

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева»
(КГПУ им. В.П. Астафьева)
Институт социально-гуманитарных технологий
Кафедра специальной психологии

Николаева Анастасия Витальевна

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ
Особенности эмоционального выгорания сотрудников МВД

Направление подготовки 37.04.01 Психология
Направленность (профиль) образовательной программы
Психологическое консультирование и психотерапия

ДОПУСКАЮ К ЗАЩИТЕ:

Заведующий кафедрой
канд.пед. наук, доцент Черенева Е.А.
(ученая степень, ученое звание, фамилия, инициалы)

(дата, подпись)

Руководитель магистерской программы
канд. психол. наук, доцент Верхотурова Н.Ю.
(ученая степень, ученое звание, фамилия, инициалы)

(дата, подпись)

Научный руководитель
канд.пед.наук, доцент Черенева Е.А.
(ученая степень, ученое звание, фамилия, инициалы)

(дата, подпись)

Обучающийся
Николаева А.В
(фамилия, инициалы)

(дата, подпись)

Красноярск 2021

Содержание	
Введение	3
Глава 1. Теоретико-методологические основы проблемы эмоционального выгорания сотрудников МВД	8
1.1 эмоциональное выгорание: сущность и особенности проявления ..	8
1.2. Особенности профессиональной деятельности сотрудников МВД	18
1.3. Факторы, способствующие развитию эмоционального выгорания сотрудников МВД	28
Выводы по 1 главе	34
Глава 2. Экспериментальное исследование особенностей эмоционального выгорания сотрудников МВД	36
2.1. Организация и методы исследования	36
2.2. Анализ и интерпретация результатов исследования особенностей эмоционального выгорания сотрудников МВД	39
Выводы по 2 главе	56
Глава 3 Программа коррекции и профилактики эмоционального выгорания сотрудников МВД.....	59
3.1 описание программы	59
3.2 Программа коррекции и профилактики эмоционального выгорания сотрудников МВД.....	62
Выводы по 3 главе	80
Заключение	81
Библиография	85
Приложение	90

Введение

Специфика современной профессиональной деятельности сотрудника органов внутренних дел обусловлена активным индивидуальным взаимодействием с огромным количеством людей при высокой ответственности за качество межличностного контакта. На сегодняшний день в жизни общества можно наблюдать ситуацию, в которой происходит стремительное повышение профессиональных требований к сотруднику МВД как к специалисту, одновременно с этим, осложненные условия труда, характеризующиеся постоянными эмоциональными нагрузками и стрессовой напряженностью профессиональной деятельности современного сотрудника МВД, являются факторами, осложняющими успешное выполнение профессиональных функций и обязанностей. Такое положение вещей создает условия для ежедневного накопления напряжения и профессионального стресса сотрудников МВД, который лежит в основе эмоционального выгорания и профессиональной а позже и профессиональной деформации его личности.

Профессиональная деятельность является значимой частью жизни человека. Трудовая деятельность сотрудника МВД обусловлена, в первую очередь, наличием постоянного, непосредственного контакта с огромным количеством людей с различными характеристиками: по социальному положению, возрасту, криминогенной зараженности, общего уровня культурного развития и пр. В связи с этим, профессиональная деятельность сотрудника МВД относится к группе профессий с повышенной моральной ответственностью и риском развития эмоционального выгорания. Стресс является неизбежной составляющей деятельности ОВД, проблема стрессоустойчивости в различных профессиях с давних пор привлекала интерес психологов. Сотрудник МВД, вынужден пребывать в экстремальных условиях труда и атмосфере негативных эмоций от посторонних людей, служить утешением или мишенью для раздражения и агрессии. все

вышесказанное способствует развитию эмоционального выгорания, что влечет за собой, ухудшение состояния здоровья человека и снижение эффективности его рабочей деятельности. Эмоциональное выгорание для сотрудников МВД имеет более благоприятную почву, чем в случае представителей многих других социальных профессий.

Таким образом, **социальная актуальность** нашего исследования состоит в рассмотрении особенностей проявления у сотрудников МВД эмоционального выгорания, как проблемы социального характера и межличностных взаимодействий.

Теоретико-методологические основы исследования теоретические и практические исследования феномена эмоционального выгорания К. Маслач, С. Джексон, Б. Перлман, Е. Хартман, и другими, отечественными, - В.В. Бойко, Н.Е. Водопьяновой, В.Е. Орел. А.К. Маркова, С.П. Безносков. Основные концепции психологии труда (Е.А. Климов, А.В. Карпов, Н.С. Пряжников, Э.Ф. Зеер и др.);

Мы полагаем, что проявления эмоционального выгорания личности могут быть отражены в аспектах осознания личностью смыслового содержания собственной жизни и эмоционально-рефлексивного отношения к себе.

Таким образом, несмотря на свое практическое и теоретическое значение, проблема особенностей профессиональной деформации в аспекте смысложизненных ориентаций и рефлексивности сотрудников МВД является недостаточно разработанной.

Практическая актуальность исследования заключается в определении взаимосвязи проявлений эмоционального выгорания сотрудников МВД и их смысложизненных ориентаций, а также уровня их рефлексивности. Это позволит определить эффективные направления в профилактической работе с сотрудниками МВД в целях предотвращения проявлений эмоционального выгорания и профессиональной деформации.

В настоящее время имеется **противоречие** между необходимостью внедрения эффективных профилактических мер эмоционального выгорания сотрудников МВД, и отсутствием достоверных эмпирических данных о проявлении особенностей эмоционального выгорания в аспекте смысложизненных ориентаций и рефлексии сотрудников, позволяющих разработать на их основе эффективные рекомендации по профилактике.

Цель: выявить особенности эмоционального выгорания сотрудников МВД

Объект исследования: эмоциональное выгорание сотрудников МВД

Предмет исследования: особенности эмоционального выгорания сотрудников МВД в аспекте смысложизненных ориентаций и уровня рефлексивности личности

Задачи исследования:

1. На основе теоретического анализа психолого-педагогической литературы рассмотреть особенности проявления эмоционального выгорания сотрудников МВД;
2. Рассмотреть в научной психолого-педагогической литературе факторы, влияющие на проявления эмоционального выгорания сотрудника МВД;
3. Экспериментально исследовать особенности эмоционального выгорания сотрудников МВД в аспекте их смысложизненных ориентаций и уровня рефлексивности;
4. Разработать методику коррекции и профилактики эмоционального выгорания сотрудников МВД

Гипотеза исследования: мы предполагаем, что эмоциональное выгорание сотрудников МВД связано с показателями их смысложизненных ориентаций и уровнем рефлексивности, что выражается в определенных особенностях проявления эмоционального выгорания у сотрудников.

Методы исследования: анализ психолого-педагогической литературы, психодиагностический эксперимент; методы количественного и

качественного анализа данных; описательная и математическая статистика (ранговый коэффициент корреляции Спирмена).

В исследовании применялся следующий психодиагностический инструментарий:

- 1) Методика «диагностика профессионального выгорания» (К. Маслач, С.Джексон);
- 2) методика диагностики рефлексии (Карпов А.В.)
- 3) «Тест смысложизненных ориентаций (СЖО)» (Д.А.Леонтьев)

Теоретическая значимость исследования состоит в обобщении и углублении существующих научных представлений по проблеме исследования эмоционального выгорания сотрудников МВД, а также в теоретическом обосновании научно-методологических основ психологической программы профилактики и коррекции эмоционального выгорания сотрудников МВД

Практическая значимость исследования заключается в разработке методики профилактики эмоционального выгорания МВД, которая может быть использована в практической работе с сотрудниками психологами и руководителями подразделений МВД. Также данная методика может использоваться психологами в рамках частной практики с клиентами, являющимися сотрудниками правоохранительных органов, и проявляющими признаки эмоционального выгорания.

База исследования и эмпирическая выборка: Исследование проводилось на базе Отдела МВД России по ЗАТО п. Солнечный Красноярского края в 2021 году. В исследовании приняли участие 34 испытуемых мужского пола в возрасте от 33 до 55 лет. Сотрудники, принявшие участие в исследовании, имеют высшее образование и различный стаж работы в органах внутренних дел (от 5 до 23 лет).

Структура выпускной квалификационной работы. Работа состоит из введения, трех глав, заключения, библиографического списка (в

количестве 63 источников). Включает 3 приложения. Работа проиллюстрирована 6 таблицами, 7 гистограммами.

Глава 1. Теоретико-методологические основы проблемы эмоционального выгорания сотрудников МВД

1.1 эмоциональное выгорание: сущность и особенности проявления

Понятие синдрома эмоционального выгорания было введено в психологию американским психиатром Фрейденбергом в 1974 году. Под психическим выгоранием предполагалось состояние изнеможения и собственной бесполезности, за счет психического и психосоматического компонента впоследствии симптоматика этого синдрома значительно изменилась (Балахонов, 2009). Другой основоположник идеи «выгорания», К. Маслач, описывает это явление как «синдром физического и эмоционального истощения, в том числе формирование отрицательной самооценки, негативное отношение к работе и потерю сочувствия по отношению к клиентам». К. Маслач отмечает, что выгорание — это не утрата творческого потенциала, не отклик на скуку, а эмоциональное истощение возникающее в следствии стресса, вызванного межличностным общением» (Ермакова, 2010).

В результате проделанного изучения имеющихся в литературе сведений о синдроме выгорания Б. Перлман и Е. Хартман представили следующее определение выгорания: выгорание - это ответ на хронический эмоциональный стресс, включающий в себя три компонента: эмоциональное и/или физическое истощение; снижение рабочей продуктивности; деперсонализация (Водопьянова, 2009).

Синдром эмоционального выгорания в отечественной психологии как самостоятельный феномен практически не рассматривался, а изучался в контексте с более обширной проблематикой. В зарубежной психологии феномен эмоционального выгорания довольно хорошо известен, но нельзя сказать, что он уже достаточно изучен. Эмоциональное выгорание как

самостоятельный феномен деформации начал изучаться только с конца 1990-х годов.

1) эмоциональное истощение - связанное с ощущением эмоциональной пустоты и утомления, которое появляется при большой физической, умственной и/или эмоциональной загруженности, уже когда запас человеческого ресурса исчерпан, и он чувствует себя лишенным способности давать людям эмоциональную, обратную связь.

2) Деперсонализация - форма деструкции отношений с окружающими, имеет два направления развития: в первом варианте, это увеличение зависимости от других; во втором - установка формировать отрицательное отношение к остальным участникам трудового процесса, тем самым защищая себя от неблагоприятных эмоциональных беспокойств: обесценивание чувств, критичности, цинизм.

3) редукцию личных достижений - редукция имеет несколько закономерностей проявления. В одних случаях это недооценка собственного достоинства, своих успехов, касательно карьерных возможностей. В других редукция означает возобновление былого состояния, приведение трудного к легкому, проявляется как ощущение малограмотности, некомпетентности и безуспешности своей трудовой карьеры, лимит своих возможностей, перекладывание ответственности на окружающих

В настоящее время эмоциональное (профессиональное) выгорание в наиболее общих чертах характеризуется как ответная реакция на продолжительные стрессы межличностных коммуникаций, образующаяся благодаря длительным профессиональным стрессам.

В. В. Бойко рассматривает «выгорание» как выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на некоторые психотравмирующие воздействия, приобретенный стереотип эмоционального, чаще всего профессионального поведения.[бойко.]

Выгорание негативно влияет на выполнение профессиональной деятельности, состояние здоровья и межличностные отношения, но в тоже время, позволяет человеку дозировать и минимально затрачивать ресурсы. Эмоциональное выгорание-это обретенный образец эмоционального поведения, чаще всего профессионального и является формой профессиональной деформации личности (можно рассматривать этот феномен в аспекте личной деформации специалиста под влиянием длительного профессионального стажа) (Бойко, 2004).

Специфика той или иной профессиональной деятельности обуславливается тем, что исполнение определенных видов труда не требует разнообразных качеств и способностей личности, что уже приводит к искажению индивидуального профиля специалиста.[Корзенко]. Отдельные профессиональные качества сотрудника со временем достаточно часто видоизменяются в профессионально нежелательные, а остальной потенциал возможностей личности может сохраниться не востребуемым. Результатом таких явлений довольно часто случается образование профессиональных деформаций.

Многие научные деятели приходят к выводу, что любому роду занятий и профессий соответствует, свой ряд факторов, характерных для данной области и несущих вред личности и организму человека; а также свой комплект специфических профессиональных заболеваний. В каждой из профессий имеются особенности, наносящие ущерб здоровью человека. [Гриненко, с. 137].

Профессиональные деформации представляют собой деструкции личности, которые появляются в ходе исполнения работником своей трудовой деятельности и отрицательно воздействуют на ее продуктивность, меняют профессиональное поведение человека, порождая профессионально нежелательные качества. [Безносков; Грановская; Корнеева].

В своих работах А.К. Маркова выделяет основные тенденции профессиональных деструкций:

1) отставание, затормаживание профессионального развития по сопоставлению с возрастными и социальными нормами. Можно говорить о ненормативном профессиональном поведении как деятельности, полностью или частично несоответствующей общественным нормам. (В связи с этим хочется отметить возможность изучения деформаций личности лиц пожилого возраста, для этого следует обратить внимание на закономерности функционирования психики лиц пожилого возраста и обратиться к геронтопсихологии)

2) дезинтеграция профессионального развития, распад профессионального сознания. Вследствие чего появляются несбыточные цели, ошибочные идеи труда, конфликты. Вероятно и возникновение профессиональной отрешенности.

