

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Гуманитарно-педагогический институт
(наименование института полностью)

Кафедра «Педагогика и психология»
(наименование)

37.03.01 Психология
(код и наименование направления подготовки/специальности)

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА)

на тему Особенности профессионального выгорания личности сотрудников
правоохранительных органов

Обучающийся

Т.С. Толкачева

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

канд. психол. наук, доцент Э.Ф. Николаева

(ученая степень (при наличии), ученое звание (при наличии), Инициалы Фамилия)

Тольятти 2023

Аннотация

Профессиональное выгорание - это состояние, характеризующееся возникновением чувств эмоциональной опустошенности и усталости, вызванных собственным трудом и сочетающее деперсонализацию.

Профессиональная деятельность сотрудников органов внутренних дел - это деятельность служебная, государственная, высокоответственная, стрессогенная, которая связана с высокой эмоциональной напряжённостью, требующая большой физической и психологической подготовленности, более строгим отборе по индивидуальным чертам личности. По данным исследований в области психологии труда 90% сотрудников правоохранительных органов характеризуют свою профессиональную деятельность как тяжелую.

Первая глава посвящена теоретическому анализу психологической литературы по проблеме исследования, в ней рассматривается систематизация взглядов на синдром профессионального выгорания личности любой профессиональной направленности, а также на развитие профессиональных стрессов и особенностей развития профессионального выгорания у сотрудников правоохранительных органов.

Во второй главе описана организация эмпирического исследования, описаны диагностические методы, предъявленные для выявления симптомов профессионального выгорания у 50 респондентов, разделенных на три группы по стажу работы в правоохранительных органах. Исследование проводилось на базе МУ МВД России «Сызранское». В качестве респондентов участвовали 50 сотрудников в возрасте от 20 до 50 лет, впоследствии разделённые на группы по стажу работы в правоохранительных органах: от 0 до 5 лет, от 6 до 10 лет, более 10 лет.

В работе содержится 1 таблица, 10 рисунков, 3 приложения и использовано 27 источников.

Оглавление

Введение	4
Глава 1 Теоретические подходы к исследованию профессионального выгорания	9
1.1 Проблема эмоционального выгорания личности в отечественной и зарубежной психологии	9
1.2 Профессиональное выгорание: диагностика, профилактика и коррекция	16
Глава 2 Эмпирическое изучение особенностей профессионального выгорания личности сотрудников правоохранительных органов	24
2.1 Организация и методы исследования	24
2.2 Выявление особенностей профессионального выгорания личности сотрудников правоохранительных органов	26
2.3 Анализ полученных результатов	36
Заключение	40
Список используемых источников	43
Приложение А	46
Приложение Б	47
Приложение В	48

Введение

Актуальность. Большое количество учёных направили свои усилия в изучении направления профессионального выгорания личности. Актуальность данного вопроса несомненна, так как профессиональное становление личности происходит под определённым воздействием профессии на личность сотрудника. Современная психология так же отмечает некие изменения в психологии личности в зависимости от выбранной профессии. Такие изменения личности, как формирование нового мировоззрения, зависимо от выбранной профессии, изменение или усиление тех или иных ценностных установок личности, формирование профессионального характера, и как следствие появление профессионального выгорания и профессиональной деформации. Несомненно, выгорание личности, как и любой аспект психологии, имеет две стороны одной медали. А именно - положительные и отрицательные стороны данного феномена. Стоит отметить, что каждый учёный, изучавший и изучающий данное направление, неоднократно указывает на двойственность феномена профессионального выгорания. Это не удивительно, так как с одной стороны, личность вырабатывает некий иммунитет к стрессовым ситуациям, связанным с его профессией, а с другой стороны данный иммунитет способен отрицательно влиять на другие сферы жизни индивидуума.

В работах таких отечественных психологов как В.Е. Орёл, А.К. Маркова отмечается, что наиболее подвержены профессиональной деформации профессии из разряда «человек - человек». Профессия сотрудника правоохранительных органов относится к разряду таких профессий и имеет некоторые особенности, которые также показывают склонность к ускоренному развитию профессионального выгорания личности и, как следствие, профессиональной деформации. Постоянные эмоционально напряженные ситуации, в которых приходится работать сотрудникам полиции с лицами, нарушающими закон и нормы права, оказывают на них серьезное фрустрирующее влияние, которое приводит к профессиональному

выгоранию и даже к личностным деформациям. К тому же деятельность сотрудника ОВД осуществляется в экстремальных условиях: ему приходится решать ненормированный объем задач, содержание этих задач носит эмоционально напряженный характер.

Это такие особенности, как большая власть в некоторых направлениях коммуникации, способность разрешить некоторые спорные ситуации. Помимо этого, сотрудники правоохранительных органов постоянно находятся в состоянии стресса, чаще всего из-за тяжёлых физических и эмоциональных нагрузок и общения с различным контингентом общества.

Несомненно, отрицательное влияние профессионального выгорания на личность сотрудника правоохранительных органов, превосходит положительное влияние. С точки зрения ВОЗ, любая профессия должна способствовать гармоничному развитию не только физического, но и нравственного облика человека и ни в коем случае не оказывать негативное влияние на ментальное здоровье личности. Тем не менее, так или иначе, любая профессия и любые условия труда оказывают определённое влияние на личность профессионала.

Проблема профессионального выгорания личности рассматривается во многих исследовательских работах отечественных и зарубежных ученых (Ф.Б. Березин, В.В. Бойко, Н.Е. Водопьянова, И.М. Долматова, А.Б. Леонова, К. Маслач, Г. Фраубергер и другие). Изучая теоретические материалы этой проблемы, мы пришли к выводу, что понятия «профессиональное выгорание» и «профессиональная деформация» неразрывно связаны между собой. Так как выгорание - это первая ступень к развитию профессиональной деформации, мы изучили работы А.В. Буданова, В.Л. Васильева, В.В. Бойко и других, которые исследовали суть этих явлений.

Изучение исследований по проблеме выгорания личности позволило выявить некоторые противоречия между:

– высоким интересом исследователей к этой проблеме и слабой изученностью ее у сотрудников правоохранительных органов;

– признанием, что необходима постоянная целенаправленная работа по профилактике профессионального стресса, которая бы приводила к предупреждению выгорания и недостаточная методическая оснащенность и разработанность методов и приемов такой профилактической работы.

Эти противоречия и сделанные выводы позволили нам определить тему нашего исследования.

Цель работы - изучение особенностей профессионального выгорания.

Объект исследования - профессиональное выгорание.

Предмет исследования - особенности профессионального выгорания личности сотрудников правоохранительных органов.

Гипотеза исследования - мы предполагаем, что имеются различия в особенностях профессионального выгорания, связанные со стажем работы сотрудников в правоохранительных органах.

Задачи исследования:

– проанализировать теоретическую литературу по проблеме исследования;

– выявить степень выраженности профессионального выгорания у сотрудников правоохранительных органов;

– сравнить особенности профессионального выгорания сотрудников, имеющих разный стаж работы;

– проанализировать полученные результаты.

Методы и методики исследования:

– метод теоретического анализа;

– эмпирические методы;

– психодиагностические методы;

– методы математического анализа.

Методологическую основу исследования составили аналитические работы по теории стресса Г. Селье, Р.А. Карасека, работы

отечественных учёных по проблеме профессионального выгорания Н.Е. Водопьяновой, Е.С. Старченковой, А.Б. Леоновой, В.В. Бойко, Л.Б. Забеловой и других.

Теоретическая значимость исследования заключается в систематизации различных позиций на синдром профессионального выгорания личности любой профессиональной направленности, а также на развитие профессионального выгорания у сотрудников правоохранительных органов в зависимости от стажа их деятельности.

Практическая значимость заключается в том, что полученные результаты исследования по выявленным особенностям профессионального выгорания в зависимости от стажа работы позволят психологам таких организаций составлять программы предупреждения как стрессов, так и профессиональной деформации.

Новизна исследования выражена в выявлении особенностей профессионального выгорания и выделении критериев, связанных со стажем деятельности в правоохранительных органах.

Экспериментальная база - исследование проводилось на базе МУ МВД России «Сызранское». Выборка испытуемых представлена 50 сотрудниками в возрасте от 20 до 50 лет. В дальнейшем, при обработке результатов тестирования будет произведено разделение на группы по критериям стажа работы в правоохранительных органах: от 0 до 5 лет, от 6 до 10 лет, более 10 лет.

Структура и объем работы. Исследование в рамках выпускной квалификационной работы представлено во введении, двух главах, заключении и содержит список используемой литературы (27 источников). В работе содержится 1 таблица, 10 рисунков и 3 приложения. Общий объем работы - 49 страниц.

Глава 1 Теоретические подходы к исследованию профессионального выгорания

1.1 Проблема эмоционального выгорания личности в отечественной и зарубежной психологии

Влияние профессии на личность субъекта или «профессиональная деформация» - наиболее распространённая тема для изучения психологии труда. В 1915 году Х. Ландерок стал первым учёным, который ввел в психологию понятие «профессиональная деформация». Именно тогда он и сделал вывод о том, что «...при длительном включении в определенную профессию у индивидуума происходят определенные изменения в поведении, восприятии личности окружающих, мышлении и адекватной оценки важности, выполняемой им деятельности» [23, с.67]. Отечественные учёные не отставали от зарубежных, и в 1921 году социолог Питирим Сорокин сделал заключение, что «...психологическая деформация - это проблема взаимосвязи деятельности и личности, профессии и сознания» [23, с.20].

Спустя чуть более 50 лет Герберт Фрейнденбергер (американский психолог) в 1974 году дал собственное, достаточно уверенное определение синдрому эмоционального выгорания. Он говорил, что это проблема, «рождённая обществом и временем, в которое мы живём, а также постоянной борьбой за наполнение жизни смыслом» [27, с. 93]. И он же сделал умозаключение, что данное состояние не проходит само по себе, что данное состояние не стыдно, ведь вызвано оно «благими намерениями», то есть стремлением погрузиться в свою профессию с головой [27].

Стоит отметить, что перед таким заключением Г. Фрейнденберга в 1936 году впервые была предложена теория стресса Г. Селье, который в своей работе не только разработал содержательные характеристики этого явления, но и раскрыл механизмы, фазы, этапы стресса, а также его влияние

на деятельность и на личность в целом. Он отметил, что «...стресс — это неспецифический ответ организма на любой раздражитель» [26, с.127]. В данной теории стресс рассмотрен со стороны физиологических реакций на физические, химические и органические факторы. В дальнейшем, при анализе результатов исследований, Г. Селье выделил несколько стадий стресса, как процесса: стадия тревоги, стадия резистентности и стадия истощения.

