



OCCUPATIONAL FATIGUE AS A MANIFESTATION OF LABOR DEVIATION

Abstract: This paper present the occupational fatigue as a manifestation of labor deviation

Author information:

Plamen Ivanov

Professor, PhD

at Konstantin Preslavsky – University of Shumen

Department of Social Work

✉ p.ivanov@shu.bg

🌐 Bulgaria

Keywords:

Labor deviation, social workers,
professional activity

В съвременното модернизиращо се общество се усложнява професионалната дейност на социалните работници по този начин много специалисти изпитват засиленото въздействие на различни фактори, които предизвикват повишено напрежение и състояние на обща и психолого-физическа умора. Това състояние се характеризира с реални действия на специалистите по социална работа, които нерядко излизат зад пределите на това, което другите определят като допустимо поведение. Такива отклонения в професионалната дейност се разглеждат като отклонения от нормите и се явяват като недопустими.

За социално трудовата девиация трябва да се каже, че и са присъщи определени форми на поведение: по скоро това оценъчно определение се налага на конкретни модели за поведение на специалистите. В професионалният живот на човек се налагат норми, които са желани или нежелани, един или други стил на поведение; професионалното обкръжение налага такива норми с положителни или отрицателни последици за онези, които следват или не следват подобни модели на поведение. В този смисъл можем да кажем, че девиацията съществува и че в професионалните среди се смята за отклонение.

По този начин е необходимо да дадем характеристика на професионалната умора като проява на трудовата девиация (отклонение).

Професионалната умора затруднява продуктивното развитие и себerealизацията на субекта на труда, става причина за понижаване на неговата работоспособност и превключването при изпълнението на функциите при своята професионална работа свързани с емоционални преживявания. Продължителните прояви на професионална умора се характеризират като определен симптоматичен комплекс – заболяване наречено синдром на хроничната умора.

Социално трудовите отклонения или трудовата девиация пречат на готовността на социалните работници да изпълняват своите социални роли и имат своя дял при функционирането и социалната работа. При това страда самодисциплината и верността към професионалния дълг.

Професионалната дейност на социалния работник притежава редица специфични особености и нейните успехи се определят не само и не дотам като собствена и професионални

знания и навици, по скоро с умението да се реализира тяхната дейност опирайки се върху професионално важните качества. Професионално важните качества се представят в ролята на онези условия, чрез които се преодоляват външните въздействия и изисквания на дейността и които са възлови моменти за формирането на психологическа действена система.

За предотвратяване на социално трудовите отклонения особено място заема социално психологическото осигуряване. За социално психологическото осигуряване съществен е проблемът за успешната дейност за сметка на компенсирането на недостатъчно развитите професионално важни качества. Едно от най-важните личностни качества на социалните работници се явява умението да съпреживяват и разбират емоционалното състояние на клиентите, да установяват адекватни и емоционално благоприятни отношения с тях, да анализират собствената си поведение и поведението на околните. Професията на социалния работник изисква спокойно уравновесено поведение от негова страна и ако се развива неустойчивост на настроението, раздразнителност, избухливост то това може да бъде сериозно препятствие пред успешното изпълнение на професионалните задължения.

Разглеждайки закономерностите за формирането на човека в единство с неговата жизнена среда и в комплекс от взаимно свързани процеси и явления, които заобикалят индивида в действителност, необходимо е да се свържат с дейностите на учреждението, с професионалната дейност и изпълняваните професионални роли от социалните работници, имайки в предвид всички канали за формирането на личността на нейните способности за ефективно и хармонично съществуване. Характерно е и това, че активността на самият човек неговата социална личностна зрялост все повече последователно се свързват с оптимизирането на взаимодействията между индивида и неговата жизнена среда.

Нагласите за самореализация на личността се променят под въздействието на нормите на професионалната среда, като изграждат личността не съвсем точно както е в идеалния случай. Такива въздействия на професионалната среда подпомагат изпадането на специалиста в състояние на обща и психолого-физиологическа умора, за да излезе от това състояние съществуват два изхода.

Първият – това е вътрешноличностни изменения, които са насочени към постигането на оптимално съответствие между професионалната среда и поведението на социалния работни.

Вторият – това е формирането на професионално необходимите качества на личността с цел активна реализация на натрупаните професионални знания и предполагащи професионално развитие.

За професионалното развитие на социалните работници не е маловажно същественото разбиране на това, че неговите собствени психологически ресурси не са безгранични. Неговите индивидуални ограничения и противопоказания се явяват онази обективна база, върху която се формира базата на личностите трудности, бариери, които възпрепятстват успешната професионална дейност.

Процесът за диагностициране на професионалната умора се явява много сложен и с много аспекти. Неговата структура трябва да включва характеристики, професии и човека, защото изучаването на субектно-обектните взаимовръзки, съществуващи и натрупващи се в дейността на човек най-пълно и адекватно могат да разкрият и индивидуалните особености на социалния работник и нивото на неговата компетентност както и причините, които затрудняват неговата работа.