3) происхождение деформаций личности, сопряженных с ощущением несостоятельности неполноценности своего социального положения;

4) прекращение своего профессионального становления, вследствие потери трудоспособности;

5) рассогласованность профессионального развития: одна сфера «убегает» вперед, другая – стоит [Маркова, 1996].

По мнению М.В. Борисовой, факторы, влияющие на развитие выгорания, делятся на объективные и субъективные. К объективным относятся неблагоприятный в климат коллективе, недостаточная организация рабочего процесса, субъективные — это большая степень нейротизма, несогласованность и конфликты ценностной сферы, недостаточно сформированная личная саморегуляция эмоций и поведения. Орел к таким факторам причисляет индивидуальные (социально-демографические аспекты, личностные особенности) и организационные (условия труда, нагрузка, содержимое рабочих обязанностей) [6].

В своих трудах Т.В. Зайчикова выделяет три группы факторов в своих работах делит факторы, содействующие выгоранию, на три группы:

социально-экономические	социально-психологические	индивидуально-психологические
экономическая нестабильность, сложные политические процессы, социальный статус профессии, уровень социальной защищенности и оплаты труда.	желание работать в выбранной организации, взаимоотношения в коллективе, эффективность труда, мотивы труда.	уровни тревожности, агрессивности, ригидности, уровень субъективного контроля, социально-демографические факторы развития выгорания

основным условием «выгорания» является эмоциональное истощение, а его вспомогательные составляющие - это результат либо поведения (купирования стресса), порождающего деперсонализацию, либо когнитивно-эмоционального «выгорания», которое заключается в редукции собственных достижений (деформациях субъективной оценки своих возможностей), выражается в деформации личности и имеет конкретную значимость для ее социального здоровья. [Водопьянова, 2005, 2000].

Разделение аффективного и установочного составляющих профессиональных деформаций доставляет способ рассматривать синдром «выгорания» как двухмерную конструкцию. Так, Д. Дирендонк, В. Шауфели, Дж. Сиксма преподнесли идею в рамках своей теории рассматривать эмоциональное выгорание как явление, в котром истощение представляется «аффективным» конструктом и выражается в жалобах на здоровье, физическое состояние, стресс, а деперсонализация - «установочный» конструкт, проявляющийся в изменении отношения или к пациентам, или к себе. [Водопьянова, 2005, 2000; Dierendonck, Schaufeli, Buunk, 2001; Dierendonck, Schaufeli, Sixma, 1994; Maslach, Jackson, 1981].

Вслед за тем, как американские ученые Маслач и Джексон классифицировали схематичные характеристики синдрома и создали опросник для его количественной оценки, данный синдром получил

популярность среди исследователей. эмоциональное выгорание стали рассматривать как самостоятельное явление в трех конструктах: (Maslach, Jackson, 1986).

1) эмоциональное истощение - связанное с ощущением эмоциональной пустоты и утомления, которое появляется при большой физической, умственной и/или эмоциональной загруженности, уже когда запас человеческого ресурса исчерпан, и он чувствует себя лишенным способности давать людям эмоциональную, обратную связь.

2) Деперсонализация - форма деструкции отношений с окружающими, имеет два направления развития: в первом варианте, это увеличение зависимости от других; во втором - установка формировать отрицательное отношение к остальным участникам трудового процесса, тем самым защищая себя от неблагоприятных эмоциональных беспокойств: обесценивание чувств, критичности, цинизм.

3) редукцию личных достижений - редукция имеет несколько закономерностей проявления. В одних случаях это недооценка собственного достоинства, своих успехов, касательно карьерных возможностей. В других редукция означает возобновление бывшего состояния, приведение трудного к легкому, проявляется как ощущение малограмотности, некомпетентности и безуспешности своей трудовой карьеры, лимит своих возможностей, перекладывание ответственности на окружающих.. [Водопьянова, 2005, 2000; Maslach, Jackson, 1981].

Факторами риска появления состояния выгорания Маслач и Джексон считают:

—запас внутренних и физических ресурсов сотрудника уступает по объему, количеству ресурсов требуемых для выполнения работы ;

—устремление работника к самостоятельности в своей трудовой деятельности;

— отсутствие поощрений воспринимается сотрудником как обесценивание его работы, порождая все большее нежелание трудиться и пассивное отношение к профессиональной деятельности;

— ощущение благоприятного и взаимовыгодного взаимодействия с остальными участниками рабочего процесса сводится к минимуму ;;

— неправильное восприятие и недостаточная информативность о справедливости на работе;;

— противоречия между должностными обязанностями и этическими убеждениями сотрудника в определенных случаях. [Конюхов, 1996, С. 29].

Дж. Гринберг рассматривает эмоциональное выгорание как пятиуровневый процесс.

- Первая степень эмоционального выгорания - сотрудник доволен рабочей деятельностью, относится к ней с энтузиазмом. с течением продолжения стрессов работа начинает все меньше удовлетворять потребности работника, вследствие чего он становится менее менее деятельным.

- Вторая степень эмоционального выгорания - возникает утомление, апатия, могут появиться трудности со сном. При отсутствии мотивации у сотрудника пропадает влечение к своей деятельности или утрачивается интерес к работы эффективность его деятельности.

Третья ступень эмоционального выгорания - симптомы постоянного, системного характера. Чрезмерная трудовая деятельность, отсутствие выходных, приводит к таким физическим явлениям, как изнурение и уязвимость к заболеваниям, а также эмоциональным переживаниям - затяжной раздражительности, усиленной злобе или ощущению подавленности.

Четвертая ступень эмоционального выгорания - кризис. созревают хронические заболевания, в следствии чего человек частично или полностью утрачивает дееспособность. обостряются переживания неудовлетворенности своей продуктивностью и качеством жизни.

Пятая стадия эмоционального выгорания, когда физиологические и психологические трудности переходят в острую форму порождают возникновение тяжелых заболеваний, карьера работника находится под угрозой

Согласно модели эмоционального выгорания Б. Перлмана и Е.А. Хартмана, ему присуще четыре стадии развития

Первая стадия - напряженность, которую инициируют два наиболее вероятных вида обстоятельств. Один из них, недостаток знаний и умений, дабы отвечать статусно-ролевым и рабочим обязанностям. профессиональная деятельность может не соответствовать ожиданиям, надобностям и ценностям. те и другие обстоятельства создают расхождение между субъектом и остальными участниками трудового процесса, что порождает развитие эмоционального выгорания

Вторая стадия сопровождается мощными ощущениями и переживаниями стресса. многочисленные стрессогенные ситуации могут не вызывать определенных переживаний, т. к. выходит конструктивное взвешивание своих способностей на соответствие условиям и обязанностями рабочей ситуации. течение от первой стадии эмоционального выгорания ко второй зависит от запаса ресурсов сотрудника и от статусно-ролевых переменных.

Третья стадия сопрягается реакциями ключевых трех классов (физиологические, когнитивные, поведенческие) в разнообразных вариантах.

Четвертая стадия представляет собой эмоциональное выгорание как многогранное течение долговременного психологического стресса.

У эмоционально выгоревших людей, в основном, выявляется сочетание психопатологических, психосоматических, соматических симптомов и признаков нарушения социальной деятельности. В теории В. Бойко изложены основные симптомы профессионального выгорания:

1. Переживание психотравмирующих обстоятельств выражается, усугубляющимся осознанием психотравмирующих факторов трудовой деятельности.

2. Неудовлетворенность собой - выражается в чувстве недовольства собой, выбранной профессией, должностью; нарастает при невозможном или неудачном результате влияния на психотравмирующие обстоятельства.

3. Загнанность в клетку - возникает ощущение безысходности, при напрасных попытках изменить неудовлетворительные аспекты своей деятельности.

4. Тревога и депрессия - выявляется в тревожно-депрессивной симптоматике, относящейся к трудовой деятельности в особенно усложненных условиях, побуждающих к эмоциональному выгоранию как механизму защиты. Ощущения недовольства деятельностью и разочарования в себе создают сильное напряжение в форме переживания ситуативной или личностной тревоги.

5. Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование – обнаруживается, когда специалист уже не понимает разницу между экономичным проявлением эмоций и неадекватным избирательным эмоциональным реагированием,

6. Эмоционально-нравственная дезориентация - выражается в том, у профессионала появляется нужда в самооправдании, он отстаивает свою стратегию: оправдаться перед собой за допущенную грубость или отсутствие внимания к субъекту, рационализируя свои поступки или проецируя вину на субъекта. Это является доказательством, что эмоции не вызывают у него нравственных чувств.

7. Редукция профессиональных обязанностей - выражается в упрощении и минимизации обязанностей, для которых необходимы эмоциональные затраты.

8. Эмоциональный дефицит - характеризуется возникновением ощущения бесполезности по отношению к субъектам своей деятельности,

человек не в состоянии реагировать на ситуации, которые должны трогать, вдохновлять усиливать нравственный отклик. О том, что это эмоциональное выгорание, указывает прошлое: какое-то время назад подобных чувств не было, и человек испытывает их образование

9. эмоциональная отстраненность - индивид исключает эмоции из сферы своей профессиональной деятельности, его почти ничего не волнует, почти ничто не вызывает эмоциональной отдачи – ни положительные события, ни отрицательные. Особо яркий признак выгорания, указывает на профессиональную деформацию личности и наносит вред субъекту общения. Собеседник обычно испытывает выраженное к нему равнодушие и возможно будет сильно травмирован.

10. Личностная отстраненность, или деперсонализация - характеризуется потерей интереса к партнеру, он воспринимается как неживой предмет, тяготит своими проблемами и потребностями. Работа с людьми становится неинтересна, не доставляет удовлетворения, не представляет никакой ценности.

Таким образом, «выгорание» как выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на некоторые психотравмирующие воздействия. Эмоциональное выгорание характеризуется: снижением адаптивных способностей личности (проявление неспособности адекватно приспосабливаться к изменяющимся условиям внешней деятельности), снижением выраженности проявления профессионально сильных качеств с одновременным повышением выраженности проявления негативных тенденций в поведении (например, конфликтность, апатия, потеря жизненного тонуса, игнорирование потребностей и желаний других людей). Основным проявлением и признаком профессиональной деформации остается синдром эмоционального выгорания.

Каждая трудовая деятельность является значимой частью жизни человека. Однако, вместе с положительными факторами в

профессиональной деятельности могут быть и отрицательные, которые нередко представляются разрушительными для психического и физического состояния здоровья человека.

В связи с вышеописанным, возникает необходимость проведения анализа специфики и особенностей профессиональной деятельности сотрудников МВД на современном этапе развития общества.

1.2. Особенности профессиональной деятельности сотрудников МВД

Трудовая деятельность в органах внутренних дел располагает свои специфические и своеобразные особенности, а также проявления, что нередко требует от сотрудников и работников определенных профессиональных и личностных качеств для успешного выполнения профессиональных обязанностей. Трудовая деятельность в органах внутренних дел относится к разряду сложных, часто включающих экстремальные условия труда. Трудовая деятельность сотрудников МВД предполагает высокий уровень ответственности, умение установить правильные отношения с коллегами, поскольку от принятых решений и действий сотрудников зависит порой достаточно многое в жизни других людей [Стеценко].

Трудовая деятельность сотрудников органов внутренних дел отражает повседневную необходимость и долг стоять на страже не только личных, но государственных интересов.

В.В. Простяков отмечает, что основными особенностями профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел являются следующие :

- правовая регламентация (нормативность) профессионального поведения, принимаемых решений работниками ОВД, профессионально участвующих в правоохранительной деятельности;

- властный, обязательный характер профессиональных полномочий должностных лиц ОВД;

- экстремальный характер профессиональной деятельности;
- нестандартный, специфический характер труда;
- процессуальная самостоятельность и персональная ответственность [Простяков].

Некоторым молодым сотрудникам не хватает образованности, общей культуры. Поэтому они, оказавшись в сложной ситуации, не всегда находят правильное решение, теряют самообладание. В самом начале пути сотрудники в правоохранительных органах обязаны знать историю, литературу, юриспруденцию, педагогику и психологию. Для того чтобы повышать общетеоретический уровень, дать им и другие знания, необходимые для поддержания среди них твердой воинской дисциплины, безупречной исполнительности, твердостью характера.

В каждом сотруднике внутренних дел развивается, прежде всего, высокие моральные качества и для их формирования большое значение имеет первый период его службы. Здесь он проверяет себя, обретает опыт, укрепляет связи с коллективом. Долг начальников в этот непростой период – помочь молодому сотруднику избежать при удачах - самодовольства, при неудачах – разочарования. То и другое опасно для становления, развития способностей, приводит к формированию и развитию эмоционального выгорания. Самодовольство порождает бездумное отношение к службе разжигает честолюбие. Опыт показывает, что такие люди обычно становятся заурядной личностью, равнодушными к интересам службы. Испытательным средством преодоления самодовольства является скромность старших начальников, умение заметить удачу, но в то же время предостеречь от переоценки самого себя, раскрыть подлинные истоки удачи. Некоторые молодые офицеры в правоохранительных органах, столкнувшись с трудностями, с неудачами, впадают в уныние, испытывают разочарование, теряют веру в себя или «обнаруживают» что служба в правоохранительных органах – не их призвание. Такие настроения ничего хорошего не сулят, толкают на неправильные поступки могут погубить интересы, таланты,

способности и себя. Если еще учесть, что это не молодой сотрудник, а командир, начальник, то он не только губит свое будущее, но и неправильным поведением влияет на подчиненных. Все это свидетельство недостаточной идейной закалки, слабой воли, низкоразвитого чувства ответственности. Поэтому повышение идейно-теоретического уровня, воспитание и самовоспитание, побуждение к исполнению честного долга – вот средства против разочарования, утраты веры в себя, интереса к службе.