Синдром эмоционального выгорания (синдром профессионального выгорания, синдром психического выгорания) - состояние эмоционального, умственного, физического переутомления, возникающее в результате хронического стресса, чаще всего связанного с работой.

В своих работах Н.Х. Ризви пишет, что «... стресс вездесущ; он является оттенком жизни: одним нравится его вкус, и они используют его для достижения желаемого результата, другим он не нравится и их организм стремится отреагировать на стресс должным образом и стресс в своих различных проявлениях и формах велик, поэтому невозможно предугадать, какой из стрессов возникнет у личности в течение всей жизни. Мы не можем предугадать, как именно та или иная стрессовая ситуация скажется на здоровье индивидуума. Но то, что в течение всей своей жизни каждый человек хотя бы раз испытает стресс – несомненно» [24, с. 16].

На протяжении длительного временного отрезка различные учёные предлагали к публикации свои мысли и заключения, касавшиеся стресса. Большое количество различных концепций и теорий имели место быть, другие же не нашли своё место в психологии. Какие-то из теорий были связаны с биологическим и физиологическим объяснением, другие же непосредственно с объяснением с точки зрения психологии. Но каждое из направлений раскрывало полную картину возникновения стресса: стрессовое состояние, причины и механизмы его развития, регуляция данного состояния, а также особенности проявления у различных индивидуумов. Несомненно, в современной психологии существуют различные достойные

классификации стресса. Но самым изучаемым направлением стресса является «профессиональный стресс».

Эту разновидность изучали и отечественные, и зарубежные учёные, такие как И.О. Бабич, Ф.Б. Березин, А.Б. Леонова, Н.В. Самоукина, Г. Селье, Р.А. Карасек и другие. Каждый учёный для себя рассматривал понятие «профессиональный стресс» по-разному.

Н.В. Самоукина определяла профессиональный стресс как «напряжённое состояние работника, возникающее у него при воздействии эмоционально-отрицательных и экстремальных факторов, связанное с выполняемой профессиональной деятельностью» [25, с.116].

Р.А. Карасек, работая над общей теорией стресса рабочего места, выделил важные параллельные исследования, что «... переживание стресса возникает при взаимодействии между двумя факторами: ответственностью и контролем, что личность, имеющая большую ответственность, но малый контроль над способами выполнения и результатами задания, имеет очень напряжённую профессиональную деятельность. То есть такая профессия даёт большой стресс сотруднику» [16, с.168].

Р.А. Карасек считает, что «активные» профессии предъявляют большие требования, но также дают большую степень контроля. К ним относятся профессии полицейского и врача. Также есть профессии с высоким уровнем контроля, но относительно низкими требованиями. Это профессии ученых и архитекторов, которые считаются наименее стрессовыми. Пассивные профессии, такие как библиотекарь и сторож, дают мало возможностей для контроля, но предъявляют и низкие психологические требования к работнику [16].

В свою очередь, А.Б. Леонова в своих работах выделила и проанализировала три основных подхода к изучению профессионального стресса: экологический, регуляторный, трансактный. Она отмечает, что «...наиболее значимый фактор появления профессионального стресса - интенсивность коммуникативной функции, анализ и интерпретация

информации, полученной в процессе коммуникации и дальнейшее принятие решений» [17, с. 75].

Несомненно, каждый человек индивидуален, а значит и стрессоры для каждого свои собственные, впрочем, как и способы борьбы с ними. Исходя из этого, можно сказать, что «профессиональный стресс отражает особенности стрессового состояния, возникающие при осуществлении различных видов профессиональной деятельности. В исследованиях этого направления важно не только изучение организационных форм и условий осуществления профессиональной деятельности на конкретных видах труда, но и анализ характерных особенностей проявлений стресса в зависимости от содержательной специфики профессии и особенностей личности самого работника. Исследования отечественных и зарубежных ученых подтверждают, что профессиональный стресс без проведения профилактических мероприятий приведет к негативным последствиям. Самое распространённое последствие - эмоциональное выгорание сотрудника, как в своей сфере деятельности, так и в личной жизни» [6, с.123].

Как и любое «заболевание» синдром эмоционального выгорания имеет стадии развития. Первичная стадия, которая чаще всего не особо заметна, эмоциональное истощение и чувство личной несостоятельности. Чуть позже появляется первое нежелание работать (коллеги отмечают лень у сотрудника и пассивность в общении), некоторая рассеянность, усталость, потеря интереса к работе и даже мысли о смене профессии. Далее наступает более сложная стадия - активная продуктивная деятельность уходит, а появляется формальное исполнение обязанностей, часто работа только в той области, которую обозначит руководитель без личной инициативы. Заключаящим этапом формирования профессионального выгорания личности является сомнение в необходимости и полезности своей специальности для общества.

До исследований Р. Шваба считалось, что подвержены «эмоциональному сгоранию» исключительно сотрудники медицинских учреждений и различных общественных благотворительных организаций. Но

Р. Шваб расширил группу профессионального риска, включив полицейских, работников тюрем, юристов, учителей, политиков, нижнее звено торгового персонала и менеджеров всех уровней. В свою очередь отечественные учёные, приступив к глубокому изучению профессионального выгорания личности данных групп профессий, подтвердили ранее полученные данные Р. Шваба. Результаты исследований подтвердили, что «сотрудники органов внутренних дел, учителя, работники медицинских учреждений и сферы социального обслуживания, а также управленцы, психологи, менеджеры и торговый персонал испытывают данный синдром чаще, чем остальные профессии [14, с. 56].

К. Кондо дал краткое, но информативное определение профессиональному выгоранию. По его мнению - это «дезадаптированность к работе из-за чрезмерной рабочей нагрузки и неадекватных межличностных отношений» [2, с.51]. То есть, раннему выгоранию подвержены те, кто с головой уходит в свою работу, отдаются работе целиком и полностью, проявляя неподдельный интерес. Через некоторое время они начинают чувствовать разочарование, так как не могут прийти к тому, чего ожидали. Они теряют физическую и психологическую энергию, приобретают усталость и эмоциональное истощение. И, как следствие, появляются беспокойство, раздражение, гнев, пониженная самооценка и физиологические проблемы (тахикардия, одышка, расстройство ЖКТ, головные боли, гипертензия или гипотензия, развитие сахарного диабета, нарушение сна). Следующим этапом является появление семейных проблем и, как следствие, появление ещё большего стресса.

Зарубежные исследователи выделили только три группы факторов, существенно влияющих на развитие профессионального выгорания: личностные, ролевые и организационные. Но В.Е. Орел в своей работе «Синдром психического выгорания как дезадаптивный процесс», обобщил данные факторы в две группы: «индивидуальные (в предыдущей

классификации им соответствуют личностные) и организационные (ролевые и организационные)» [20, с. 180].

Также в отечественной психологии достаточно детально и обширно рассматриваются факторы выгорания В.В. Бойко. Его классификация включает в себя внутренние и внешние факторы [3, с. 207].

А.К. Маркова в своих работах отмечает, что «...представители профессий типа «человек-человек», постоянно работающие с людьми, имеют опасность подвергаться профессиональной деформации больше, чем представители профессий «человек-техника», «человек-природа» [19, с.309]. То есть, меньше коммуникации с людьми - меньше стресс.

С.Е. Борисова в своем исследовании также показала, что «...влияние профессиональной деформации может распространяться на психические процессы, состояния, свойства личности и на ее социально-психологические черты, проявляющиеся в проведении» [5, с.56].

В своих исследованиях, Л.Б. Забелова изучала эмоциональные эффекты негативных психических состояний у государственных служащих [13]. Она выявила наличие таких показателей, как повышение физического и психологического напряжение, снижение способности к мышечной релаксации, хорошему самочувствию, снятию беспокойства и тревоги.

А.В. Буданов так же выявил одно из серьезных последствий профессиональных деформаций сотрудников правоохранительных органов - самоотчуждение. Он же отмечает проявление профессиональной деформации в трёх сферах жизни личности: нравственная, интеллектуальная и эмоциональная [6, с. 186]. Следом И.М. Долматова, изучая профессиональную деформацию личности сотрудников правоохранительных органов, выделяет четвёртую сферу - профессиональную. Она пишет, что «...сфера, в которой происходит сужение круга профессиональных знаний, умений, навыков, стереотипность профессиональных действий, неспособность к решению новых задач, завышенное ощущение личного профессионального опыта и роли собственных действий, стремление

избегать ответственности, формальное отношение к коллегам, преувеличенное внимание к внешней атрибутике деятельности» [12, с.67].

Исходя из всего вышесказанного, можно сделать вывод, что признаки синдрома выгорания являются неотъемлемыми атрибутами профессиональной деформации у работников различных сфер деятельности, и в частности у сотрудников правоохранительных органов. Это позволяет рассматривать выгорание как главный показатель негативного влияния профессии на личность.

При исследовании профессии сотрудников правоохранительных органов, психологами выявлены некоторые особенности, появляющиеся во время познавательного процесса:

- строгая законодательная регламентация;
- воссоздание событий прошлого;
- негативный характер объектов познания в виде результатов преступной деятельности;
- неупорядоченность, разнообразие информации, ее нехватка;
- принудительный характер применяемых методов познания с использованием властных полномочий;
- особый эмоциональный фон, способствующий процессу познания, воздействие стресс-факторов, зачастую вызывающих эмоционально-психологическую напряженность.

По данным исследований психологии труда 90% сотрудников правоохранительных органов характеризуют свою профессиональную деятельность как тяжелую. Среди основных факторов сложности выделяют:

- ненормированный рабочий день (46%);
- сильное эмоциональное напряжение (37%);
- большие нервно-психические нагрузки (30%).

Психология изучает деятельность сотрудников правоохранительных органов с момента их основания. Такие известные учёные как С.Е. Борисова, А.В. Буданов, В.Л. Васильев выделяют в своих работах некоторые

особенности психологического характера, которые присутствуют у любого сотрудника правоохранительных органов либо по отдельности, либо в комплексе. Зачастую это наличие властных полномочий в любом объеме, сохранение служебной тайны, дефицит времени, повышенная ответственность за принятие решений, физическая усталость, законопослушность, ответственность, исполнительность. Стоит отметить, что «данные психологические особенности присутствуют в деятельности сотрудников органов внутренних дел всех подразделений. Однако некоторые направления имеют как свою специфику, так и дополнительные требования к кандидату на данную должность. К примеру, сотрудники дознания имеют некоторую творческую наклонность, а именно подача профессионального материала в простой форме (для обывателя) и в более сложной - профессиональной (для своих коллег и вышестоящего руководства)» [7, с. 58].