Необходимо е да се отбележат основните причини и социално психологическите детерминанти на професионалната умора:

1. Социалният работник преживява непрекъснати неприятности, при които се появява чувството за безизходица и безпомощност, при което настъпват изменения в социалната комуникация, като неприязън към определени инициативи и инициатори, неприветливи отговори, рязко раздразнение или състояние „на стиснатите зъби”, честа злоба, обида, чувство

за несправедливост, недостойно общуване с колегите, това че ръководителите ги чувства като глупаци, а техните разпореждания като неверни. След това в социалния работник се установява неприязън към професионалния процес, появява се отвращение към колегите и към клиентите. Социалният работник се отклонява от задълженията си или прехвърля на други, като показва своята несъпричастност към грешките и срива в работата си, налага се ненормално общуване, дейността става стереотипна, използват се готови форми на познанието, намалява репертоара от служебни задължения, проявява се ригидност в мисловните операции;

2. Индивидуалните възгледи, интереси и ценности на социалният работник не съответстват на професионалните. Социалният работник се стреми към вариативност на начините за вземане на решения за преодоляването на проблемите на клиента, но очакването на критика от страна на ръководството и колегите блокира тези прояви, т.е. съсредоточава се върху интересите на колегите и администрацията. Отличителна черта става отсъствието на ефективност и удовлетвореност от собствената си професионална дейност;

3. Социалният работник изпитва потребност да се презастрахова или развива много бурна дейност при, което все повече се обърква във своите задължения пред останалите, защото не е в състояние да каже „не”. В такава ситуация социалният работник е непрекъснато под напрежение. Това може да бъде обяснено със завишени нереални представи за собствените си реални възможности, например поради желанието си да заеме по-висока длъжност в професионалната си работа, което потиска собствените естествени потребности на организма. Такива специалисти чувстват постоянно напрежение в работата си и се намират на предела на своите възможности, постоянно са в състояние на психофизическо претоварване.

Това означава, че социалният работник страда от стрес, който сам си е създал, което води до изменения в имунната система и прояви на органични нарушения.

Социално психологическите детерминанти на професионалната умора са:

1. Личността на специалиста социален работни притежава индивидуални способности, свобода на избор в професионалната си дейност- лично и професионално самоопределение.
2. Професионалната среда – професионален опит, установяване в професията – активизиране на социално психологическия си потенциал.
3. Интензивност на работата – социално психологическа адаптация към социалната работа.
4. Взаимно разбиране в професионалната среда – преодоляване на вътрешните и междуличностните конфликти.
5. Семейно благополучие.

Към всички изброени по-горе причини в развитието на професионалната умора се присъединява симптоматика, която може да бъде с разнообразно проявление както по време, така и по интензивност:

- След работа умора и отпадналост.
- Колебание на артериалното налягане, главоболие, заболяване на сърдечната и храносмилателната система, нервни разстройства.
- Безсъние.
- Функционално негативно отношение към себе си.
- Тревожни състояния.

Социално - психологическите и индивидуално - личностните фактори действат в тясно единство и взаимна връзка. По този начин можем да говорим за вътрешни и външни условия, които подпомагат развитието на професионална умора. Под външни условия се разбират такива създаващи се условия или особености в дейността, характеристики на средата, в която личността се налага да се намира. Под вътрешни условия се разбира човешкият фактор, отношенията на личността към действителността, неговата самооценка. Външните причини за

професионалната умора изискват пряка намеса и промяна на онези фактори, които пречат на човека, отстраняване на препятствията за достигането на полезен за него резултат или за адекватно приспособяване към наложените условия. Вътрешните причини изискват на първо място работа над самия себе си, разрешаване на вътрешните конфликти, преодоляване на емоционалната дисхармония.

Специфичното развитие на личността на социалния работник се определя с различните етапи за усвояване на професията които са следните:

- До професионализъм.
- Професионализъм.
- Непрофесионализъм – псевдопрофесионализъм.
- Супер професионализъм.
- След професионализъм.

Характерът на възприятията на социално-психологическите и индивидуално – личностните фактори зависят непосредствено от периодизацията в развитието на личността. По този начин можем да определим основните структурни компоненти на професионалната умора проявяващи се като първична и вторична професионална умора.

Развитието на първичната професионална умора се проявява преди всичко при всички млади социални работници, а за специалистите с по-голям стаж е характерна вторичната професионална умора.

Първичната професионална умора се развива в резултат на сложното състояние на дезадаптация на младия специалист към условията на професионалната дейност, което оказва негативно състояние върху професионалната работа и върху самочувствието на социалния работник.

Вторичната професионална умора се развива в резултат от въздействието на негативни процеси в професионалната работа и особеностите на реакцията на тези процеси от социалния работник, които нарушават както професионалната дейност така и физиологическото състояние на човека.

Професионалната умора се обуславя от развитието на професионални деформации от една страна, при отсъствието на вътрешна детерминация на поведението в професионалната работа, а от друга – при несъответствие между етичните норми в дейността и индивидуално-психологическите качества на личността.

Следователно методите за предотвратяване на професионалната умора трябва да се развиват не само от определен обем знания, навици и умения, но и да се формира определен стил на мислене и миросглед, затова в този контекст е необходимо да се отчитат както външните така и вътрешните условия. Ако се смята, че външните условия представляват детерминанти на социалната среда, то към вътрешните условия трябва да отнесем психологическите особености на социалните работници.

References:

1. Balls E. B. Learn to live with chronic fatigue syndrome. M., 2006.
2. Vygotsky L.S. The problem of higher intellectual functions in the system of psychotechnical research. M., 2006.
3. Demidova T.E. Professional communication of a social worker. M., 1994.
4. Derkach A.A. Methodological and applied foundations of acmeological research. M., 1999.
5. Zeer E. F. Psychology of professions. M., 2003.