При подготовке службы в правоохранительных органах, а так же весь срок службы проводятся морально-психологические исследования, которые включают три этапа, это:

1. Предварительный (социально-психологическое изучение)
2. Основной (психологическое обучение в процессе обучения)
3. Заключительный (где могут выявить признаки нервно-психической неустойчивости)

Основной спецификой профессиональной деятельности сотрудников внутренних дел является ее коммуникативный аспект - оригинальность общения и взаимодействия сотрудников правоохранительных органов с другими субъектами общества, а также между собой.

В рамках повседневной профессиональной деятельности сотрудник одновременно выступает как субъект правоохранительной деятельности, а также как объект межличностного взаимодействия и общения.

Специфика профессионального взаимодействия и общения сотрудника МВД состоит в том, что ему приходится контактировать с абсолютно разными людьми (различные по социальному статусу, возрасту, профессии, уровня и качества жизни) по очень широкому кругу вопросов в отношении правоохранительной деятельности. С позиции психологического подхода к этой проблеме можно сказать, что деятельность сотрудника слишком разнообразна, и личность сотрудника МВД для этого должна быть в определенной степени гибкой, нестандартной. По мнению множества различных исследователей (М.В. Кларина, Я.Н. Пономарева, Н.Ю. Посталюк,

И.Н. Семенова, С.Ю. Степанова, В.В. Столина и др.), гибкая личность в рамках трудовой деятельности отражает определенный уровень рефлексивности индивида, осознание профессиональной деятельности, степени образованности и общения. Как отмечает В. Стеценко, первоосновой особенностью трудовой деятельности сотрудника служб МВД можно считать ее нестандартный, разведывательный или поисковый уклон [Стеценко]. Так же В. Романов отмечает, что правовой анализ фактов играет для работника правоохранительных органов внушительную роль, но основательной обязанностью таковых служащих все же является установка и закрепление фактов, которые прежде им не были известны 22 В чем в определенных обстоятельствах выявляется определенное мастерство, талант, настойчивость, а так же творческий подход могут выйти на первое место [Романов]. Для работников таких служб как правоохранительных органов крайне необходим определенный уровень не только психологической подготовки в различных видах обстоятельств но и в коммуникативной сфере. Такой тип сотрудников должен обладать определенным набором универсальных знаний, отмечаться определенными качествами, а так же умения и навыков в области социальной психологии, которые отображают специфики установления коммуникации, ведения диалога, умения не только договариваться, но разрешать различного рода инциденты, конфликты и разногласия. Необходимыми качествами, которые должен владеть сотрудник ОВД для коммуникативной деятельности, являются: высокие духовные, нравственные, моральные качества, обязательная физическая выносливость, открытость, эмоциональная устойчивость, чуткость, умение выслушать слушать человека, при определённых обстоятельствах и ситуациях поддерживать разговор в нужном направлении, для урегулирования сложившихся положений.

Особенность коммуникативного взаимодействия сотрудника МВД в рамках его профессиональной деятельности заключается в том, что он вынужден иметь дело не только с особым контингентом людей,

преступивших закон. Такая среда обитания или систематическая атмосфера негативно окрашенного взаимодействия с подозреваемыми, обвиняемыми или осужденными за то или иное преступление, оказывает влияние не только на сотрудников, но значительное психотравмирующее влияние на самочувствие сотрудника, все это в той или иной мере может отражаться на самом сотруднике, его личной жизни, хотя сам человек этого может не замечать. И в таком случае сотрудник нередко обращается к разнообразным механизмам защиты, например «Я» личности, во избежание синдрома «эмоционального сгорания».

Важной особенностью трудовой деятельности работника МВД является конфликтный уклон большинства ежедневных обстоятельств профессиональной деятельности. Конфликты возникают в различных формах. Так, вступая во взаимодействие с преступником, работник зачастую ощущает сопротивление с его стороны, что вызывает необходимость преодоления попыток нарушителя скрыть и завуалировать свои действия, завести в заблуждение и спровоцировать представителя органов власти на противоправные действия. В таких критических обстоятельствах взаимодействия в пределах трудовой деятельности работнику необходимо сохранять сдержанность, самоконтроль, владеть высокой стрессоустойчивостью, дабы не поддаваться на манипуляции и противодействовать преступнику. На основании этого, можем отметить, что удачный результат проблемно-критических ситуаций ограничивающийся трудовой деятельностью работника МВД во многом обуславливается степенью развития рефлексии сотрудника. В условиях настоящей трудовой деятельности работник зачастую встречается с ситуациями, которые не могут быть разрешены на уровне профессиональных стандартов и изученных способов влияния [55 с.78].

В. Романов отмечает, что правовой анализ фактов играет для работника правоохранительных органов внушительную роль, но основательной обязанностью таковых служащих все же является установка и закрепление

фактов, которые прежде им не были известны 22 В чем в определенных обстоятельствах выявляется определенное мастерство, талант, настойчивость, а так же творческий подход могут выйти на первое место [Романов]. Для работников таких служб как правоохранительных органов крайне необходим определенный уровень не только психологической подготовки в различных видах обстоятельств но и в коммуникативной сфере. Такой тип сотрудников должен обладать определенным набором универсальных знаний, отмечаться определенными качествами, а так же умения и навыков в области социальной психологии, которые отображают специфики установления коммуникации, ведения диалога, умения не только договариваться, но разрешать различного рода инциденты, конфликты и разногласия. Необходимыми качествами, которые должен владеть сотрудник ОВД для коммуникативной деятельности, являются: высокие духовные, нравственные,

Еще одна не менее трудовая деятельность сотрудников МВД предполагает высокий уровень ответственности, умение установить правильные отношения с коллегам, поскольку от принятых решений и действий сотрудников зависит порой достаточно многое в жизни других людей [Стеценко].

умение решать рабочие вопросы в ситуациях, сопровождающихся высоким уровнем собственного риска и угрозы для жизни;

- готовность в любое время к неожиданному к единоборству с вооруженными преступниками;
- готовность к межличностной коммуникации с криминальными элементами.[56с.21].

Ю.В. Стригуненко отмечает, отмечает, что рабочие и должностные обязанности сотрудников МВД имеют некоторые противоречия и недостатки, отражающиеся в: стабильных физических и психических перегрузках, неблагоприятных исходов конфликтных и экстремальных

ситуаций, скрывающие угрозу для жизни и состояния здоровья представителей органов власти. [57с.8].

- нравственные ценности, обязательства и принципы работы в органах внутренних дел;

- профессионально-этические требования к служебному и внеслужебному поведению, межличностные отношения с остальными участниками процесса рабочей деятельности;

- профессионально-этический стандарт антикоррупционного поведения [11с.46].

Систематическое хранение и усовершенствование своих познаний и умений в соответствии с процессами общественных изменений, с одной стороны, представляется потребностью трудовой деятельности, работников гос. структур. С другой стороны для того, чтобы осознать суть свершенного преступления, сотруднику МВД приходится идентифицироваться с преступником, в тоже время от него требуется хранить в своем сознании зафиксированный вариант общепризнанных нравственно-этические ценностей, которые не схожи с ценностями правонарушителей.

Реакция человека на различного рода стрессовые ситуации зависит от когнитивной оценки, что представляется значительным ресурсом переживания стресса. познавательный анализ - процесс, с помощью которого индивид расценивает всевозможные стрессогенные препятствия. Она подразделяется на первичную, повторную и переоценку [56; 68].

По мнению Ю. Корневой событие оценивается как позитивное или благоприятное, анализ активизирует положительные эмоции и подходящее им поведение. Наоборот, когда явление расценивается как потенциально негативное, отрицательное, появляются негативные эмоции, на которые человек откликается активно (нападение, атака,) или пассивно (избегание) [44 с.69]. второстепенная оценка охватывает анализ альтернатив, если мгновенный поведенческий отклик принимается как неподходящий, применяется когнитивная вид совладания. когда поведенческий отклик не

рассматривается с точки зрения его вменяемости, появляется установка к мгновенной поведенческой реакции и эмоциональной выразительности. анализ зависит от многих моментов - предыдущего навыка совладания, степени развитости ресурсов устойчивости к стрессам. Оценка вовсе не постоянно представляется здоровой, так как индивид может пренебрегать или фальсифицировать стимулирующее явление в своем восприятии [44 с.81]. Исходя из этого, особенность реагирования работника МВД на напряженные ситуации трудовой деятельности во многом будет формироваться степенью личностного, психологического, высококлассного развития личности сотрудника.

Как указывает Л. Анциферова, инструмент регулирования своего трудового поведения является рефлексия. По мнению автора, это ключевой метод интегрирования многих сфер деятельности и поведения. Рефлексия доставляет возможность неодобрительно расценивать свои поступки и действия, в следствии чего становится возможным выстроить образец личного актуального «Я» и создать представление о себе идеальном [53 с.23].

Разбалансировка регулятивной части индивида ведет к утрате профессиональной компетенции, изменению рефлексии, перемене профессионально-ценностных ориентаций, что может стать пусковым механизмом развития психического выгорания.

А.И. Овчинников отмечает, что степень развития рефлексии описывает методы действий работника в стрессовых ситуациях. решение принимается посредством рефлексивного анализа, дальше возможна переоценка конфликтной составляющей ситуации и выделение творческого вопроса [49с.15]. собственно при рефлексивной оценке возможно полезное решение трудной задачи, что способствует личностному росту работника ОВД.

Способность личности регулировать жизнь, организуя ее как целое, подвластное ее меняющимся ценностям, разрешает ей стать условно автономной, вольной по отношению к внешним обязательствам, давлению ситуативных обстоятельств социальной, собственной жизни или трудовой

деятельности. В этом свойстве регулятивный элемент объединяет социально-психологические качества, обеспечивающие производительность трудовой деятельности работника МВД. Произвольность поведения и деятельности и являются жизненно наблюдаемыми характеристиками эффективности профессионала. неправильное установление целей, неверная постановка задач в определенных трудовых моментах приводит к деформации следствий рабочей деятельности. избегание основных норм деятельности и профессиональной этики приводят к деформации всей модели рабочей деятельности [37с.103].

Таким образом, на основе рассмотренного материала можем сделать вывод о том, что имеется ряд особенностей профессиональной деятельности сотрудников МВД, которые определяют ее специфику. Среди них можно выделить: специфика профессионального общения сотрудников, конфликтный характер ситуаций профессиональной деятельности, постоянно действующие факторы опасности и риска в профессиональной деятельности. Трудовая деятельность сотрудника МВД предъявляет к нему особые требования, состоящие в том, чтобы сотрудник был способен решать профессиональные задачи в ситуациях с повышенным риском и стрессогенностью; умел быстро принимать решения и действия в условиях высокой эмоциональной напряженности; проявлял способности в эффективном межличностном взаимодействии с различными субъектами гражданского общества (в том числе с правонарушителями); умел выполнять поставленные задачи в строго ограниченные промежутки времени. Условия профессиональной деятельности сотрудников МВД определяют специфику профессиональной деятельности сотрудников, которая отражается в нередких ситуациях профессиональных переработок (исполнение служебных обязанностей сверх установленной продолжительности рабочего дня); допуск к конфиденциальной информации и табельному огнестрельному оружию и несение соответствующей ответственности; определенная доля

опасности и риска в профессиональной деятельности; высокий уровень профессиональной ответственности за принятие решений.

В рамках осуществления профессиональной деятельности, сотрудник постоянно находится в состоянии стресса. Специфика реагирования сотрудника МВД на стрессовые ситуации профессиональной деятельности во многом будет определяться уровнем личностного, психологического, профессионального развития личности сотрудника. Механизмом регулирования собственного профессионального поведения выступает рефлексия, которая дает возможность критично оценивать свои поступки и действия. Решение, принятое на основе рефлексивной оценки, на основе анализа, дает возможность переосмысления, выявления конфликтного содержания ситуации, возможность конструктивного решения проблемной ситуации, что способствует профессионально-личностному росту сотрудника МВД. Важнейшую роль в профессиональной деятельности сотрудника МВД играет мотивационный компонент, включающий ценностные ориентации, мотивы, цели, смыслы, направленность личности, что в совокупности составляет основу его саморазвития. Важнейшую роль в профессиональной деятельности сотрудника МВД играет способность личности координировать свою жизнь, организуя ее как целое, подвластное ее модифицирующимся ценностям, что позволит стать сравнительно независимой, с одной стороны свободной по отношению к внешним требованиям, причинам, давлению ситуативных обстоятельств общественной, личной жизни или профессиональной деятельности. Таким образом, натура и результат процесса профессиональной деятельности сотрудника МВД во многом зависит от личных факторов, развития степени рефлексии и мотивационно-ценностной сферы его личности.

Рассмотренные нами особенности и специфики профессиональной деятельности сотрудников МВД оказывают влияние на формирование различного рода ряда негативных психических состояний у сотрудников, что может способствовать развитию эмоционального выгорания. В связи с этим,

возникает необходимость рассмотрения основных факторов, способствующих развитию эмоционального выгорания сотрудников МВД.

1.3. Факторы, способствующие развитию эмоционального выгорания сотрудников МВД

Одним из факторов, способствующих развитию профессиональной деформации личности сотрудников МВД можно назвать экстремальные условия профессиональной деятельности, которые обуславливают возникновение повышенного напряжения у сотрудника. Оптимальный режим работы осуществляется в комфортных условиях, при нормальной работе технических устройств. Обстановка является привычной, рабочие действия осуществляются в строго определенном порядке, мышление носит алгоритмический характер. В оптимальных условиях промежуточные и конечные цели труда достигаются при невысоких нервно-психических затратах. Обычно здесь имеют место длительное сохранение работоспособности, отсутствие грубых нарушений, ошибочных действий, отказов, срывов и других аномалий. Труд в оптимальном режиме характеризуется высокой надежностью и оптимальной эффективностью [7с.33].