Представители данной профессии испытывают постоянный стресс, источниками которого являются сами обстоятельства службы и окружающие условия труда. Несомненно, выраженность и причина проявлений стресса у конкретного сотрудника зависит от особенностей его эмоционально-личностной сферы, индивидуального опыта, возрастных особенностей, занимаемой должности и психологической устойчивости. Также стоит отметить, что профессиональная деятельность сотрудников органов внутренних дел - это деятельность служебная, государственная. Данный фактор способствует ещё большему стрессу, так как сотрудник правоохранительных органов является представителем, прежде всего государства, а не общества. Это говорит о ещё более высокой эмоциональной напряжённости, большая физическая и психологическая подготовленность, более строгим отборе по индивидуальным чертам личности.

1.2 Профилактика, диагностика и коррекция профессионального выгорания

Одним из ярчайших показателей симптома выгорания является изменение отношения человека к своей работе, к своим профессиональным обязанностям. Человек, не имеющий выгорания, полон сил. Он приходит на службу в хорошем настроении, настроен на продуктивный день, заряжен энергией и готов активно выполнять свою работу. Имея профессиональное выгорание, в глазах работника меркнут краски жизни, он становится циничным, безразличным к работе и коллегам. По мнению окружающих, он становится ленивым, на самом же деле, ему не хватает сил и эмоций на выполнение той или иной деятельности. Такой человек нуждается в психологической поддержке со стороны коллег и психологической помощи со стороны психолога.

Что подразумевает под собой понятие «психологическая помощь»? Это, в первую очередь, необходимость сообщения человеку, страдающему выгоранием, о сложности его состояния, о причинах и механизмах появления данного состояния, а также о возможности выхода из данного состояния. После информирования сотрудника необходимо принимать активные серьезные меры, такие как психодиагностика, коррекция развития и психотерапия. Помимо этого, в дальнейшем необходимо работать с профилактикой развития очередного выгорания, а также проводить тренинги с определённой частотой.

Мы рассмотрим профилактику профессионального выгорания как первоначальную необходимую меру, способную привести к снижению количества сотрудников с проявлением этого синдрома.

В психологии профессионального выгорания выделяется «...три стратегии индивидуальной психологической помощи: сберегающие ресурсы, активизирующие ресурсы и реконструирующие ресурсы» [9, с.160].

Рассмотрим каждый из них более подробно. Реконструирующие ресурсы, стратегии помощи «выгорающим» особенно важны в фазах высокой выраженности выгорания.

Стратегии, сберегающие ресурсы, (разгрузочно-профилактические) представляют собой стратегии ситуационно-регуляторные. «К данным стратегиям предупреждения выгорания относятся различные формы разгрузки, поиск баланса между работой, отдыхом и другими сферами жизни, оздоровительные программы, повышающие стресс-толерантность за счет антистрессового стиля жизни, сбалансированное «антистрессовое» питание, активный отдых, полноценный сон, создание позитивных образов во внешнем окружении» [17, с.78].

«Мероприятия, направленные на ресурсную активизацию, имеют положительные эффекты при средней и высокой выраженности профессионального выгорания» [10, с. 76]. Их применение важно на этапах стагнации или при первых признаках регрессивного профессионально-личностного развития. Стратегии, активизирующие ресурсы, базируются на идеях ресурсного подхода к регуляции стресса и профессиональной адаптации [4 с.121; 25].

О.И. Бабич установила, взаимосвязь снижения вероятности проявления профессионального выгорания при усилении некоторых личностных ресурсов, например, осмысленность жизни, позитивное восприятие и другие [1].

По мнению А.Ю. Василенко «...устойчивость к выгоранию и эффективные стратегии профилактики эмоционального выгорания зависят от проявления субъектной активности, связанной с самоактуализацией личности, когда наблюдаются утверждение позитивной экзистенциальной позиции и приоритета бытийных ценностей, актуализация осмысленности жизни, самотрансцендентность, индивидуализация и социальная интеграция личности в профессиональной деятельности» [8, с. 56].

Зарубежный исследователь А. Лэнгле рассматривает эмоциональное выгорание как некую «особую форму экзистенциального вакуума и считает, что процесс выгорания возникает из-за отсутствия внутреннего согласия в отношении содержания своей работы и дефицитов экзистенциальной мотивации» [18, с.23].

Эмоциональная закрытость или отсутствие рефлексии - специфическая особенность «выгорающего» работника. С уверенностью можно говорить о том, что и причиной, и следствием профессионального выгорания является отстраненность от переживаний, жизнь без вдохновения и полноты переживаний. Существует понятие «позиция открытости», несущее в себе значение энергоинформационного фактора противодействия выгоранию.

Наиболее удачным примером психологической самопомощи на уровне глубинной реконструкции системы субъектно-личностных конструкторов можно отметить программу «Вызов внутреннему мастерству». Разработал данную программу голландский учёный, взяв за основу психосинтез и идеи трансперсональной психологии. Д. Дирендонк с соавторами сосредоточили свою программу тренинга на личностном психосинтезе. «Первой задачей программы является помощь в синтезировании человека вокруг личного «Я» (интеграции). Вторая задача - это раскрытие личных потенциалов и достижение духовного психосинтеза (здесь затрагивается более глубокий центр, духовное «Я»). Кроме того, было обнаружено улучшение эмоционального интеллекта и способности. По результатам исследования учёные отнесли к эффективным профессионально-комплексным стратегиям внедрение в организациях наставничества, супервизорства, проведение дебрифингов после травматических событий, повышение квалификации, планирование карьерного роста» [18, с.25]. Данные стратегии повышают ресурсное обеспечение профессиональной деятельности в виде уверенности, компетентности, освобождения от тяжелых негативных переживаний. Комплексный индивидуально ориентированный подход к превенции выгорания применили китайские психологи [22, с. 164].

В целом нужно отметить, что «...профилактическая работа с эмоциональным выгоранием должна вестись параллельно с профилактической работой по предупреждению профессиональной деформации, и исходить из закономерностей принципов развития профессионализма. Своевременная и правильная диагностика «выгорания» - важная задача в преодолении его, так как по наличию или отсутствию этого синдрома можно судить о целостном благополучии профессионала и личности в целом» [11, с. 336]. Для выявления синдрома выгорания или его отдельных признаков можно использовать «Опросник эмоционального выгорания» К. Маслач, адаптированный Н.Е. Водопьяновой и Е.С. Старченковой [11], или опросник В.В. Бойко «Диагностика синдрома эмоционального сгорания» [6].

Далее стоит рассмотреть направление психокоррекции. «Главными задачами психологической коррекции являются выработка и овладение навыками оптимальной для индивида и эффективной для сохранения здоровья психической деятельности, способствующей личностному росту и адаптации человека в обществе. Для оказания более эффективной психологической помощи необходимо скооперировать консультативное и коррекционное воздействие, так как адекватный стиль взаимодействия человека с окружающим миром невозможен ни без сформированной личностной позиции, проявляющейся в теоретическом осмыслении реальности и выборе наиболее подходящей мировоззренческой платформы с иерархией ценностей, ни без конкретных психологических навыков преодоления жизненных сложностей. Психологическую помощь можно организовать в индивидуальном формате или же в форме коллективных мероприятий. В сфере организации они, как правило, носят коллективный характер и реализуются в виде программ, целью которых является достижение для определенных групп сотрудников соответствующих психологических изменений. Но такое исполнение допустимо только при условии начальной стадии выгорания сотрудников. Дальнейшее же развитие

профессионального выгорания требует индивидуального подхода, зависящего от возраста, стажа работы в данной должности, а также от индивидуальных психологических особенностей сотрудника» [11, с.245]. На рисунке 1 можно увидеть два класса программ психопрофилактики и психокоррекции.



Рисунок 1 – Классы программ психокоррекции и психопрофилактики

Не стоит забывать, что психологическая работа с эмоциональным выгоранием предполагает не только воздействие на его причины и составляющие симптомы, но, и также на сам механизм его формирования, который сопутствует этому переживанию и изменению.

Наиболее важным навыком является навык саморегуляции психического и соматического состояния. Нередко для этого используются специально оборудованные кабинеты релаксации, но, к сожалению, такие кабинеты не предусмотрены в каждом учреждении. Поэтому целесообразно

обучить сотрудников различным альтернативным способам регуляции состояния (расслабление, напряжение, с музыкальным сопровождением, спорт). Для определённого уровня сплочённости сотрудников, можно рекомендовать реализацию расслабления в форме групповых занятий (соревнования, игры). Для более сложных состояний профессионального выгорания рекомендовано проводить некоторые тренинги при работе психолога наедине с сотрудником. Помимо этого, не менее целесообразно проводить работу с руководителями и главенствующим составом. Здесь должна быть корректировка большой рабочей нагрузки, нечеткой организационной деятельности и планирование труда, проработка бюрократических моментов, конфликты в системе «руководитель - подчиненный» и между коллегами. Естественно необходимо учитывать особенности проведения любых тренингов. Стоит отметить, что «выгорающие» или «выгоревшие» сотрудники зачастую не охотно, с опаской и недоверием относятся к вниманию к их личности со стороны психолога, считая это зазорным или опасным для их положения. Поэтому наиважнейшим направлением является формирование мотивации участия в коррекционной работе, необходимо вызвать интерес и желание «заниматься собой».

Выводы по первой главе.

В первой главе нами рассмотрены теоретические основы формирования синдрома профессионального выгорания личности у сотрудников правоохранительных органов. Одним из важных выводов, которые стоит сделать, это неоднозначность мнения о профессиональном выгорании со стороны авторов статей, использованных мною в работе. Некоторые авторы считают, что профессиональное выгорание личности - это первая ступень к возникновению профессиональной деформации личности. То есть рассматривают негативное влияние деятельности на личность. Другие же пишут, что профессиональное выгорание - это защитный

механизм нервной системы, позволяющий регулировать психику и защищать её от негативных воздействий со стороны окружения.

