiment, training*. Moscow: MODEK, 2004, 600. (In Russ.)

* This article was written with the financial support of the Russian Federal Property Fund in the framework of the scientific project No. 19-013-00066 "The system of personality identity of students: dynamics, factors, threats".

12. Braun O. A., Arkuzin M. G. The dynamics of the identity system of students of psychology. *Comprehensive human studies: psychology*: Proc. VII Siberian Psychological Forum. Tomsk: Tomskii gos. un-t, 2017, part 1, 30–33. (In Russ.)
13. Yevteshina N. V. Theoretical and methodological aspects of social psychologists professional identity: the structure and methods of research. *Psikhologo-pedagogicheskii poisk*, 2014, (1): 66–75. (In Russ.)
14. Ozerina A. A. Study of the content of professional identity of undergraduate students. *Izvestiia Volgogradskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta*, 2012, (1): 115–119. (In Russ.)
15. Subbotin I. B. Psychological and moral condition of servicemen as a dynamic component of morale of the military forces. *Voennyi akademicheskii zhurnal*, 2014, (1): 26–34. (In Russ.)
16. Yanitskiy M. S., Seryy A. V., Braun O. A., Pelekh Yu. V., Maslova O. V., Sokolskaya M. V., Sanzhaeva R. D., Monsonova A. R., Bagbaeva S. B. Neyaskina Yu. Yu., Kadyrov R. V., Kapustina T. V. Identity as a dynamic hierarchical system: social and cultural context of formation. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta*, 2018, (2): 131–140. (In Russ.) DOI: 10.21603/2078-8975-2018-2-131-140
17. Mazurkevich A. V., Yanitskiy M. S., Seryy A. V. Temporal aspects of the transformation of the value structure of self-identity in the conditions of cardinal changes in the life situation. *Vestnik Novosibirskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta*, 2017, (3): 104–122. (In Russ.)
18. Yashina A. A. The problem of identity in social psychology. *Vestnik Volgogradskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya 7: Filosofii. Sotsiologiya i sotsialnye tekhnologii*, 2007, (6): 110–113. (In Russ.)
19. Boiko V. V. *The syndrome of "emotional burnout" in professional communication*. Saint-Petersburg: Rech, 1999, 28. (In Russ.)
20. Soldatova E. L., Shevchenko A. A. The specific features of normal crises of the production workers and social workers with different levels of burnout. *Nauka, obrazovanie, obshchestvo*, 2016, (1): 290–303. (In Russ.) DOI: 10.17117/no.2016.01.290
21. Vodopianova N. E., Starchenkova E. S. *Burnout Syndrome: Diagnosis and Prevention*. Saint-Petersburg: Piter, 2008, 258. (In Russ.)
22. Vodopianova N. E., Starchenkova E. S. Modern approaches to the prevention of burnout syndrome. *Modern problems of research of the syndrome of burnout among specialists communicative professions*, eds. Lukianov V. V., Vodopianova N. E., Orel V. E., Podsadnoi S. A., Iureva L. N., Igunnov S. A. Kursk: Kursk. gos. un-t, 2008, 235–249. (In Russ.)
23. Grishina N. V. Helping relationships: professional and existential problems. *Psychological problems of personal self-realization*. Saint-Petersburg: Izd-vo SPb. un-ta, 1997, 143–156. (In Russ.)
24. Babanov S. A. Emotional burnout syndrome. *Vrach skoroi pomoshchi*, 2012, (10): 59–65. (In Russ.)
25. Rumiantseva T. V. *Psychological counseling: diagnosis of relationships in pairs*. Saint-Petersburg: Rech, 2006, 166. (In Russ.)