Экстремальные условия трудовой деятельности требуют от работающего максимального напряжения физиологических и психических функций, резко выходящего за пределы физиологической нормы. Отклонения от оптимальных условий деятельности требуют повышенного волевого усилия или, иначе говоря, вызывают напряжение. Неблагоприятные факторы, повышающие напряжение, относятся к следующим группам [7с.113]:

- физиологический дискомфорт, т. е. несоответствие условий обитания нормативным требованиям;
- биологический страх;
- дефицит времени на обслуживание;

- повышенная трудность задачи;
- повышенная значимость ошибочных действий;
- наличие релевантных помех;
- неуспех вследствие объективных обстоятельств;
- дефицит информации для принятия решений;
- недогрузка информацией (сенсорная депривация);
- перегрузка информацией;
- конфликтные условия, т. е. условия, при которых выполнение одного из них требует осуществления действий, противоречащих выполнению другого условия.

Список стрессоров очень разнообразен: от обычных физико-химических стимулов (температура, шум, газовый состав атмосферы) до непростых психологических причин (риск, угроза, недостаток времени, новшество и спонтанность ситуации, высокая значимость деятельности). Формирование профессионального стресса у служащих ОВД обусловлено второй категорией факторов.

Характер современной профессиональной деятельности сотрудника органов внутренних дел обусловлен активным индивидуальным взаимодействием с огромным количеством людей при высокой ответственности за качество межличностного контакта. На сегодняшний день в жизни общества можно наблюдать ситуацию, в которой происходит стремительное повышение профессиональных требований к сотруднику МВД как к специалисту, одновременно с этим, осложненные условия труда, характеризующиеся постоянными эмоциональными нагрузками и стрессовой напряженностью профессиональной деятельности современного сотрудника МВД, являются факторами, осложняющими успешное выполнение профессиональных функций и обязанностей. Такое положение вещей создает условия для ежедневного накопления напряжения и профессионального стресса сотрудников МВД, который лежит в основе эмоционального

выгорания и профессиональной а позже и профессиональной деформации его личности.

К числу факторов эмоционального выгорания личности персонала МВД относят следующие:

- 1) неблагоприятные процессы в жизни социума
- 2) противоречия и недостатки, содержащиеся в деятельности ОВД, чрезмерные рабочие нагрузки, нежелательные исходы конфликтных и экстремальных ситуаций
- 3) Ежедневное общение с преступниками носит отрицательное влияние;
- 4) система организации и управления правоохранительных органов сложна и противоречива, требует постоянного усовершенствования
- 5) негативное воздействие сослуживцев, позволяющих равнодушное отношение к окружающим, безалаберное отношение к должностным обязанностям;
- 6) оперативно-техническое оснащение недостаточное для эффективного выполнения должностных обязанностей.
- 7) ошибки в выборе кадров: [54с.68].

Факторами риска появления состояния выгорания Маслач и Джексон считают:

- запас внутренних и физических ресурсов сотрудника уступает по объему, количеству ресурсов требуемых для выполнения работы ;
- устремление работника к самостоятельности в своей трудовой деятельности;
- отсутствие поощрений воспринимается сотрудником как обесценивание его работы, порождая все большее нежелание трудиться и пассивное отношение к профессиональной деятельности;
- ощущение благоприятного и взаимовыгодного взаимодействия с остальными участниками рабочего процесса сводится к минимуму ;;

— неправильное восприятие и недостаточная информативность о справедливости на работе;;

— противоречия между должностными обязанностями и этическими убеждениями сотрудника в определенных случаях[18с.76]

Бурыкин к ключевым субъективным факторам эмоционального выгорания сотрудников МВД причисляет , невысокий профессиональный уровень и нежелание улучшать профессиональные качества. речь идет в том числе об уровне компетентности специалиста.

Эмоциональная сфера более чувствительна и предрасположена к негативным изменениям, т. – деформации. Специалисты склонны переоценивать свой потенциал

Недостаточная развитость морально-деловых и волевых качеств сотрудника. [12с.41].

Желание угодить начальству из побуждений личного характера, неспособность разделять интересы дела от интересов карьеры, это является еще одним фактором эмоционального выгорания служащих МВД

Следующий фактор - неорганизованность, попытки сбросить психологическую нагрузку нехватка навыков контролировать свое поведение

Некоторым молодым сотрудникам не хватает образованности, общей культуры. Поэтому они, оказавшись в сложной ситуации, не всегда находят правильное решение, теряют самообладание. В самом начале пути сотрудники в правоохранительных органах обязаны знать историю, литературу, юриспруденцию, педагогику и психологию. Для того чтобы повышать общетеоретический уровень, дать им и другие знания, необходимые для поддержания среди них твердой воинской дисциплины, безупречной исполнительности, твердостью характера

Специфика современной профессиональной деятельности сотрудника органов внутренних дел обусловлена активным индивидуальным взаимодействием с огромным количеством людей при высокой ответственности за качество межличностного контакта. На сегодняшний день

в жизни общества можно наблюдать ситуацию, в которой происходит стремительное повышение профессиональных требований к сотруднику МВД как к специалисту, одновременно с этим, осложненные условия труда, характеризующиеся постоянными эмоциональными нагрузками и стрессовой напряженностью профессиональной деятельности современного сотрудника МВД, являются факторами, осложняющими успешное выполнение профессиональных функций и обязанностей. Такое положение вещей создает условия для ежедневного накопления напряжения и профессионального стресса сотрудников МВД, который лежит в основе эмоционального выгорания и профессиональной а позже и профессиональной деформации его личности.

Таким образом, на основе рассмотренного материала, можем отметить, что выделяются объективные и субъективные факторы, влияющие на проявления эмоционального выгорания у сотрудников МВД. Так, к объективным факторам можем отнести негативные явления, происходящие в жизни общества и влияющие на проявление противоправного поведения граждан; недостатки в деятельности органов внутренних дел, постоянный контакт сотрудников с преступной средой; недостатки в организации и в управлении деятельностью органов внутренних дел; негативное влияние коллег по работе, неудовлетворительное материально-техническое оснащение и пр. Имеется ряд особенностей профессиональной деятельности сотрудников МВД, которые определяют ее специфику. Среди них можно выделить: специфика профессионального общения сотрудников, конфликтный характер ситуаций профессиональной деятельности, постоянно действующие факторы опасности и риска в профессиональной деятельности. В рамках осуществления профессиональной деятельности, сотрудник постоянно находится в состоянии стресса.

Механизмом регулирования собственного профессионального поведения выступает рефлексия, которая дает возможность критично оценивать свои поступки и действия.

Среди факторов эмоционального выгорания сотрудника МВД мы отметили, прежде всего, низкий профессиональный уровень специалистов и отсутствие мотивации к совершенствованию профессиональных качеств; недостаточная развитость морально-волевых качеств сотрудника; неорганизованность, отсутствие навыков и умений адекватно контролировать свое поведение.

Таким образом, мы можем влиять на субъективные факторы, способствующие развитию профессиональной деформации сотрудников, среди которых в обобщенном виде мы выделили уровень рефлексии и содержание смысложизненных ориентаций сотрудника, изучению которых мы и уделим внимание в рамках данного исследования

Выводы по 1 главе

Под эмоциональным выгоранием понимается, выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на некоторые психотравмирующие воздействия, приобретенный стереотип эмоционального, чаще всего профессионального поведения[9с.50]

Рассмотренные нами особенности профессиональной деятельности сотрудников МВД оказывают влияние на формирование различного рода ряда негативных психических состояний у сотрудников, что может способствовать развитию эмоционального выгорания. В связи с этим, возникает необходимость рассмотрения основных факторов, способствующих развитию эмоционального выгорания сотрудников МВД.

Специфика современной профессиональной деятельности сотрудника органов внутренних дел обусловлена активным индивидуальным взаимодействием с огромным количеством людей при высокой ответственности за качество межличностного контакта. На сегодняшний день в жизни общества можно наблюдать ситуацию, в которой происходит стремительное повышение профессиональных требований к сотруднику МВД как к специалисту, одновременно с этим, осложненные условия труда, характеризующиеся постоянными эмоциональными нагрузками и стрессовой напряженностью профессиональной деятельности современного сотрудника МВД, являются факторами, осложняющими успешное выполнение профессиональных функций и обязанностей. Такое положение вещей создает условия для ежедневного накопления напряжения и профессионального стресса сотрудников МВД, который лежит в основе эмоционального выгорания и профессиональной а позже и профессиональной деформации его личности.

Имеется ряд особенностей профессиональной деятельности сотрудников МВД, которые определяют ее специфику. Среди них можно выделить: специфика профессионального общения сотрудников,

конфликтотенный характер ситуаций профессиональной деятельности, постоянно действующие факторы опасности и риска в профессиональной деятельности. В рамках осуществления профессиональной деятельности, сотрудник постоянно находится в состоянии стресса.

Механизмом регулирования собственного профессионального поведения выступает рефлексия, которая дает возможность критично оценивать свои поступки и действия.

На основе рассмотренного материала можем сделать вывод об актуальности рассмотрения на сегодняшний день особенностей эмоционального выгорания сотрудников МВД в аспекте их смысложизненных ориентаций и уровня рефлексивности.

Глава 2. Экспериментальное исследование особенностей эмоционального выгорания сотрудников МВД

2.1. Организация и методы исследования

Целью данного исследования является выявление особенностей эмоционального выгорания сотрудников МВД

Гипотеза исследования заключается в следующем: эмоциональное выгорание сотрудников МВД связано с показателями их смысложизненных ориентаций и уровнем рефлексивности, что выражается в определенных особенностях проявления эмоционального выгорания у сотрудников.

В соответствии с целью и гипотезой исследования на этапе опытно-экспериментальной работы решались следующие задачи:

1. Экспериментально исследовать особенности эмоционального выгорания сотрудников МВД в аспекте их смысложизненных ориентаций и уровня рефлексивности;
2. Разработать программу коррекции и профилактики эмоционального выгорания сотрудников МВД.

Исследование проводилось на базе Отдела МВД России по ЗАТО п. Солнечный Красноярского края в 2021 году. В исследовании приняли участие 34 испытуемых мужского пола в возрасте от 33 до 55 лет. Сотрудники, принявшие участие в исследовании, имеют высшее образование и различный стаж работы в органах внутренних дел (от 5 до 23 лет).

Для решения поставленных задач применялись теоретические методы исследования: теоретический анализ, сопоставление и обобщение теоретико-эмпирических исследований, психологических трудов по проблеме исследования.

Из эмпирических методов исследования применялись следующие:

- 1) Методика «диагностика профессионального выгорания» (К. Маслач, С.Джексон);
- 2) методика диагностики рефлексии (Карпов А.В.)

3) «Тест смысложизненных ориентаций (СЖО)» (Д.А.Леонтьев)

4) Корреляционный анализ проводился при помощи коэффициента ранговой корреляции Спирмена.

Рассмотрим более подробно каждую из представленных методик, использовавшихся нами в ходе данного исследования.

Методика «диагностика профессионального выгорания» (К. Маслач, С.Джексон). *Целью данной методики является выявление уровня профессионального выгорания личности. Цель использования данной методики в исследовании - диагностировать «эмоциональное истощение», «деперсонализацию» и «профессиональные достижения» сотрудников МВД как проявления их профессиональной деформации.*

Процедура исследования подразумевает, что испытуемым предлагается стимульный материал с выбором ответа по 22 утверждениям о чувствах и переживаниях, связанных с работой и о том, как они себя чувствуют в тех или иных ситуациях на работе, соответствующим трем шкалам: «Эмоциональное истощение», «Деперсонализация», «Редукция профессиональных достижений». Испытуемым предлагается выбрать балл, соответствующий частоте переживаний того или иного чувства.

Обработка результатов по данной методике подразумевает подсчет баллов для каждой шкалы в соответствии с общим «ключом». Оценка степени профессионального выгорания может осуществляться как для каждого отдельного показателя, так и по интегральному показателю. Интегральный показатель профессионального выгорания рассчитывается по специальной предложенной авторами формулой. Итоговое значение интегрального показателя может быть от 0 (нет выгорания) до 1 (максимально выраженное выгорание).

Методика диагностики рефлексии (А.В.Карпов) направлена на изучение рефлексивности как психического свойства, рефлексии как процесса, и рефлексирования как состояния. Согласно теоретическим

основаниям методики, авторы выделяют два типа рефлексии, которые условно обозначаются как "интра и интерпсихическая" рефлексия.

Свойства рефлексивности в рамках данной методики изучения рефлексии предполагают необходимость учета трех главных видов рефлексии: ситуативной (актуальной), ретроспективной и перспективной рефлексии.

Структура данной методики состоит из 27 утверждений, при прочтении которых испытуемому предлагается дать один из предложенных ответов, в соответствии с тем или иным выбором которых начисляется тот или иной балл: абсолютно неверно – 1 балл; неверно – 2 балла; скорее неверно – 3 балла; не знаю – 4 балла; скорее верно – 5 баллов; верно – 6 баллов; совершенно верно – 7 баллов.

Процедура обработки результатов по данной методике подразумевает вычисление сырых баллов в соответствии с предложенным ключом. Далее сырые значения при помощи предложенной таблицы переводятся в стеновые значения, значение которых варьируется от 1 до 10 баллов. Согласно интерпретации полученных результатов, итоговый балл от 7 и более стенов, свидетельствуют о высокоразвитой рефлексивности; результаты в диапазоне от 4 до 7 стенов – индикаторы среднего уровня рефлексивности; показатели, меньшие 4-х стенов – свидетельство низкого уровня развития рефлексивности.