Помимо этого, исходя из работ указанных авторов, можно сказать, что сама сущность профессионального выгорания достаточно сложный психологический процесс. Это некий феномен, выражающийся в эмоциональном, умственном и физическом истощении личности вследствие повышенной продолжительной эмоциональной и физической нагрузки. Но в одном мнении сходятся все учёные, занимающиеся вопросом эмоционального выгорания личности любой сферы деятельности, и считают, что главным источником выгорания является взаимодействие с людьми. По мнению ученых, эмоциональному выгоранию личности подвержены любые профессии, требующие особых эмоциональных и физических затрат.

Изучение теоретического аспекта профессионального выгорания личности в целом, позволило нам провести полноценную подготовку к проведению эмпирического изучения особенностей профессионального выгорания личности сотрудников правоохранительных органов.

Глава 2 Эмпирическое изучение профессионального выгорания личности сотрудников правоохранительных органов

2.1 Организация и методы исследования

Исследование профессионального выгорания личности сотрудников правоохранительных органов проводилось на базе МУ МВД России «Сызранское». Выборка респондентов составила 50 сотрудников различных подразделений в возрасте от 20 до 50 лет.

Для проверки поставленной гипотезы были использованы следующие методы исследования: тестирование с помощью двух самых популярных методик исследования (опросник выгорания К. Маслач, С. Джексон - адаптирован Н.Е. Водопьяновой и Е.С. Старченковой [11] и диагностика уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко [6]), теоретический анализ, количественный и качественный анализ, беседа с респондентами перед тестированием.

Исследование проводилось в 3 этапа:

- первый этап - отбор респондентов и выбор методик исследования;
- второй этап - проведение тестирования по выбранным методикам;
- третий этап - анализ полученных данных.

Темой беседы стало понимание респондентов о профессиональном выгорании в целом, его возможных причинах, об обстановке на рабочем месте. В ходе беседы мы выяснили, что сотрудники, имеющие стаж работы от 6 до 10 лет, наиболее остро воспринимают отсутствие поддержки со стороны руководства и малое количество времени, уделяемого для выполнения большого объема задач. Сотрудники, имеющие стаж работы от 0 до 5 лет, отметили отсутствие мероприятий по тим-билдингу и проведения мероприятий по профессиональному росту - «твой профессиональный рост зависит только от тебя». Среди сотрудников, имеющих стаж работы более 10 лет, отмечается нехватка рабочих ресурсов, увеличение рабочей нагрузки по

сравнению с предыдущими годами (АППГ - аналогичный период прошлого года).

Общими проблемами, провоцирующими развитие профессионального выгорания личности сотрудников правоохранительных органов, с точки зрения респондентов, являются:

- нечеткая и непоследовательная коммуникация между руководством и сотрудником;
- дефицит времени на выполнение поставленных задач;
- повышенная физическая и моральная нагрузка;
- отсутствие или недостаток мероприятий по предупреждению профессионального выгорания сотрудников;
- несоответствие ценностей руководства и сотрудника;
- повышенное давление со стороны руководства и надзорных ведомств;
- требование результата в ущерб качеству выполнено работы.

Респонденты были отобраны в возрастной категории от 20 до 50 лет. Такие рамки отбора обусловлены возрастом поступления на службу в правоохранительные органы и возрастом выхода на пенсию. Выбор методик тестирования обуславливался поставленными задачами. Нам важно выделить не только уровень выгорания сотрудников, но и особенность и предпосылки к появлению данного симптома.

Опросник выгорания был разработан на основе трехфакторной модели К. Маслач и С. Джексона и адаптирован Н.Е. Водопьяновой и Е.С. Старченковой. Методика предназначена для диагностики эмоционального истощения, деперсонализации и профессиональных достижений. Методика, предложенная В.В. Бойко, даёт подробную картину развития синдрома эмоционального выгорания и степень его проявления. Так же с помощью этой техники можно увидеть ведущие симптомы и степень их проявления на момент тестирования. Необходимо, при проведении данной диагностики, внимательно отнестись к смысловому содержанию и

количественным показателям, выведенным в разных фазах формирования синдрома эмоционального выгорания.

Данное наблюдение даст возможность получить объемную характеристику личности, оценить адекватность эмоциональной активности или пассивности, адекватность реакции на конфликтные ситуации и, при необходимости, предположить дальнейшее развитие выгорания или профессиональной деформации, а также вывести некоторые меры индивидуального характера для психокоррекции профессионального выгорания личности.

Было произведено разделение на группы по критериям стажа работы в правоохранительных органах: от 0 до 5 лет, 6 - 10 лет, более 10 лет. Результаты тестирования были внесены в соответствующие таблицы.

2.2 Выявление особенностей профессионального выгорания личности сотрудников правоохранительных органов

При выявлении особенностей профессионального выгорания личности сотрудников правоохранительных органов, было проведено тестирование 50 респондентов по двум самым популярным методикам, таким как опросник выгорания К. Маслач, С. Джексон - адаптирован Н.Е. Водопьяновой и Е.С. Старченковой и диагностика уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко. После получения результатов тестирования были созданы сводные таблицы. В результате проведенного тестирования выявлена взаимосвязь между профессиональным выгоранием личности и стажем работы.

Разделяя общую выборку респондентов по стажу работы, нами были приняты во внимание данные различных исследований в области психологии труда, согласно которым первые три года происходит адаптация к профессиональной деятельности, далее происходит первый самоотсев (чаще всего причиной является несоответствие представлений сотрудника о работе

с реальностью). Последний этап - полная адаптация к рабочей деятельности. После 10 лет трудовой деятельности на одном и том же месте работы в одной и той же должности уже образуется такое новообразование, как профессиональная деформация.

Исходя из данных теоретических заключений, нами были распределены респонденты по группам: от 0 до 5 лет, 6-10, более 10 лет.

Группы неравноценные по количеству респондентов и их количество внесено в таблицу 1.

Таблица 1 – Соотношение стажа работы и количество респондентов

Стаж работы	Количество респондентов
0 - 5 лет	17
6 - 10 лет	20
более 10 лет	13

Далее подробно рассмотрим результаты исследования по опроснику К. Маслач и С. Джексона (Приложение А). На основании анализа таблицы из Приложения А нами созданы следующие диаграммы (рисунок 2 - 4).

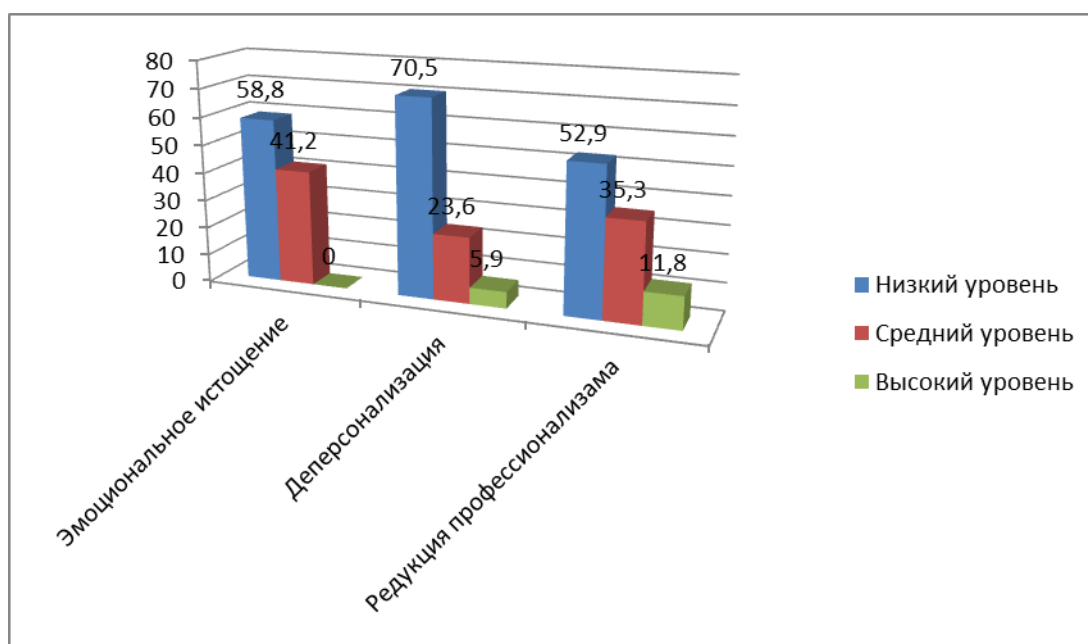


Рисунок 2 – Уровни проявления эмоционального выгорания у сотрудников со стажем от 0 до 5 лет

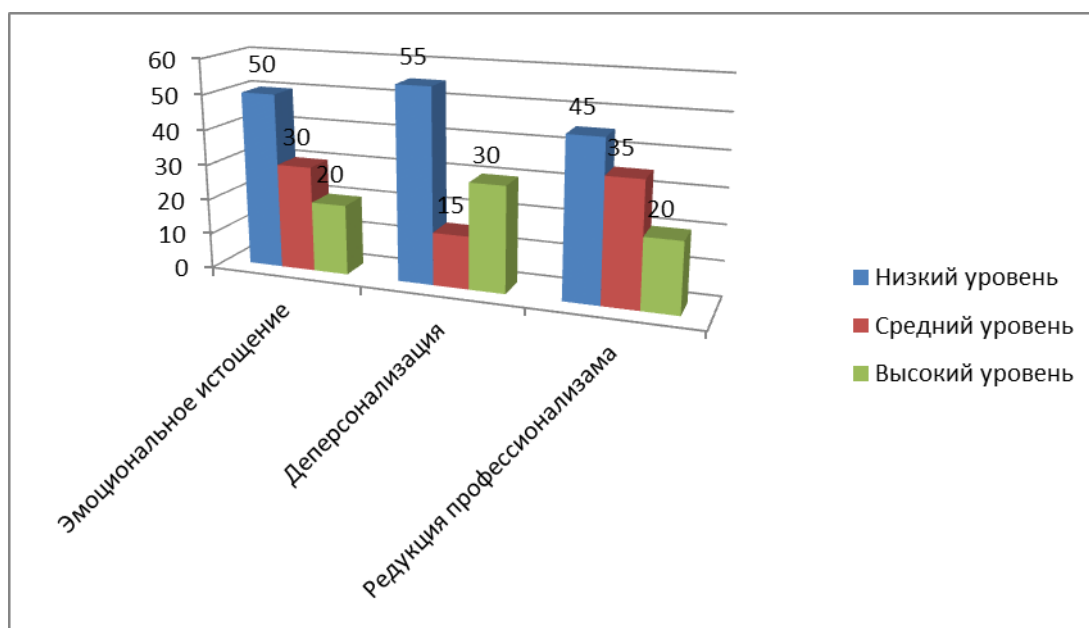


Рисунок 3 – Уровни проявления эмоционального выгорания у сотрудников со стажем от 6 до 10 лет