Тест смысло-жизненные ориентации (методика СЖО) Д.А. Леонтьева позволяет оценить "источник" смысла жизни, который может быть найден человеком либо в будущем (цели), либо в настоящем (процесс) или прошлом (результат), либо во всех трех составляющих жизни. Тест СЖО включает наряду с общим показателем осмысленности жизни, также пять субшкал, отражающих три конкретных смысло-жизненных ориентации (цели в жизни, насыщенность жизни и удовлетворенность самореализацией) и два аспекта локуса контроля (локус контроля-Я и локус контроля-жизнь). Тест СЖО содержит 20 пар противоположных утверждений, отражающих

представление о факторах осмысленности жизни личности. В тесте СЖО жизнь считается осмысленной при наличии целей, удовлетворении, получаемом при их достижении и уверенности в собственной способности ставить перед собой цели, выбирать задачи из наличных, и добиваться результатов. Важным является ясное соотнесение целей – с будущим, эмоциональной насыщенности – с настоящим, удовлетворения – с достигнутым результатом, прошлым. Ситуация предоставляет каждому человеку возможность сделать в настоящем определенный выбор в виде поступка, действия или бездействия. Основой такого выбора является сформированное представление о смысле жизни или его отсутствии. Совокупность осуществленных, актуализированных выборов формирует "прошлое", которое неизменно, вариациям подвержены лишь его интерпретации. "Будущее" есть совокупность потенциальных, ожидаемых результатов усилий, предпринимаемых в настоящем, в этой связи будущее принципиально открыто, а различные варианты ожидаемого будущего имеют разную мотивирующую притягательность.

Таким образом, представленный диагностический инструментарий позволяет изучить степень профессионального выгорания личности сотрудников МВД, а также выявить степень развитости у них рефлексии и выраженности смысложизненных ориентаций, что позволяет более детально подойти к вопросу исследования эмоционального выгорания сотрудников МВД.

2.2. Анализ и интерпретация результатов исследования особенностей эмоционального выгорания сотрудников МВД

Обратимся к анализу результатов, полученных благодаря проведению методики «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» (К. Маслач и С. Джексон) с целью изучения степени профессиональной деформации сотрудников, поскольку выгорание выступает показателем профессиональной деформации сотрудника.

Индивидуальные результаты испытуемых по итогам проведения данной методики представлены в таблице 1 Приложения 2.

На рисунке 1 в наглядном виде представлены средние показатели в выборке испытуемых по каждой изучаемой шкале опросника «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» (К. Маслач и С. Джексон) в сравнении с нормативными значениями по данной методике .

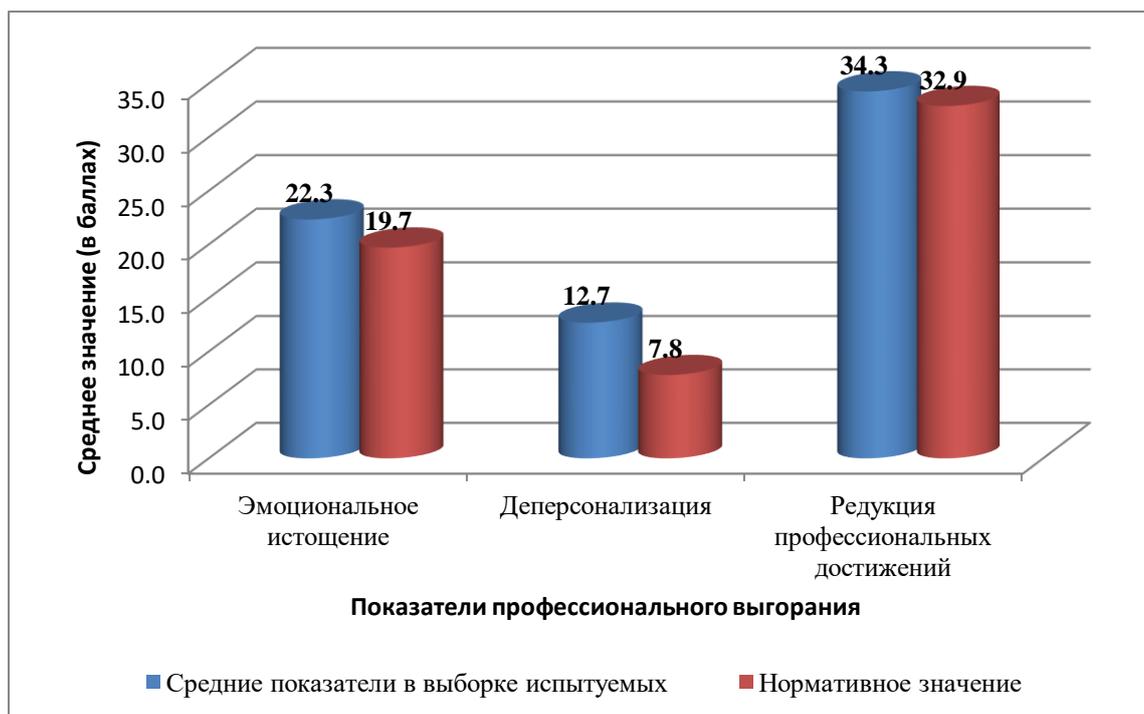


Рис.1. Средние и нормативные показатели в выборке испытуемых по каждой изучаемой шкале опросника «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» (К. Маслач и С. Джексон) (в баллах)

Анализируя представленные результаты можем видеть, что средние значения в выборке испытуемых несколько выше нормативных по каждому из отдельных показателей профессионального выгорания.

Значительная разница в средних значениях испытуемых от нормативных наблюдается относительно шкалы «деперсонализация», по которой среднее значение в выборке испытуемых превышает нормативное на 4,9 средних баллов. Это указывает на то, что сотрудники МВД, участвующие в исследовании в большинстве своем имеют высокие показатели по шкале деперсонализации. Высокий уровень деперсонализации отражает проявления

эмоционального отстранения и безразличия сотрудников, формальное выполнение профессиональных обязанностей без личностной включенности и сопереживания. Нередко сотрудники с высоким уровнем деперсонализации отличаются негативизмом и циничным отношением. На поведенческом уровне высокий уровень «деперсонализации» проявляется в высокомерном поведении, использовании профессионального сленга, ярлыков. Яркие признаки проявления деперсонализации предполагают формирование особых, деструктивных взаимоотношений сотрудников с окружающими людьми.

Также мы можем отметить, что заметно различаются средние показатели в выборке и нормативные показатели по шкале «эмоциональное истощение» (на 2,6 средних балла), что указывает на то, что в выборке испытуемых преобладает количество сотрудников с высоким и средним уровнем выраженности по данной шкале. Это свидетельствует о том, что сотрудники МВД, участвующие в исследовании нередко в своей профессиональной деятельности испытывают на себе признаки эмоционального истощения, проявляющегося в переживаниях сниженного эмоционального тонуса, повышенной психической истощаемости и аффективной лабильности. Такие сотрудники характеризуются проявлениями утраты интереса и позитивных чувств к окружающим, ощущением «пресыщенности» в профессиональной деятельности, неудовлетворенностью жизнью в целом. В контексте синдрома перегорания «деперсонализация» предполагает формирование особых, деструктивных взаимоотношений с окружающими людьми.

Несколько выше нормативных значений являются средние значения испытуемых по показателю «редукция профессиональных достижений» (нормативный – 32,9 баллов, в выборке – 34, 3 баллов). Это указывает на то, что среди сотрудников МВД отмечаются как средний, так и высокий уровень выраженности по данному показателю. Данный показатель отражает степень удовлетворенности сотрудника МВД собой как личностью и как

профессионалом. Высокие значения по данной шкале свидетельствуют о том, что у сотрудника имеется тенденция к негативной оценке своей компетентности и продуктивности и, как следствие, - снижение профессиональной мотивации, нарастание негативизма в отношении служебных обязанностей. Завышенные показатели по шкале редукции профессиональных достижений отражают также тенденцию к снятию с себя ответственности, к изоляции от окружающих, отстраненность и неучастие, избегание работы, выполнения некоторых своих обязанностей (как психологически, так и физически).

Опираясь на индивидуальные результаты испытуемых, мы провели более детальный анализ по выраженности среди сотрудников МВД каждого из изучаемых показателей профессионального выгорания, что позволило нам сделать определенные выводы относительно степени их профессиональной деформации (рисунок 2).



Рис.2. Количество испытуемых с разными уровнями выраженности по показателям методики «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» (К. Маслач и С. Джексон) (в %)

Более подробный анализ, позволил нам увидеть, что среди испытуемых, принявших участие в исследовании у 61% сотрудников МВД отмечается высокий уровень деперсонализации. Это подтверждает тот факт, что сотрудники МВД в большинстве своем в ходе своей профессиональной деятельности проявляют эмоциональное отстранение и демонстрируют безразличие во время профессиональных взаимодействий. Такие сотрудники часто формально подходят к выполнению своих профессиональных обязанностей, не включаясь лично, не проявляя сопереживания и неподдельного участия, что внешне может проявляться в форме негативизма и циничном отношении. На основе полученных данных можем сделать вывод о том, что среди сотрудников МВД отмечается высокий риск развития деструктивных взаимоотношений с окружающими людьми в силу имеющихся проявлений.

Относительно выраженности эмоционального истощения среди сотрудников МВД, можем отметить, что у 38,2% испытуемых отмечается высокий уровень, в то время как у 35,3% - низкий уровень, и среди 26,5% выявлен средний уровень выраженности по данному показателю. Это говорит о том, что в отношении эмоционального истощения ситуация не является критической, однако все же требует вмешательства с целью снижения у некоторых сотрудников выраженности по данному показателю. Поскольку эмоциональное истощение отражает признаки повышенной психической истощаемости и аффективной лабильности, а также утраты интереса и позитивных чувств к окружающим, высокие значения по данной шкале могут также свидетельствовать о высоком риске развития негативных отношений с окружающими в рамках профессионального взаимодействия.

Анализ индивидуальных показателей и степени выраженности среди испытуемых показателя «редукция профессиональных достижений» позволил нам отметить, что здесь ситуация наименее опасная. Наибольшее количество сотрудников (47,1%) имеет низкий уровень выраженности по данному показателю профессионального выгорания. Средний уровень

выраженности отмечается среди 35,3% испытуемых, высокий лишь у 17,6%. Это указывает на то, что большинство сотрудников МВД в достаточной степени удовлетворены собой как личностью и как профессионалом. Сотрудники со средним и высоким уровнем выраженности по данному показателю в определенной степени негативно оценивают свою компетентность и продуктивность в профессиональной деятельности, что может проявляться в снижении профессиональной мотивации, нарастании негативизма в отношении служебных обязанностей.

В рамках данной методики также подразумевается процедура вычисления интегрального показателя эмоционального выгорания по формуле. Итоговое значение интегрального показателя варьируется от 0 (нет выгорания) до 1 (максимально выраженное выгорание). Так, условно можно разделить данный интервал на уровни: менее 0,3 баллов – низкий уровень, от 0,3 до 0,7 баллов – средний уровень, от 0,7 и более – высокий уровень выгорания.

На рисунке 3 в наглядном виде представлено количество испытуемых с разным уровнем интегрального показателя профессионального выгорания.

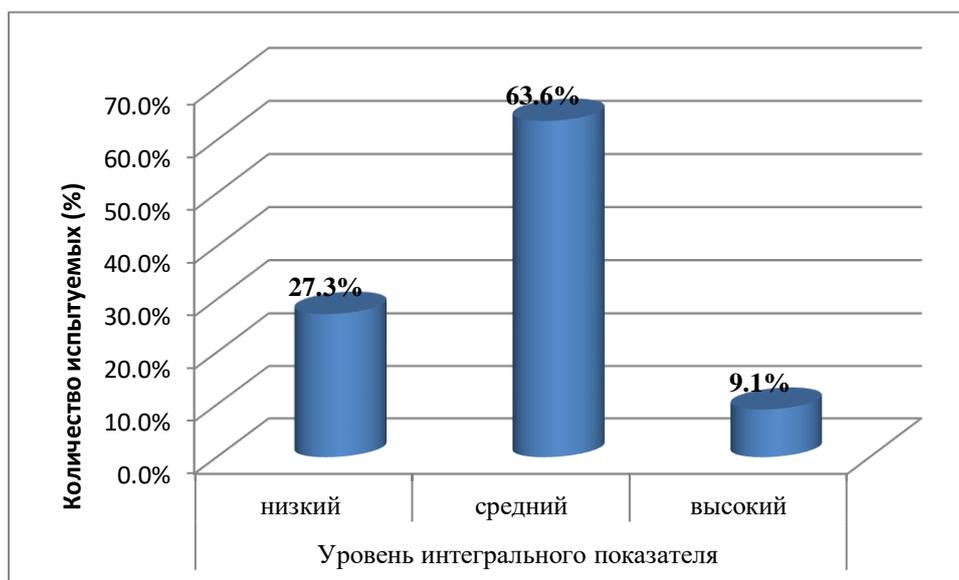


Рис.3. количество испытуемых с разным уровнем интегрального показателя профессионального выгорания

Анализ данных, представленных на рисунке 3 позволяет нам отметить, что большинство испытуемых отличается средним уровнем выраженности профессионального выгорания. Так, 9,1% испытуемых имеют высокий уровень профессионального выгорания, в то время как низкий уровень выгорания выявлен среди 27,3% испытуемых. На основании этого можем отметить, что большинство сотрудников МВД, принявших участие в исследовании, отличаются средним уровнем выраженности профессиональной деформации, а также имеются испытуемые, у которых выявлен высокий уровень профессиональной деформации личности.

В большинстве своем эмоциональное выгорание сотрудников МВД проявляется в признаках деперсонализации (эмоциональной отстраненности и демонстрации безразличия во время профессиональных взаимодействий, в формальном выполнении своих профессиональных обязанностей, негативизме и циничном отношении к окружающим), а также эмоционального истощения (переживания сниженного эмоционального тонуса, повышенная психическая истощаемость и аффективная лабильность, утрата интереса и позитивных чувств к окружающим, ощущение «пресыщенности» работой, неудовлетворенностью жизнью в целом). На основе полученных данных можем сделать вывод о том, что среди сотрудников МВД, принявших участие в исследовании, отмечается высокий риск развития деструктивных взаимоотношений с окружающими людьми в силу имеющихся проявлений.

Обратимся к анализу результатов, полученных по итогам проведения методики диагностики рефлексии А.В.Карпова. Согласно теретическим положениям данной методики, понятие рефлексии, включает в себя такие составляющие как "интра и интерпсихическая" рефлексия. Интрапсихическая рефлексия отражает способность к самовосприятию содержания своей собственной психики и его анализу, интерпсихическая рефлексия позволяет понимать психику других людей, включающей способность встать на место другого, а также и механизмы проекции, идентификации, эмпатии.

Следовательно, общее свойство рефлексивности в рамках данной методики изучает включает оба типа рефлексии, а уровень развития данного свойства является производным от них одновременно. Также итоговый результат уровня рефлексии испытуемого отражает данное свойство одновременно в трех аспектах, выделяемых по так называемому "временному" принципу: ситуативной (актуальной), ретроспективной и перспективной рефлексии.

Согласно процедуре обработки полученных данных, сырые баллы, начисленные в ходе оценки ответов испытуемых в соответствии с ключом, переводятся в баллы, и выделяется три уровня развития рефлексии: высокий, средний, низкий.

Индивидуальные результаты испытуемых, полученные по итогам проведения методики диагностики рефлексии А.В. Карпова представлены в таблице 2 Приложения 2.

На рисунке 4 в наглядном виде представлено количество испытуемых с разным уровнем развития рефлексии в выборке испытуемых.

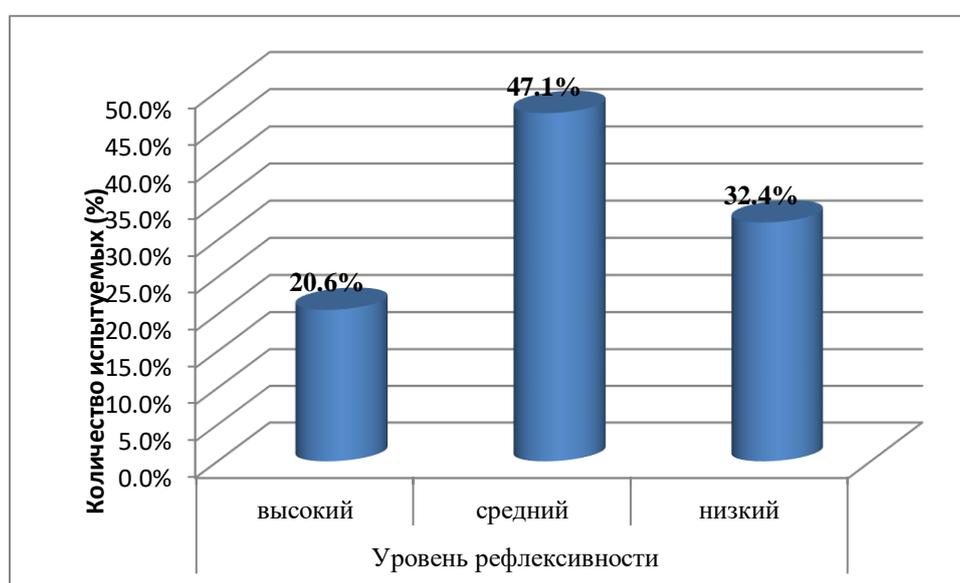


Рис.4. Количество испытуемых экспериментальной выборки с разным уровнем развития рефлексии по итогам проведения методики А.В. Карпова (в баллах)

Представленные данные позволяют нам отметить, что среди большей части испытуемых (47,1%) отмечается средний уровень рефлексивности. Такие испытуемые отличаются тем, что затрачивают сравнительно длительное время на обдумывания своей текущей деятельности и обращением к анализу происходящего лишь время от времени. Сотрудники со средним уровнем рефлексии отличаются средней степенью развернутости процессов принятия решения, склонность к самоанализу в конкретных жизненных ситуациях у таких сотрудников также не является ярко выраженной. Они периодически обращаются к анализу и оценке произошедших событий, и в средней степени склонны к анализу своего прошлого и своих действий, решений, мыслей и эмоций в событиях прошедшего времени. Они недостаточно тщательно планируют детали своего поведения, не часто обращаются к будущим событиям, ориентация на будущее у таких сотрудников имеет среднюю степень выраженности.

Одновременно с этим, среди 32,4% испытуемых отмечается низкий уровень рефлексии. Такие испытуемые характеризуются тем, что крайне редко прибегают к анализу происходящих событий; степень развернутости процессов принятия решения является очень низкой, а склонность к самоанализу в конкретных жизненных ситуациях - снижена. Таким сотрудникам в рамках своей профессиональной деятельности сложно принимать решения и правильно, адекватно и трезво оценивать все происходящие события и ситуации. Такие сотрудники очень редко анализируют и оценивают произошедшие события, практически не склонны к глубокому анализу своих собственных проявлений, мыслей и реакций в событиях прошлого. Им, как правило, не свойственно планирование деталей своего поведения, ориентация на будущее низкая, они редко обращаются к будущим событиям.

Высокий уровень рефлексивности выявлен среди 20,6% испытуемых и свидетельствует о том, что такие сотрудники склонны к довольно длительному обдумыванию своей текущей деятельности, они довольно

часто прибегают к анализу происходящего. Степень развернутости процессов принятия решения у таких сотрудников достаточно высокая, они проявляют признаки выраженной склонности к самоанализу в конкретных жизненных ситуациях. Такие сотрудники также часто и долго могут анализировать и оценивать произошедшие события, склонны к достаточно глубокому анализу собственных действий, реакций, эмоций и чувств в ситуациях прошлых событий. Также сотрудники с высоким уровнем рефлексивности тщательно подходят к вопросу планирования деталей своего поведения, довольно часто обращаются к будущим событиям, имеют ярко выраженную ориентацию на будущее.

Таким образом, по итогам анализа результатов диагностики уровня рефлексии среди сотрудников МВД, мы можем отметить, что большинство сотрудников отличаются средним уровнем развития рефлексивности (средняя степень развернутости процессов принятия решения, некоторая склонность к самоанализу в конкретных жизненных ситуациях, время от времени обращаются к анализу и оценке произошедших событий, недостаточно тщательно планируют детали своего поведения). Также почти треть сотрудников от общей численности выборки исследования отличается низким уровнем рефлексии (крайне редко прибегают к анализу происходящих событий; степень развернутости процессов принятия решения является очень низкой, редко анализируют и оценивают произошедшие события, ориентация на будущее низкая). Это позволяет нам сделать вывод о том, что имеется необходимость в проведении работы, направленной на повышение уровня рефлексии сотрудников МВД.

Проанализируем результаты испытуемых, полученные по итогам проведения методики исследования смысложизненных ориентаций Д.А. Леонтьева. Результаты данной методики позволят нам увидеть, что является «источником» смысла жизни сотрудников, какие ориентиры позволяют ощутить испытуемым некоторую наполненность и осмысленность жизни.

Данная методика включает 5 основных шкал, являющихся смысложизненными ориентирами, и один интегральный показатель, включающий значения по всем пяти шкалам – осмысленность жизни.

Индивидуальные результаты испытуемых по итогам проведения теста смысложизненных ориентаций Д.А. Леонтьева представлены в таблице 3 Приложения 2.

На рисунке 5 представлены средние показатели в выборке испытуемых по каждой изучаемой шкале теста смысложизненных ориентаций Д.А. Леонтьева в сравнении с нормативными значениями по данной методике (в баллах)

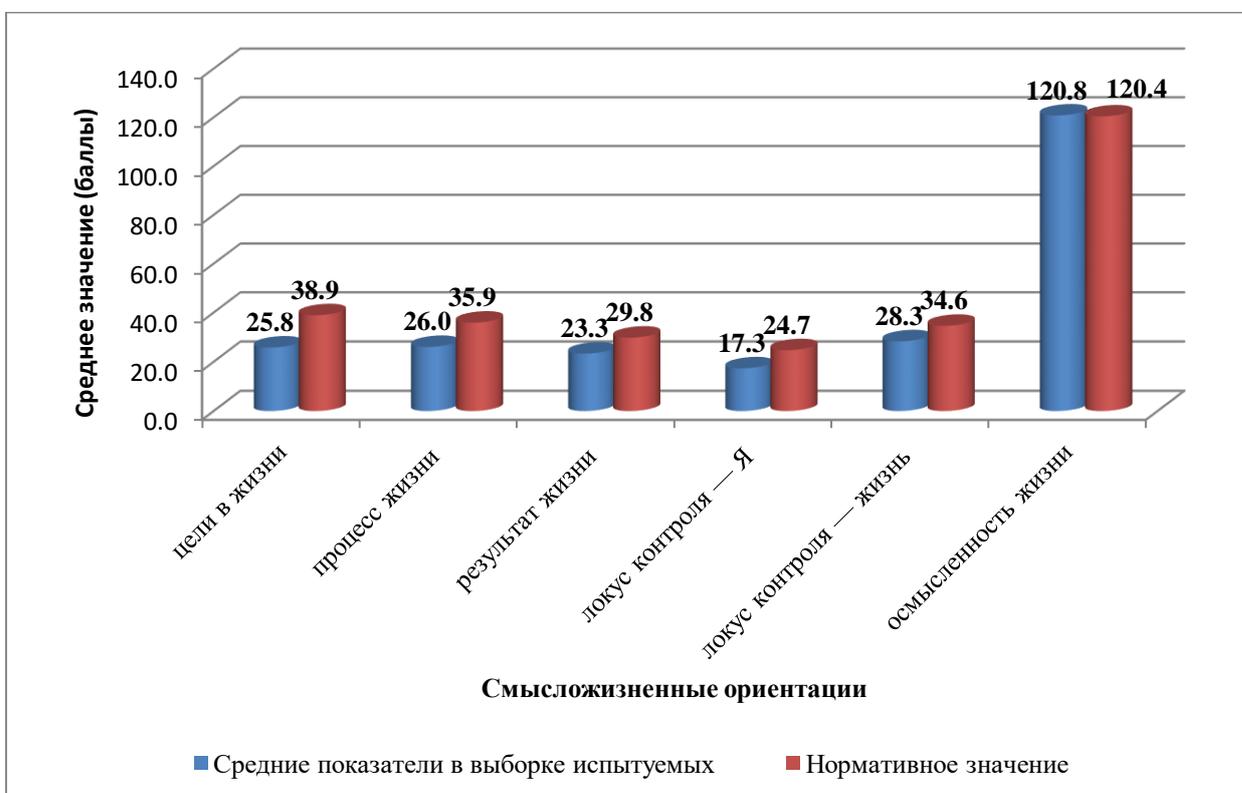


Рис.5. Средние и нормативные показатели в выборке испытуемых по каждой изучаемой шкале теста смысложизненных ориентаций Д.А. Леонтьева (в баллах)

Представленные результаты позволяют нам увидеть, что по всем основным шкалам теста среднее значение в выборке испытуемых ниже нормативного значения, исключение составляет лишь показатель

осмысленности жизни испытуемых, средние значения в выборке по которому находятся в пределах нормативных.

Так, особенно заметный разрыв в показателях нормативных значений и средних значений в выборке испытуемых отмечается по таким шкалам как «цели в жизни» (разница в 13,1 средних баллов) и «процесс жизни» (разница в 9,9 средних баллов).

Баллы по шкале «цели в жизни» характеризуют наличие или отсутствие в жизни испытуемого целей в будущем, которые придают жизни осмысленность, направленность и временную перспективу. Так, полученные результаты указывают на то, что в большинстве своем сотрудники МВД живут сегодняшним или вчерашним днем. Ориентация на будущее у большинства сотрудников МВД низкая. Отсутствие перспективы будущего может быть связано с особенностями и спецификой профессиональной деятельности сотрудников МВД. Находясь постоянно в условиях стресса и эмоциональной напряженности, большинство сотрудников правоохранительных органов под влиянием постоянных стрессогенных факторов перестают верить в перспективы будущего, в котором все может быть более упорядоченным, организованным, благоприятным, чем на сегодняшний день. В связи с этим, сотрудники могут испытывать серьезные трудности в постановке четких, перспективных и воодушевляющих целей на будущее.

Шкала «процесс жизни» отражает степень восприятия испытуемым своей собственной жизни как интересной, эмоционально насыщенной и наполненной смыслом. Полученные результаты указывают на то, что сотрудники МВД в большинстве своем недовольны своей жизнью в настоящем, а на основе полученных результатов по другим шкалам можем сказать, что наибольшую осмысленность жизни таким сотрудникам придают события прошлого. Это может проявляться в постоянной недовольности настоящим моментом и частыми упоминаниями о том, что в прошлом было все намного лучше, организованней, благоприятнее.

Такая позиция не дает человеку полноценно жить в настоящем моменте, адекватно оценивать его, а также препятствует построению адекватных жизненных перспектив на будущее.