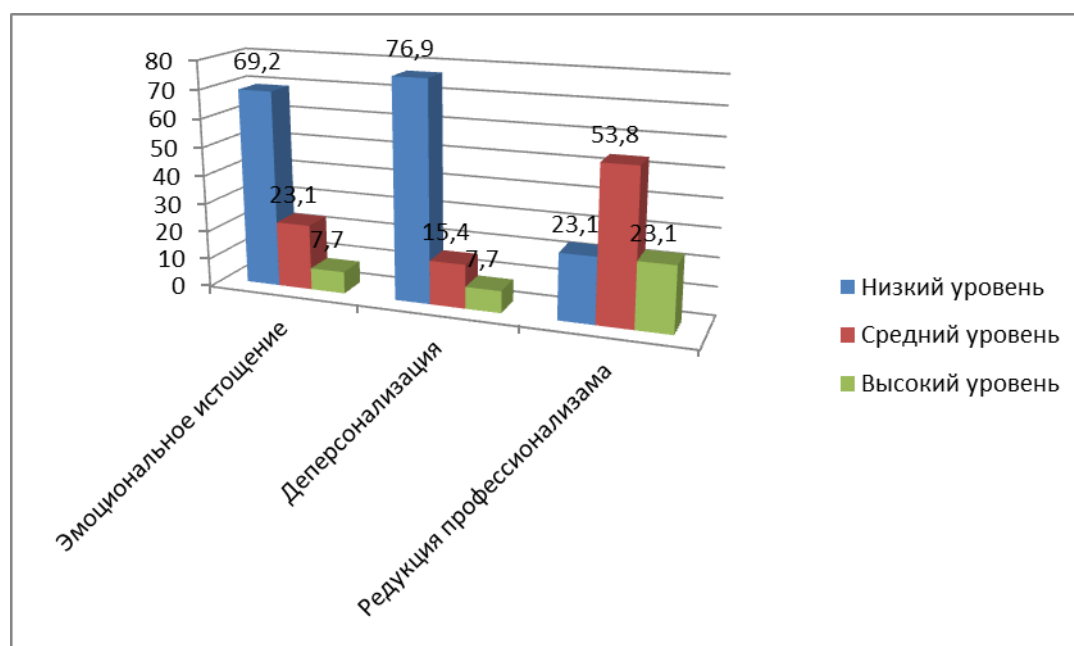


Рисунок 4 – Уровни проявления эмоционального выгорания у сотрудников со стажем более 10 лет

Анализируя данные таблиц и диаграммы, можно отметить, что в большинстве случаев проявление эмоционального выгорания находится на низком уровне. Однако, чем больше стаж работы, тем более четко

определяется средний и высокий уровень проявления выгорания. Помимо этого, на рисунке 3 отмечается повышенный показатель редукции профессионализма. То есть, сотрудники со стажем работы более 10 лет отмечают у себя средний уровень проявления редукции профессионализма, что сигнализирует нам о том, что данные сотрудники чувствуют свою некомпетентность, ненужность и снижение продуктивности своей работы. Данный показатель повышен именно в данной группе респондентов, так как проявляется общая усталость сотрудника от работы, так как данный стаж приближает сотрудника к выходу на пенсию (вход на пенсию осуществляется после 20 лет несения службы).

Одновременное сочетание двух шкал имеют 18% респондентов (9 человек), трех шкал 20% респондентов (10 человек). В свою очередь одновременное сочетание двух шкал высокого уровня имеют 12% респондентов (6 человек), а сочетание трех шкал высокого уровня имеют 2% респондентов (1 человек).

Респондент, имеющий сочетание трех шкал с высоким уровнем, имеет стаж работы в нынешней должности 5 лет.

Анализ диагностического метода - диагностика уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко (Приложение Б, Приложение В), даёт нам следующую статистику.

Первая группа респондентов представляет собой сотрудников правоохранительных органов со стажем работы от 0 до 5 лет.

Изучение симптомов эмоционального выгорания данной группы показало, что фаза «напряжение» не сформирована, так как средний балл в группе респондентов составляет 11,9 балла. Если рассмотреть данную фазу более детально - по симптомам, то мы видим следующую картину. По симптому переживания психотравмирующих обстоятельств средний балл в первой группе респондентов составляет 3,8 балла; по симптому неудовлетворенности собой - 2,5 балла; по симптому «загнанности в клетку»

- 3,7 балла; по симптому тревоги и депрессии - 1,9 балла. Ни один из симптомов в группе не является сложившимся.

Изучение симптомов фазы «резистенция» показало, что фаза находится на стадии формирования, так как средний балл в группе составляет 38,9 балла. Более детальное рассмотрение фазы по симптомам даёт следующие результаты: средний балл в группе по симптому неадекватного эмоционального избирательного реагирования составляет 7 баллов; по симптому эмоционально-нравственной дезориентации - 7,7 балла; по симптому расширения сферы экономии эмоций - 15 баллов; по симптому редукции профессиональных обязанностей - 9,2 балла. Из четырёх симптомов на стадии формирования находятся два - «расширения сферы экономии эмоций» и «редукция профессиональных обязанностей».

Изучение симптомов эмоционального выгорания фазы «истощение» показало, что фаза не сформирована и имеет средний балл в группе респондентов 19,4 балла. Изучив каждый симптом в отдельности, мы получили следующие результаты. Средний балл в группе по симптому эмоционального дефицита составляет 7,1 балла; по симптому личностной отстраненности (деперсонализации) - 1,9 балла; по симптому эмоциональной отстраненности - 8,5 баллов; по симптому психосоматических и психовегетативных нарушений составляет 1,9 балла. Ни один из симптомов в группе не является сложившимся.

Процентное соотношение полученных результатов отражено на рисунке 5 и 6.

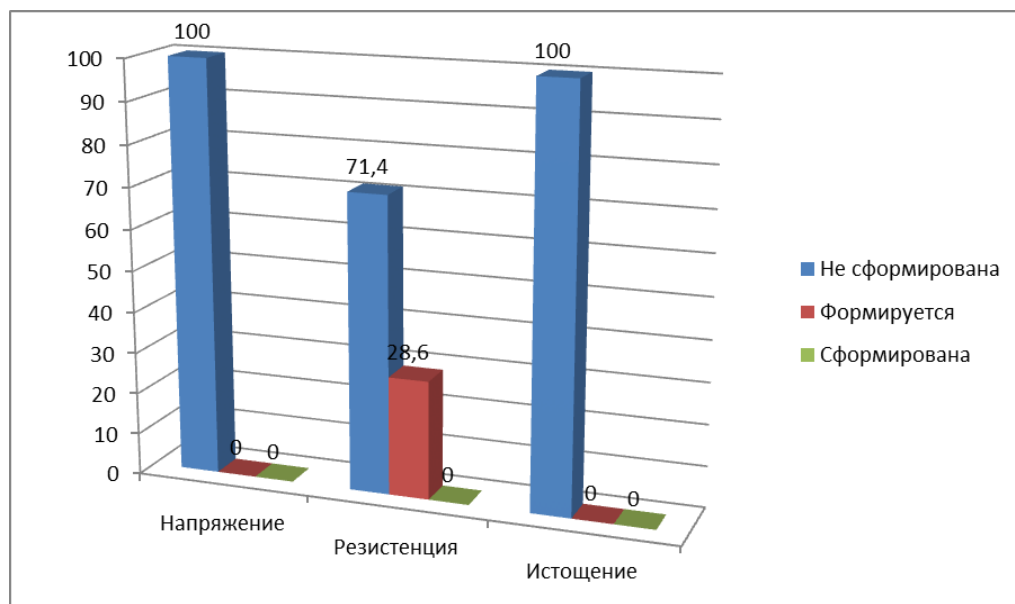


Рисунок 5 – Сформированность фаз выгорания по диагностике В.В. Бойко у сотрудников со стажем от 0 до 5 лет

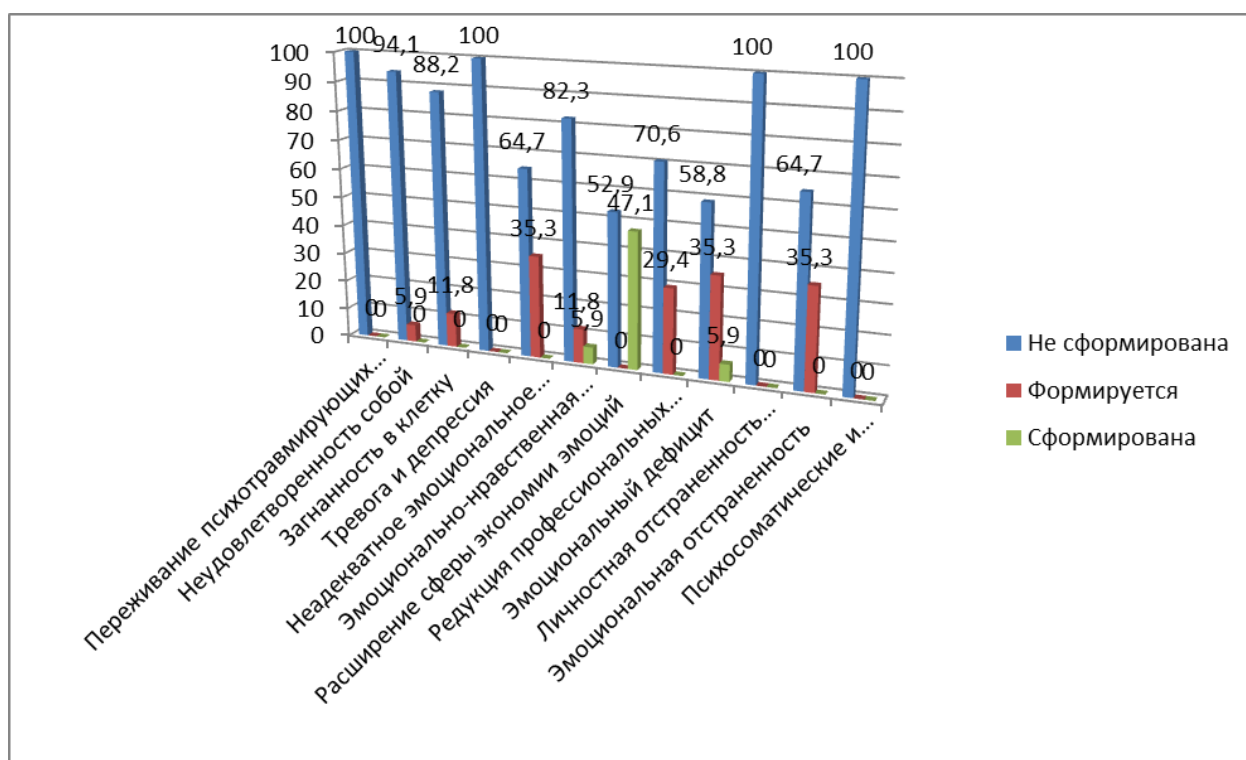


Рисунок 6 – Сформированность симптомов выгорания по диагностике В.В. Бойко у сотрудников со стажем от 0 до 5 лет

Вторая группа респондентов представляет собой сотрудников правоохранительных органов со стажем работы от 6 до 10 лет.