В отношении остальных шкал данного теста разрыв между нормативным значением и средним значением в группе не является значительно выраженным.

Показатель общей осмысленности жизни (который является интегральным в данной методике), находится в пределах нормативных значений, однако поскольку по остальным шкалам методики отмечаются более низкие значения в сравнении с нормативным, возникает необходимость более подробного анализа данных по данному показателю.

На рисунке 6 представлены данные, отражающие количество испытуемых с разным уровнем выраженности осмысленности жизни по итогам проведения теста смысловых ориентаций Д.А. Леонтьева.



Рис.6. Количество испытуемых с разным уровнем выраженности осмысленности жизни по итогам проведения теста смысловых ориентаций Д.А. Леонтьева (в %)

Представленные на рисунке данные позволяют нам отметить, что количество испытуемых со средним и низким уровнем осмысленности жизни является одинаковым (41,2%) и составляет подавляющее большинство

выборки испытуемых (82,4%). Всего у 17,6% испытуемых отмечается высокий уровень осмысленности жизни.

Так, можем сказать, что испытуемые с низким уровнем осмысленности жизни характеризуются тем, что испытывают трудности в определении и постановке целей в жизни, считают свою жизнь мало насыщенной и испытывают в большинстве своем неудовлетворенность самореализацией. Кроме этого, нередко сотрудники с низким уровнем осмысленности жизни проявляют неверие в свои силы контролировать события собственной жизни и обладают убежденностью в том, что жизнь человека неподвластна сознательному контролю.

Испытуемые со средним уровнем осмысленности жизни в некоторой степени ориентированы на будущее, однако перспектива все же не является четкой, и процесс планирования и постановки целей нередко сопровождается некоторыми трудностями. Такие сотрудники испытывают некоторые переживания по поводу недостаточной насыщенности собственной жизни, а также иногда проявляют признаки фатализма, отсутствия веры в собственные возможности влиять на события собственной жизни.

Лишь небольшая доля сотрудников МВД характеризуется достаточной степенью ориентации на будущее, удовлетворенностью собственной жизнью и самореализацией, а также верят в то, что способны влиять на события собственной жизни.

С целью выявления особенностей проявления профессиональной деформации сотрудников МВД, мы обратились к математической статистике полученных данных исследования. Так, мы провели корреляционный анализ связи интегрального показателя профессионального выгорания, отражающего уровень профессиональной деформации и показателей рефлексивности и смысложизненных ориентаций сотрудников МВД. Корреляционный анализ проводился при помощи коэффициента ранговой корреляции Спирмена. В таблице 1 представлены результаты проведенного корреляционного анализа.

Результаты анализа корреляционной связи интегрального показателя профессионального выгорания с показателями рефлексии и смысложизненных ориентаций сотрудников МВД

цели в жизни и	процесс жизни	результат жизни	локус контроля — Я	локус контроля — жизнь	осмысленность жизни	Рефлексивность
-0.734	-0.628	-0.548	-0.496	-0.646	-0.694	-0.781

Согласно результатам, представленным в таблице 1, корреляционные связи интегрального показателя профессионального выгорания обнаружили со всеми изучаемыми показателями смысложизненных ориентаций и рефлексивности. Проанализируем выявленные связи в порядке выраженности их силы.

Так, наиболее сильная обратная связь выявлена между показателем профессионального выгорания и рефлексивностью (-0.781). Это указывает на то, что при более высоких показателях профессионального выгорания у испытуемых отмечаются более низкие показатели рефлексивности. Так, сотрудники МВД с более высоким уровнем профессиональной деформации имеют более низкие показатели рефлексии. При этом, низкий уровень рефлексии может выступать как причиной развития профессиональной деформации личности, так и следствием ее проявления.

Следующей по степени выраженности является обратная связь профессионального выгорания с показателем смысложизненных ориентаций «цели в жизни» (-0.734). Это указывает на то, что при более высоких показателях профессионального выгорания отмечаются более низкие показатели испытуемых по шкале «цели в жизни», определяющей ориентацию на будущие перспективы. Так, чем выше уровень профессиональной деформации сотрудников МВД, тем ниже степень их ориентации на перспективы будущей жизни.

Также выявлена обратная связь профессионального выгорания с показателем смысложизненных ориентаций «осмысленность жизни» (-0.694): чем выше уровень профессионального выгорания, тем ниже уровень осмысленности жизни испытуемых. Иными словами, сотрудники МВД с признаками проявления профессиональной деформации отличаются более низкими показателями осмысленности собственной жизни.

Обнаружена обратная связь профессионального выгорания с показателем смысложизненных ориентаций «локус контроля — жизнь» (-0.646). Чем выше выраженность профессионального выгорания, тем ниже показатели по шкале «локус контроля — жизнь». Так, сотрудники МВД с более высокими показателями профессиональной деформации личности отличаются более выраженными проявлениями фатализма, убежденностью в том, что жизнь человека неподвластна сознательному контролю.

Обратная связь профессионального выгорания сотрудников с показателем смысложизненных ориентаций «процесс жизни» (-0.628) свидетельствует о том, что сотрудники МВД, отличающиеся признаками профессиональной деформации, характеризуются неудовлетворенностью своей жизнью в настоящем.

Выявленная обратная связь профессионального выгорания с показателем смысложизненных ориентаций «результат жизни» (-0.548) указывает на то, что сотрудники с выраженными признаками профессиональной деформации отличаются неудовлетворенностью прожитой частью своей жизни.

Обнаружена обратная связь профессионального выгорания с показателем смысложизненных ориентаций «локус контроля — Я» (-0.496) указывает на то, что сотрудники МВД с признаками профессиональной деформации характеризуются отсутствием ощущения себя хозяином собственной жизни, что проявляется неверием в свои силы контролировать события собственной жизни.

Таким образом, на основе проведенного качественного и количественного анализа результатов исследования нам удалось выявить ряд особенностей в проявлениях профессиональной деформации сотрудников МВД в аспекте их смысложизненных ориентаций и рефлексии:

1) сотрудники МВД с более высоким уровнем эмоционального выгорания имеют более низкие показатели рефлексии;

2) эмоциональное выгорание сотрудников МВД сопровождается низкой степенью их ориентации на перспективы будущей жизни;

3) эмоциональное выгорание сотрудников МВД сопровождается более низкими показателями осмысленности собственной жизни

4) эмоциональное выгорание личности сотрудника МВД связана с более выраженными проявлениями фатализма, убежденностью в том, что жизнь человека неподвластна сознательному контролю;

5) сотрудники МВД, отличающиеся признаками эмоционального выгорания, характеризуются неудовлетворенностью своей жизнью в настоящем;

6) сотрудники с признаками эмоционального выгорания отличаются неудовлетворенностью прожитой частью своей жизни;

7) сотрудники МВД с признаками эмоционального выгорания характеризуются неверием в свои силы контролировать события собственной жизни.

Таким образом, выдвинутая нами гипотеза о том, что эмоциональное выгорание сотрудников МВД связано с показателями их смысложизненных ориентаций и уровнем рефлексивности, полностью подтвердилась.

На основе полученных результатов выявилась необходимость в проведении работы с сотрудниками МВД, направленной на профилактику и коррекцию эмоционального выгорания личности.

Выводы по 2 главе

В ходе проведения экспериментальной работы, нами решался ряд исследовательских задач. Были подобраны методы исследования и организовано проведение диагностики сотрудников МВД, направленной на изучение степени профессионального выгорания, отражающего уровень их профессиональной деформации, а также изучена степень развития у испытуемых рефлексии, и выраженность их смысложизненных ориентаций. В процессе анализа и интерпретации полученных данных, мы смогли отметить, что в большинстве своем, профессиональная деформация сотрудников МВД, проявляется в признаках деперсонализации (эмоциональной отстраненности и демонстрации безразличия во время профессиональных взаимодействий, в формальном выполнении своих профессиональных обязанностей, негативизме и циничном отношении к окружающим), а также эмоционального истощения (переживания сниженного эмоционального тонуса, повышенная психическая истощаемость и аффективная лабильность, утрата интереса и позитивных чувств к окружающим, ощущение «пресыщенности» работой, неудовлетворенностью жизнью в целом). На основе полученных данных можем сделать вывод о том, что среди сотрудников МВД, принявших участие в исследовании, отмечается высокий риск развития деструктивных взаимоотношений с окружающими людьми в силу имеющихся проявлений

По итогам анализа результатов диагностики уровня рефлексии среди сотрудников МВД, мы выявили, что большинство сотрудников отличаются средним уровнем развития рефлексивности (средняя степень развернутости процессов принятия решения, некоторая склонность к самоанализу в конкретных жизненных ситуациях, время от времени обращаются к анализу и оценке произошедших событий, недостаточно тщательно планируют детали своего поведения). Также почти треть сотрудников от общей численности выборки испытуемых отличается низким уровнем рефлексии (крайне редко прибегают к анализу происходящих событий; степень

развернутости процессов принятия решения является очень низкой, редко анализируют и оценивают произошедшие события, ориентация на будущее низкая).

Полученные результаты по итогам проведения теста смысложизненных ориентаций указывают на то, что в большинстве своем сотрудники МВД живут сегодняшним или вчерашним днем. Ориентация на будущее у большинства сотрудников МВД низкая. Большая часть сотрудников неудовлетворенны своей жизнью в настоящем, наибольшую осмысленность жизни таким сотрудникам придают события прошлого.

Количество испытуемых со средним и низким уровнем осмысленности жизни является одинаковым (41,2%) и составляет подавляющее большинство выборки испытуемых (82,4%). Испытуемые с низким уровнем осмысленности жизни характеризуются тем, что испытывают трудности в определении и постановке целей в жизни, считают свою жизнь мало насыщенной и испытывают в большинстве своем неудовлетворенность самореализацией. Испытуемые со средним уровнем осмысленности жизни в некоторой степени ориентированы на будущее, однако перспектива все же не является четкой, и процесс планирования и постановки целей нередко сопровождается некоторыми трудностями. Такие сотрудники испытывают некоторые переживания по поводу недостаточной насыщенности собственной жизни, а также иногда проявляют признаки фатализма, отсутствия веры в собственные возможности влиять на события собственной жизни.

На основе проведенного качественного и количественного анализа результатов, а также оценке корреляционного анализа изучаемых переменных, нам удалось выявить ряд особенностей в проявлениях профессиональной деформации сотрудников МВД в аспекте их смысложизненных ориентаций и рефлексии:

- 1) сотрудники МВД с более высоким уровнем эмоционального выгорания имеют более низкие показатели рефлексии;

2) эмоциональное выгорание сотрудников МВД сопровождается низкой степенью их ориентации на перспективы будущей жизни;

3) эмоциональное выгорание сотрудников МВД сопровождается более низкими показателями осмысленности собственной жизни

4) эмоциональное выгорание личности сотрудника МВД связана с более выраженными проявлениями фатализма, убежденностью в том, что жизнь человека неподвластна сознательному контролю;

5) сотрудники МВД, отличающиеся признаками эмоционального выгорания, характеризуются неудовлетворенностью своей жизнью в настоящем;

6) сотрудники с признаками эмоционального выгорания отличаются неудовлетворенностью прожитой частью своей жизни;

7) сотрудники МВД с признаками эмоционального выгорания характеризуются неверием в свои силы контролировать события собственной жизни.

Таким образом, выдвинутая нами гипотеза о том, что эмоциональное выгорание сотрудников МВД связано с показателями их смысложизненных ориентаций и уровнем рефлексивности, полностью подтвердилась.

Глава 3 Программа коррекции и профилактики эмоционального выгорания сотрудников МВД

3.1 описание программы

Целью методики коррекции и профилактики эмоционального выгорания сотрудников МВД являлось формирование социально-психологических качеств, свойств и ценностно-смысловых ориентаций личности у сотрудников МВД, а также развитие навыков психической саморегуляции и рефлексии.

Основными задачами разработанной методики являются:

1. Формирование навыков управления стрессом, выработка устойчивости личности к стрессовым ситуациям в профессиональной деятельности;

2. Развитие ценностно-смысловой сферы сотрудников за счет понимания собственной профессиональной роли, выполняемых функций и их ценности для окружающих;

3. Совершенствование профессионально важных социально-психологических качеств личности сотрудников МВД: инициативность, самостоятельность, уверенность, организованность, дисциплинированность, тактичность, принципиальность и др.;

4. Развитие рефлексии сотрудников МВД в условиях профессиональной деятельности:

- умение видеть суть проблемы, способность трезво оценить происходящие события;

- умение понимать мотивы и причины поступков других людей (умение встать на позицию другого);

- умение проводить развернутый анализ ситуации (высказывать суждения, делать умозаключения и выводы, моделировать целостную картину ситуации при отсутствии полной информации).

5. Развитие навыков межличностного взаимодействия, адекватного

различным профессиональным ситуациям.

На первом этапе реализации методики нужно ознакомить всех участником трудового процесса с результатами исследования, полученными при эмперическом исследовании особенностей эмоционального выгорания. Сообщение результатов поможет сотрудникам понять и осознать те составляющие их личности, которые влияют на успешность осуществления профессиональной деятельности, а также те личностные качества, которые могут предотвратить проявление в профессиональной деятельности негативных последствий эмоционального выгорания.