Изучение симптомов эмоционального выгорания данной группы показало, что фаза «напряжение» не сформирована, так как средний балл в группе респондентов составляет 9 баллов. Если рассмотреть данную фазу более детально - по симптомам, то мы видим следующую картину. По симптому переживания психотравмирующих обстоятельств средний балл в первой группе респондентов составляет 3,7 балла; по симптому неудовлетворенности собой - 1,9 балла; по симптому «загнанности в клетку» - 0,9 балла; по симптому тревоги и депрессии - 2,5 балла. Ни один из симптомов в группе не является сложившимся.

Изучение симптомов фазы «резистенция» показало, что фаза не сформирована, так как средний балл в группе составляет 26,6 балла. Более детальное рассмотрение фазы по симптомам даёт следующие результаты: средний балл в группе по симптому неадекватного эмоционального избирательного реагирования составляет 6 баллов; по симптому эмоционально-нравственной дезориентации - 6 баллов; по симптому расширения сферы экономики эмоций - 8,1 балла; по симптому редукции профессиональных обязанностей - 6,5 балла. Ни один из симптомов в группе не является сложившимся.

Изучение симптомов эмоционального выгорания фазы «истощение» показало, что фаза не сформирована и имеет средний балл в группе респондентов 16,5 балла. Изучив каждый симптом в отдельности, мы получили следующие результаты. Средний балл в группе по симптому эмоционального дефицита составляет 4,2 балла; по симптому личностной отстраненности (деперсонализации) - 2,5 балла; по симптому эмоциональной отстраненности - 7,2 баллов; по симптому психосоматических и психовегетативных нарушений составляет 2,6 балла. Ни один из симптомов в группе не является сложившимся.

Процентное соотношение полученных результатов отражено на рисунке 7 и 8.

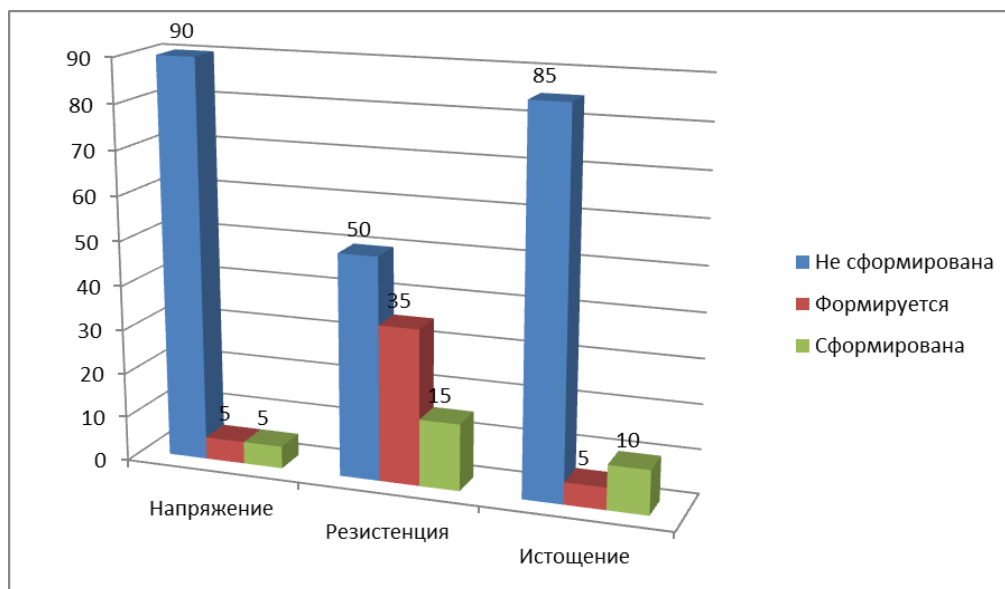


Рисунок 7 – Сформированность фаз выгорания по диагностике В.В. Бойко у сотрудников со стажем от 6 до 10 лет

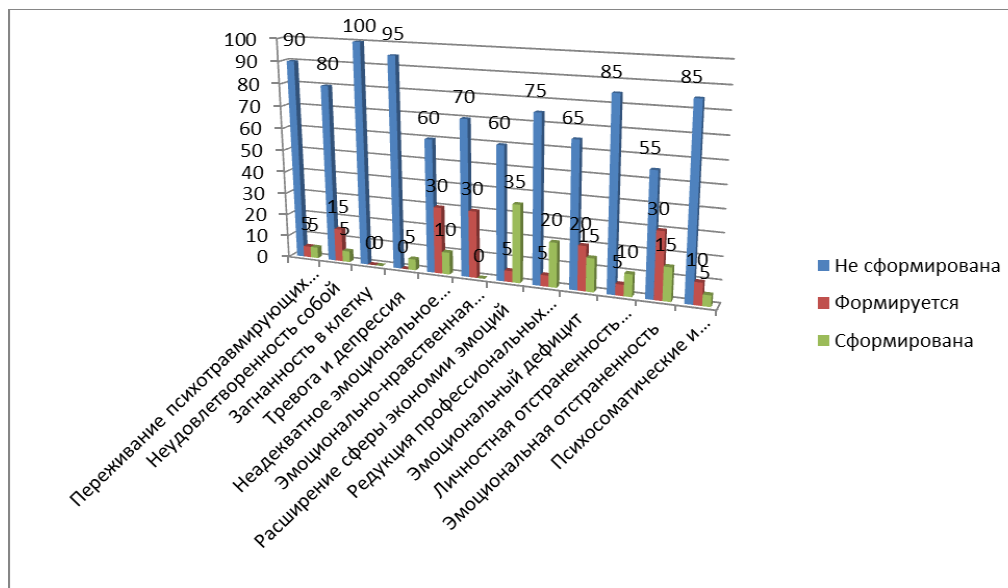


Рисунок 8 – Сформированность симптомов выгорания по диагностике В.В. Бойко у сотрудников со стажем от 6 до 10 лет

Третья группа респондентов представляет собой сотрудников правоохранительных органов со стажем работы более 10 лет.

Изучение симптомов эмоционального выгорания данной группы показало, что фаза «напряжение» не сформирована, так как средний балл в группе респондентов составляет 18,8 балла. Если рассмотреть данную фазу более детально - по симптомам, то мы видим следующую картину. По

симптому переживания психотравмирующих обстоятельств средний балл в первой группе респондентов составляет 5,2 балла; по симптому неудовлетворенности собой - 4 балла; по симптому «загнанности в клетку» - 3,9 балла; по симптому тревоги и депрессии - 5,7 балла. Ни один из симптомов в группе не является сложившимся.

Изучение симптомов фазы «резистенция» показало, что фаза находится на стадии формирования, так как средний балл в группе составляет 44,5 балла. Более детальное рассмотрение фазы по симптомам даёт следующие результаты: средний балл в группе по симптому неадекватного эмоционального избирательного реагирования составляет 12 баллов; по симптому эмоционально-нравственной дезориентации - 7,4 балла; по симптому расширения сферы экономии эмоций - 16,1 баллов; по симптому редукции профессиональных обязанностей - 9 баллов. Из четырёх симптомов на стадии формирования находятся три - «неадекватного эмоционального избирательного реагирования», «расширения сферы экономии эмоций» и «редукция профессиональных обязанностей».

Изучение симптомов эмоционального выгорания фазы «истощение» показало, что фаза не сформирована и имеет средний балл в группе респондентов 29,5 балла. Изучив каждый симптом в отдельности, мы получили следующие результаты. Средний балл в группе по симптому эмоционального дефицита составляет 9,3 балла; по симптому личностной отстраненности (деперсонализации) - 5,3 балла; по симптому эмоциональной отстраненности - 9,6 баллов; по симптому психосоматических и психовегетативных нарушений составляет 5,3 балла. Из четырёх симптомов на стадии формирования находятся два - «эмоционального дефицита» и «эмоциональной отстраненности».

Процентное соотношение полученных результатов отражено на рисунке 9 и 10.

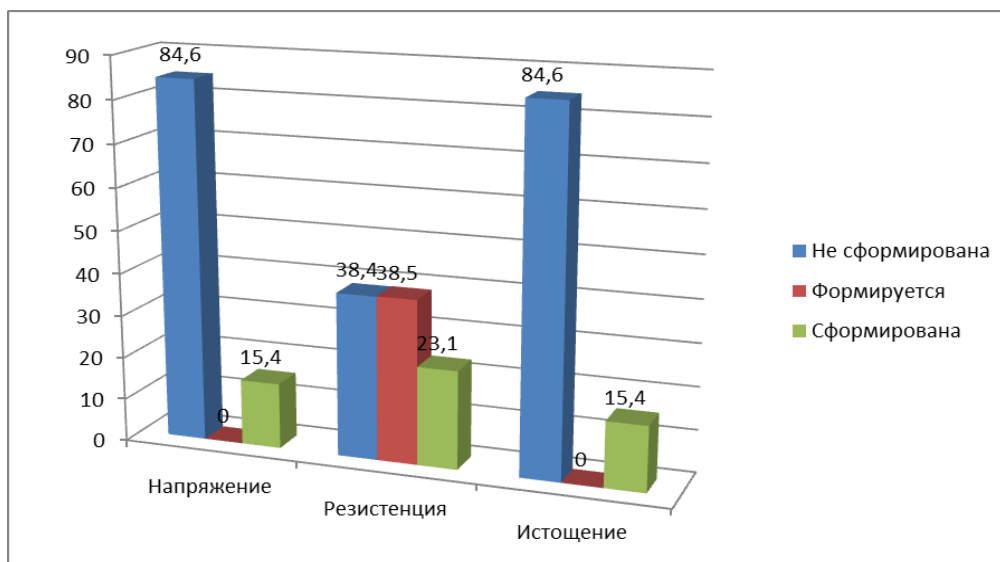


Рисунок 9 – Сформированность фаз выгорания по диагностике В.В. Бойко у сотрудников со стажем более 10 лет

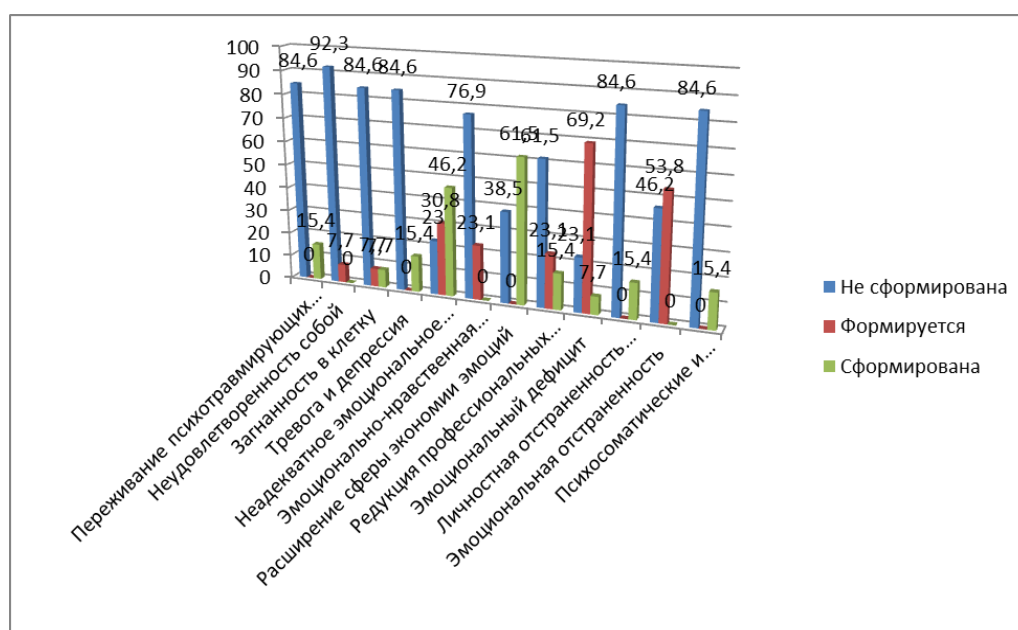


Рисунок 10 – Сформированность симптомов выгорания по диагностике В.В. Бойко у сотрудников со стажем более 10 лет

Анализируя данные таблиц и диаграмм, а также средний балл групп респондентов, можно отметить, что в большинстве случаев все три фазы одновременно не сформированы у сотрудников правоохранительных органов. Однако, некоторые показатели демонстрируют нам, что у сотрудников всех трёх групп повышенные показатели имеет фаза

резистенции, то есть ограждения себя от неприятных переживаний и эмоций. Так же стоит отметить, что данный показатель становится выше с увеличением стажа работы. То есть, чем дольше сотрудник находится на службе, тем больше он отстраняет себя от переживаний, связанных с его непосредственной деятельностью. Помимо этого, некоторые показатели говорят нам о том, что данная фаза уже развита.

2.3 Анализ полученных результатов

Более подробный симптоматический разбор тестирования В.В. Бойко, позволяет нам сделать некоторые выводы. Например, чем больше стаж работы, тем больше сформированных симптомов появляется у сотрудников. Стоит отметить, что фазу «Истощение» стоит рассматривать более подробно, объясняя, связана ли она конкретно с рабочей деятельностью или с состоянием сотрудника на момент тестирования. Именно поэтому ранее было указано, что опрос проводился непосредственно в рабочее время, но с учётом графика работы данного сотрудника. Мы исключили дни, когда сотрудник с суточного или ночного дежурства, дабы убрать фактор физической усталости и улучшить качество проводимого исследования.

Сочетание трех сформировавшихся фаз наблюдается у 6% респондентов (3 человека). Два респондента из них имеют стаж работы более 10 лет (18 и 12 лет). Один же респондент имеет стаж работы от 6 до 10 лет (6 лет). Все трое респондентов работают на должностях, непосредственно связанных с личностным общением с различными категориями граждан, в том числе с криминальным контингентом. Данное общение приводит к ускоренному формированию профессионального выгорания, и как следствие профессиональной деформации.

Помимо этого, сравнение данных в средних цифрах в отношении к процентному соотношению говорит нам о том, что исследование каждого респондента и процентное соотношение итоговых данных даёт более точный

анализ состояния респондентов. Среднестатистические данные дают более обширные результаты, которые полезны при обследовании группы в целом. Но с такими результатами труднее выявить профессиональное выгорание у конкретной личности.

Результаты ряда исследований, проведенных знаменитыми отечественными и иностранными учёными, показали, что активное профессиональное выгорание, а далее и профессиональная деформация, начинается на пятом году работы в правоохранительных органах. Проведенное нами исследование также показало, что наиболее выраженная деперсонализация и редукция профессионализма (по диагностике К. Маслач), а также резистенция и истощение (по диагностике В.В. Бойко) наиболее чётко выражено у сотрудников со стажем работы от 5 до 10 лет.

В тоже время, анализ обеих методик показал, что у сотрудников со стажем работы более 10 лет так же развиты данные показатели. В ходе беседы с респондентами, нами выявлено, что данная группа испытуемых в большей части находятся в предпенсионном возрасте. Конкретно у этого количества респондентов уровни и фазы выгорания находятся на более низком проявлении. Со слов респондентов, они относятся к своей профессиональной деятельности более спокойно, менее активно проявляя энтузиазм.

По данным некоторых специалистов в области изучения трудовой психологии, профессиональная деформация личности сотрудников правоохранительных органов активно проявляется после 10 лет службы в правоохранительных органах. То есть данная группа опрошенных сотрудников имеют профессиональную деформацию в той или иной стадии проявления.

По итогу двух сравнительных анализов метода В.В. Бойко и сравнительного анализа обеих методик К. Маслач и В.В. Бойко нами сделан вывод, что, поставленная нами, гипотеза подтверждена - уровень эмоционального выгорания личности сотрудников правоохранительных

органов напрямую зависит от стажа работы и от их личностных особенностей психики.

Выводы по второй главе

На основании проведенного нами исследования, были сделан вывод, что профессиональное выгорание личности сотрудников правоохранительных органов напрямую связано со стажем работы. Это проявляется как эмоционально и умственное истощение, переутомление, отстранённость, ощущение уныния и неспособности к сопереживанию, чувство несостоятельности, появляется ощущение, что личность находится не в том месте, работает не на той должности и так далее. 17 респондентов со стажем работе менее 5 лет чаще всего не отмечали у себя никаких признаков профессионального выгорания, однако при беседе отметили, что есть определённая напряженность в отношении с коллективом и недопонимание со стороны руководства.

Подтверждая мнение большого количества учёных, исследовавших направление профессионального выгорания личности, наше исследование также подтвердило, что чаще всего под развитие профессионального выгорания попадают люди профессии «человек - человек», коей и является профессия сотрудника правоохранительных органов. Данное мнение отметили и сотрудники правоохранительных органов, имеющих стаж работы более 5 лет (6-10 лет и более 10 лет). Их мнение заключалось в том, что чем меньше они контактируют с людьми, не служащими в органах внутренних дел, тем легче проходит их рабочая смена.

Помимо этого, мы провели собеседования с сотрудниками перед тестированием и после него. Нами были заданы вопросы о понятности тестовых заданий, о чувствах и эмоциях сотрудников во время тестирования. По результатам исследования совместно с сотрудниками выделили некоторые техники психокоррекции и психопрофилактики, которые им необходимо применять в своей жизни. Далее мы получили обратную связь о

том, насколько понятна информация о профессиональном выгорании в общем и имеет ли она практическую значимость конкретно для данного сотрудника.

Проведя сводный анализ всех полученных данных, таблиц и диаграмм, нами сделаны некоторые выводы. Одним из самых важных выводов служит подтверждение взаимосвязи профессионального выгорания и стажа службы в правоохранительных органах. На основании проведенного исследования, мы выявили, что при большем стаже работы проявляется больше средний и высокий уровень эмоционального выгорания. В таком состоянии у респондентов снижается продуктивность рабочей деятельности, появляется чувство собственной некомпетентности и ненужности в данной сфере деятельности.

Так же нами сделан вывод о повышенном развитии резистентности у сотрудников правоохранительных органов со стажем работы от 5 до 10 лет и более 10 лет. Помимо этого, закономерно отмечаются показатели, сигнализирующие об уже развитой фазе резистентности. По результатам диагностики В.В. Бойко выявлено сочетание трёх сформировавшихся фаз наблюдается у 6% респондентов (3 человека). Два респондента из них имеют стаж работы более 10 лет (18 и 12 лет), третий имеет стаж работы от 5 до 10 лет (6 лет). А результат по диагностике К. Маслач определил, что респондент, имеющий сочетание 3х шкал с высоким уровнем, имеет стаж работы в нынешней должности 5 лет.

Заключение

Целью нашего исследования было изучение особенностей профессионального выгорания у сотрудников правоохранительных органов. По итогам данного исследования мы подтвердили поставленную нами гипотезу и достигли поставленных задач. Результатом нашего исследования служит вывод о взаимосвязи уровня проявления профессионального выгорания личности сотрудников правоохранительных органов и стажа работы.

Изучив и проанализировав научно - методическую литературу, различные нормативно - правовые документы, регулирующие деятельность психолога и деятельность сотрудников правоохранительных органов, проведя беседу с респондентами и проанализировав результаты, полученные в ходе исследования, мы достигли всех поставленных задач и подтвердили нашу гипотезу.

Постепенное истощение умственных и физических сил, снижение удовлетворённости жизнью и работой, появление отстранённости от собственной личности или своей семьи в совокупности представляют выгорание личности. Чаще всего причиной появления данного синдрома является хронический стресс на рабочем месте. Наиболее опасной профессиональной болезнью в любой профессии как раз и является профессиональное выгорание. Особенно часто профессиональное выгорание проявляется у людей, кто работает в сфере деятельности с людьми. Изучая работы отечественных и зарубежных психологов и социологов, мы пришли к выводу, что теорий и подходов в изучении профессионального выгорания огромное множество. Но едино во всех теориях то, что выгорание двояко воспринимается психологами, как положительный и отрицательный аспект новообразования профессиональной деятельности. Профессиональное выгорание личности сотрудников правоохранительных органов имеет большую распространённость, так как данный феномен тесно связан с

высоким эмоциональным и физическим напряжением, большой ответственностью за свои действия и решения, вынужденным общением с криминальным и социально неблагополучным контингентом.

Психокоррекция и психопрофилактика профессионального выгорания сотрудников правоохранительных органов - важнейшая деятельность в работе штатного психолога. Но первые «звоночки» такого феномена важно увидеть самому сотруднику, его коллегам или руководству. Чаще всего выгорание первоначально проявляется в поведении, что и становится заметным фактором при общении с индивидуумом. Помимо исследований, проведённых нами в рамках преддипломной практики и написания выпускной квалификационной работы, существует масса других диагностических методик, дающих подробный анализ состояния личности в момент тестирования. Данные методики рекомендовано проводить не реже 2 раз в год, а в особенности, если в личной жизни или в профессиональной деятельности произошли критические ситуации (развод, смерть близкого человека, критический случай в работе и так далее).

Однако психопрофилактика и психокоррекция будет успешной только в случае осознанности самого сотрудника, в его готовности к работе, обратной связи, готовности взять ответственность за своё состояние, за действия, необходимые для восстановления его сил и энергии. Для этого необходимо начать с изменений своего привычного понимания окружения, а именно изменения ценностей, расширение границ мысли, только позитивное восприятие происходящего, позитивные изменения в личной жизни. Однако, некоторые ситуации, в которых формирование профессионального выгорания уже близко к первоначальной стадии профессиональной деформации, говорят о том, что личность не хочет перемен. В такие моменты индивидуум становится флегматичным, отрицательно настроен к своему профессиональному развитию, к труду и коллегам. Данную ситуацию возможно исправить только более критическими методами, такими как смена деятельности, профессии, должности. Желательно чтобы новая деятельность

минимизировала коммуникацию с окружением. В этом случае происходит перезапуск мыслительной деятельности, переосмысление профессиональных и личностных ценностей.

Главная задача, которая должна быть достигнута при психопрофилактике и психокоррекции профессионального выгорания личности сотрудников правоохранительных органов - формирования новой активной жизненной позиции, возрождение желания к рабочей деятельности и чувства собственной компетентности, а также желания к развитию и выполнению общественного долга.

Список используемой литературы

1. Бабич И. О. Личностные ресурсы преодоления синдрома профессионального выгорания педагогов: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Хабаровск, 2007.
2. Баробанова М. В. Изучение психологического содержания синдрома «эмоционального сгорания» // Вестник МГУ. - сер.14, Психология-2000. №1.
3. Бойко В. В. Социально-психологический климат коллектива и личности. - М.: Мысль, 1983. - 207с.
4. Бодров В. А. Проблема преодоления стресса: Часть 2. Процессы и ресурсы преодоления стресса // Психологический журнал. - 2006. - № 2. - С.113-123.
5. Борисова С. Е. Профессиональная деформация сотрудников милиции и ее личностные детерминанты.: Дис. ...канд.псих.наук: 19.00.06. - М., 1998.
6. Буданов А. В. Работа с сотрудниками органов внутренних дел по профилактике профессиональной деформации. - М., 1990. - 186с.
7. Васильев В. Л. Юридическая психология. 6-е изд., перераб. и доп. - СПб: 2009. - 49-90с.
8. Василенко А. Ю. Личностные факторы профилактики эмоционального выгорания в процессе профессиональной самоактуализации: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Хабаровск, 2008.
9. Водопьянова Н. Е. Профилактика и коррекция синдрома выгорания. СПб.: Изд-во С.-Петербур. гос. ун-та, 2011. 160 с.
10. Водопьянова Н. Е. Противодействие синдрому выгорания в контексте ресурсной концепции человека // Вестн. С.- Петерб. ун-та. Сер. 12. - 2009. - Вып. 1. ч. 1. - С. 75-87.
11. Водопьянова Н. Е., Старченкова Е. С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. - СПб.: Питер, 2005. - 336 с.

12. Долматова И. М. Совершенствование профилактики профессиональной деформации у сотрудников пенитенциарной системы: Дис. ... канд.пед.наук: 13.00.01. - СПб., 2001.
13. Забелова Л. Б. Саморегуляция психических состояний государственных служащих: Дис. ...канд.психол.наук: 19.00.13 - М., 1997.
14. Зарубежная социальная психология XX столетия - Андреева Г. М., Богомолова Н. Н., Петровская А. Л., 1978 г.
15. Ильин Е. П. Психология взрослости - СПб., 2012 г.
16. Карасек Р. А. Здоровый труд: стресс, произвольность и восстановление трудовой жизни: Нью-Йорк - 1990 г.
17. Леонова А. Б. Комплексная стратегия анализа профессионального стресса: от диагностики к профилактике и коррекции // Психологический журнал. - 2004. - №2 (Т.25). - С. 75-85.
18. Лэнгле А. Эмоциональное выгорание с позиций экзистенциального анализа // Вопросы психологии. - 2011. - № 2. - С. 22-25.
19. Маркова А. К. Психология профессионализма. - М., 1996. - 308-324с.
20. Орел В. Е. Синдром психического выгорания как дезадаптивный процесс // Ежегодник Российского психологического общества: Материалы 3-его Всероссийского съезда психологов. В 8 Т. - СПб.: Изд-во С.-Петерб. Ун-та, 2003, Т.6. - С. 180-184.
21. Орел В. Е., Руковишников А. А. Феномен «выгорания» как проявление воздействия профессиональной деятельности на личность // Психология субъекта профессиональной деятельности. Ярославль, 2002. - С. 49-65.
22. Орел В. Е., Руковишников А. А. Исследование влияния факторов рабочей среды на феномен психического выгорания в профессиях социальной сферы // Социальная психология - XXI век: в 3 т. Т. 2. Ярославль, 1999. С. 164-167.

23. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности // (Боровикова С. А., Водолазская Т. П., Дмитриева М. А. и другие.); Под редакцией Никифорова Г. С.; С.-Петербург. гос. ун-т. - СПб.: Изд-во С.-Петербург. ун-та, 1991.
24. Ризви Н. Х. Критика моделей изучения стресса // Н.Х. Ризви // Вестник ЛГУ. - 1985. - № 15. - с. 105.
25. Самоукина Н. В. Психология профессиональной деятельности. 2-е изд., СПб.: Питер, 2003. - 115-118с.
26. Селье Г. Стресс без дистресса. - М.: Прогресс, 1979. - С. 125-140.
27. Фраубергер Г., Ричелсон Г. Выгорание: высокая цена высоких достижений. Что это такое и как это пережить. Книги Бантама. 1980 г.

Приложение А

Результаты исследования по опроснику К. Маслач и С. Джексона

Шкала	Стаж	Низкий уровень проявления выгорания	Средний уровень проявления выгорания	Высокий уровень проявления выгорания
Эмоциональное истощение	0 - 5 лет	58,8%	41,2%	-
	5 - 10 лет	50%	30%	20%
	10 и более лет	69,2%	23,1%	7,7%
Деперсонализация	0 - 5 лет	70,5%	23,6%	5,9%
	5 - 10 лет	55%	15%	30%
	10 и более лет	76,9%	15,4%	7,7%
Редукция профессионализма	0 - 5 лет	52,9%	35,3%	11,8%
	5 - 10 лет	45%	35%	20%
	10 и более лет	23,1%	53,8%	23,1%

Приложение Б

Результаты исследования по диагностике уровня эмоционального выгорания

В.В. Бойко (по фазам)

Фаза	Стаж	Не сформирована	На стадии формирования	Сформирована
Напряжение	0 - 5 лет	100%	-	-
	5 - 10 лет	90%	5%	5%
	10 и более лет	84,6%	-	15,4%
Резистенция	0 - 5 лет	71,4%	28,6%	-
	5 - 10 лет	50%	35%	15%
	10 и более лет	38,4%	38,5%	23,1%
Истощение	0 - 5 лет	100%	-	-
	5 - 10 лет	85%	5%	10%
	10 и более лет	84,6%	-	15,4%

Приложение В

Результаты исследования по диагностике уровня эмоционального выгорания
В.В. Бойко (по симптомам)

Стаж работы	Стадия формирования	1. 1	1. 2	1. 3	1. 4	2. 1	2. 2	2. 3	2. 4	3. 1	3. 2	3. 3	3. 4
0-5 лет	Не сформирован	100%	94,1%	88,2%	100%	64,7%	82,3%	52,9%	70,6%	58,8%	100%	64,7%	100%
	Формируется	'	5,9%	11,8%	'	35,3%	11,8%	'	29,4%	35,3%	'	35,3%	'
	Сформирован	'	'	'	'	'	5,9%	47,1%	'	5,9%	'	'	'
5-10 лет 20	Не сформирован	90%	80%	100%	95%	60%	70%	60%	75%	65%	85%	55%	85%
	Формируется	5%	15%	'	'	30%	30%	5%	5%	20%	5%	30%	10%
	Сформирован	5%	5%	'	5%	10%	'	35%	20%	15%	10%	15%	5%
10 и более лет	Не сформирован	84,6%	92,3%	84,6%	84,6%	23%	76,9%	38,5%	61,5%	23,1%	84,6%	46,2%	84,6%
	Формируется	'	7,7%	7,7%	'	30,8%	23,1%	'	23,1%	69,2%	'	53,8%	'
Стаж работы	Стадия формирования	1. 1	1. 2	1. 3	1. 4	2. 1	2. 2	2. 3	2. 4	3. 1	3. 2	3. 3	3. 4
	Сформирован	15,4%	'	7,7%	15,4%	46,2%	'	61,5%	15,4%	7,7%	15,4%	'	15,4%

Продолжение Приложения В

Сокращения цифрами по названиям симптомов

- 1.1.: переживание психотравмирующий обстоятельств;
- 1.2.: неудовлетворённость собой;
- 1.3.: загнанность в клетку;
- 1.4.: тревога и депрессия;
- 2.1.: неадекватное эмоциональное избирательное реагирование;
- 2.2.: эмоционально-нравственная дезориентация;
- 2.3.: расширение сферы экономии эмоций;
- 2.4.: редукция профессиональных обязанностей;
- 3.1.: эмоциональный дефицит;
- 3.2.: личностная отстранённость (деперсонализация);
- 3.3.: эмоциональная отстранённость;
- 3.4.: психосоматические и психовегетативные нарушения.