Второй этап работы в рамках данной программы должен быть направлен непосредственно на работу по коррекции профилактике эмоционального выгорания личности. Участвуя в различных упражнениях, решая поставленные задачи, и проявляя собственную активность, инициативность, самостоятельность, сотрудники могут обучаться новым способам взаимодействия, овладевать навыками конструктивного разрешения конфликтных ситуаций, развивать умение самостоятельно адекватно оценивать происходящие события, анализировать свою роль и проявления в ней. Все это позволит повысить уровень рефлексивности и коммуникативной компетентности сотрудника в условиях повседневной профессиональной деятельности. Разыгрывание типичных профессиональных ситуаций, возникающих трудностей взаимодействия с людьми и совместный анализ данных ситуаций позволит комплексно подойти к вопросу обнаружения более продуктивных способов разрешения проблемных профессиональных ситуаций. В случае затруднения сотрудников при поиске наиболее конструктивного способа взаимодействия или наиболее оптимальной стратегии поведения, психолог оказывает помощь, акцентируя внимание на проблемных сторонах взаимодействия, задавая наводящие вопросы, приводя примеры и создавая проблемные ситуации. В ходе такой работы у сотрудников МВД не только развиваются навыки конструктивного взаимодействия, но и за счет проявления

познавательной активности, повышается степень организованности, ответственности, дисциплинированности, уверенности, настойчивости, а также специально-профессиональных умений. В ходе такой работы также осуществляется и коррекция основных смысло-жизненных ориентаций сотрудников, поскольку в процессе работы они начинают осознавать новые перспективы развития, учатся ставить цели, планировать их достижение и ощущают наибольшую удовлетворенность процессом настоящей жизни, за счет возрастающего ощущения собственной эффективности в рамках профессиональных взаимодействий.

Реализация данной программы коррекции и профилактики эмоционального выгорания сотрудников МВД может осуществляться в рамках групповых, подгрупповых и индивидуальных занятий с сотрудниками.

Содержание занятий программы может быть отработано многократно с постепенным усложнением и расширением опыта за счет обогащения новыми знаниями, умениями и навыками и углубленной проработки сотрудниками каждого действия и стратегии поведения. В процессе занятий может происходить возвращение к ранее рассмотренным проблемам, но уже на новом, более сложном уровне.

Программа состоит из системы занятий и упражнений, инициирующих различные ситуации профессиональной деятельности. Во многом, проведение работы должно направляться самими сотрудниками МВД, участвующими в работе, в соответствии с актуальными проблемами, которые были вынесены на всеобщее обсуждение. Разрешение проблемных ситуаций может осуществляться сначала в рамках дискуссионного обсуждения, а затем в рамках специально смоделированных ситуаций, где будут отработаны навыки эффективного поведения в заданных условиях.

Система занятий должна включать в себя два направления: «Развитие навыков психической саморегуляции» и «Формирование профессионально важных социально-психологических качеств личности сотрудников МВД».

С первого занятия сотрудникам необходимо рекомендовать завести тетрадь-дневник, куда необходимо записывать свои достижения. Каждое занятие целесообразно начинать с обсуждения плана по саморазвитию необходимых характеристик для успешного осуществления профессиональной деятельности. В таблице 2 представлен примерный тематический план занятий коррекции и профилактики профессиональной деформации сотрудников МВД.

Рассмотрим основное содержание реализации данной программы на практике.

3.2 Программа коррекции и профилактики эмоционального выгорания сотрудников МВД

Так, программа коррекции и профилактики профессиональной деформации сотрудников МВД состоит из системы занятий, разделенных на 2 этапа и включающих в общей совокупности 10 занятий. Длительность реализации одного занятия должна составлять в среднем от 60 до 90 минут, периодичность проведения занятий – не менее 2 раз в неделю. Таким образом, реализация методики коррекции и профилактики профессиональной деформации сотрудников МВД осуществляется на протяжении 4-5 недель.

Рассмотрим основное содержание реализации данной программы на практике.

Таблица 2

Тематический план занятий коррекции и профилактики эмоционального выгорания сотрудников МВД

1 этап. Формирование навыков управления стрессом, выработка устойчивости личности к стрессовым ситуациям в профессиональной деятельности Цель: повышение стрессоустойчивости, развитие рефлексии сотрудников.		
Занятие	Цель	Содержание
Стрессовые ситуации в повседневной жизни и	Осознание сотрудниками	1. Обсуждение основных стрессовых

<p>профессиональной деятельности</p>	<p>механизмов возникновения реакций на стресс; Понимание взаимосвязи профессионального стресса со стрессом повседневной жизни</p>	<p>ситуаций, возникающих в профессиональной деятельности, составление списка. 2. Разыгрывание простых, но типичных стрессовых ситуаций, возникающих в профессиональной деятельности 3. Групповая дискуссия о том, как стресс на работе влияет на межличностные отношения с людьми вне работы (семья, друзья, близкие) 4. Составление списка возможных альтернативных реакций на стрессовые ситуации профессиональной деятельности 5. Рефлексия.</p>
<p>Релаксация как способ саморегуляции при возникновении стрессовых ситуаций</p>	<p>Овладение сотрудниками навыками релаксации как способа саморегуляции в стрессовых ситуациях</p>	<p>1. Мини-лекция с элементами обсуждения «Релаксация как средство саморегуляции, ее сущность, и воздействие на организм» 2. Упражнения на овладение навыками мышечной релаксации 3. Мини-лекция с элементами обсуждения «медитация как средство и способ релаксации и саморегуляции психического состояния» 4. Проведение сеанса</p>

		<p>медитации</p> <p>5. Релаксационные упражнения («Я-камень»); «Релаксирующий падающий водопад», «Я - большое дерево»)</p> <p>6. Рефлексия занятия</p>
<p>Аутотренинг как средство психической регуляции</p>	<p>Овладение сотрудниками навыками саморегуляции в стрессовых ситуациях при использовании аутотренинга</p>	<p>1. Мини-лекция «аутотренинг: сущность, методика проведения и эффект применения»</p> <p>2. Проведение сеанса аутотренинга</p> <p>3. Проведение аутогенной тренировки по Джекобсону</p> <p>4. Групповая дискуссия об эффектах применения аутотренинга на физическом и психологическом уровнях.</p> <p>5. Рефлексия занятия.</p>
<p>Дыхательная гимнастика как средство психической саморегуляции</p>	<p>Овладение сотрудниками навыками саморегуляции в стрессовых ситуациях при использовании дыхательной гимнастики</p>	<p>1. Просветительское мероприятие с элементами обсуждения «дыхательные упражнения в психической саморегуляции: сущность, методика проведения и эффект применения»</p> <p>2. Ознакомление сотрудников с методикой проведения эмбрионального дыхания.</p> <p>3. Ознакомление сотрудников с методикой проведения</p>

		<p>диафрагмального дыхания.</p> <p>4. Ознакомление с методикой проведения дыхания при самогипнозе.</p> <p>5. Рефлексия занятия.</p>
<p>Внутренняя мотивация профессиональной деятельности – основа преодоления профессиональных деформаций</p>	<p>Развитие внутренних мотивов к профессиональной деятельности на основе умения дифференцировать работу и отдых (соблюдать режим оптимального переключения между работой и отдыхом)</p>	<p>1. Мини-лекция «самоменеджмент как способ упорядочивания своего времени и дифференциации труда и отдыха»</p> <p>2. Упражнения по самоменджменту (составление списка дел на день с указанием периодов перерыва на отдых с указанием длительности; корректировка списка в соответствии с обстоятельствами; выработка оптимального соотношения между рабочим временем и временем на отдых в зависимости от индивидуальных особенностей личности).</p> <p>3. Разбор профессиональных ситуаций, в которых необходимо определить зону своей и чужой ответственности, разделять личные и рабочие моменты взаимодействия</p> <p>4. Групповое обсуждение темы</p>

		«хобби как способ отдыха от профессиональных и повседневных стрессов» 5. Проведение групповых мероприятий культурно-досуговой деятельности 6. Рефлексия занятия
2 этап. Формирование профессионально важных социально-психологических качеств личности сотрудников		
Цель: сформировать ценностно-смысловые аспекты профессиональной деятельности сотрудника		
Занятие	Цель	Содержание
«Я и моя профессия»	оптимизация отношения к себе и профессии	1. Вступительная беседа «личность и профессия» 2. Задание на определение и выявление различных смыслов повседневной профессиональной деятельности, групповое обсуждение полученных результатов 3. Упражнения на классификацию проблемных профессиональных ситуаций и составление списка представлений об эффективном выполнении профессиональных заданий. 4. Деловая игра «усугубление условий» (намеренное ухудшение

		<p>профессиональной задачи и совместное оценивание возможного ущерба, связанного с ненадлежащим исполнением повседневных обязанностей).</p> <p>5. Рефлексия занятия</p>
<p>Самооценка профессиональной и повседневной жизни</p>	<p>в и</p> <p>Повышение уровня личной и профессиональной самооценки сотрудников</p>	<p>1. Самодиагностика уровня личностной и профессиональной самооценки</p> <p>2. Упражнения и задания, направленные на осознание своего внутреннего потенциала («Кто я?», «мои отличительные черты и качества», «мои преимущества: в сфере межличностных взаимоотношений, в профессиональной сфере, в сфере разрешения конфликтов» и пр.).</p> <p>3. Отработка новых необходимых качеств и компетенций с помощью метода моделирования ситуаций.</p> <p>4. Групповые дискуссии и беседы для формирования у специалистов навыков профессионального общения.</p>

		5. Рефлексия занятия.
Профессиональный и личностный рост	актуализация потребности совершенствования профессиональных навыков и умений, потребности в личностном и профессиональном самопознании	<p>1. Вводная беседа с элементами обсуждения «профессиональный и личностный рост сотрудника МВД»</p> <p>2. Проведение упражнений, направленных на поиск личностно значимых смыслов саморазвития;</p> <p>3. Организация проблемных моделируемых ситуаций, отражающих реальные обстоятельства профессиональной деятельности.</p> <p>4. Самостоятельная организация и проведение сотрудниками различных форм работы (семинаров-практикумов, практических занятий, проектной деятельности) на тему профессионального и личностного саморазвития сотрудника МВД с отражением собственного взгляда и позиции</p> <p>5. Рефлексия занятия</p>
Развитие профессионально важных качеств сотрудника МВД	развитие самоанализа и рефлексии сотрудников; умения работать в условиях относительной неопределенности; развитие навыков	<p>1. Вводная мини-лекция с элементами обсуждения «Профессионально важные качества современного</p>

	<p>эффективного взаимодействия.</p>	<p>сотрудника МВД»</p> <p>2. Отработка профессионально важных качеств сотрудников в условиях ситуации неопределенности, с отсутствием жестко заданных извне целей; необходимостью их самостоятельно выстраивать (развитие умения работать в условиях относительной неопределенности).</p> <p>3. Деловые командные игры на распределение ответственности и ролей в разрешении общих задач (формирование умения работать в команде: развитие навыков самоорганизации, ценностно-смыслового согласования членов группы с последующим самоопределением каждого в той или иной позиции).</p> <p>4. Упражнения, направленные на эффективное ведение переговоров (развитие навыков взаимодействия; умение видеть проблему комплексно; умение брать на себя ответственность, договариваться, находить компромисс).</p> <p>5. Рефлексия занятия.</p>
--	-------------------------------------	---

<p>Профессиональные стереотипы в трудовой деятельности</p>	<p>оптимизация применения профессиональной деятельности профессиональных стереотипов</p>	<p>1. Мини-лекция с элементами обсуждения «Профессиональные стереотипы деятельности современного сотрудника МВД»</p> <p>2. Участие в моделируемых ситуациях, отражающих различные обстоятельства профессиональной деятельности и предполагающие проигрывание своей профессиональной роли и поведения в рамках профессиональной деятельности.</p> <p>3. беседа-обсуждение «наиболее встречающиеся профессиональные стереотипы деятельности сотрудников МВД» (составление списка).</p> <p>4. Разработка распределения профессиональных задач и функций, в которых можно применять профессиональные стереотипы и тех задач, в разрешении которых необходимо их избегать, с обоснованием своей позиции.</p> <p>5. Рефлексия занятия.</p>
--	--	--

Первый этап. Формирование навыков управления стрессом, выработка устойчивости личности к стрессовым ситуациям в профессиональной деятельности.

Цель: повышение стрессоустойчивости, развитие рефлексии сотрудников.

Первый этап работы заключается в обучении способам снятия психического напряжения после переживания стрессовых ситуаций. Сотрудников необходимо ознакомить с методами саморегуляции (релаксация, аутотренинг, приемы дыхательной гимнастики, медитация и др.). На этом этапе также можно применять аппараты биологической обратной связи, аудиовизуальной стимуляции на фоне музыкального сопровождения и др. Рассмотрим примерное содержание применения различных приемов и способов саморегуляции в занятиях для сотрудников МВД с целью обучения их навыкам стрессоустойчивости.

Мышечная релаксация

Релаксация начинается с поочередного напряжения и расслабления мышц: напряжение длится 7 секунд, расслабление — 30-40 секунд, при этом, расслабляясь, сотрудникам предлагается сконцентрироваться на ощущениях, которые возникают в тех частях тела, с которыми они работают. Они могут почувствовать тепло, ощущение лёгкости, тяжести, покалывания.

Сеанс медитации

В рамках сеанса медитации сотрудникам может быть предложено постараться вызвать расслабление мышц, и вспомнить свои ощущения, представляя себе это расслабление. Чтобы лучше сосредоточиться, сотрудникам предлагается закрыть глаза. Дается установка на то, что тело является расслабленным и наступает приятное состояние покоя. Посторонние звуки, шум, свет все, что окружает участников сеанса медитации – все они еще больше должны позволять расслабиться и успокоиться. Сотрудникам дается установка на то, что необходимо прислушаться к себе, прочувствовать, каким спокойным, ритмичным становится собственное дыхание.

«Вдох - я, выдох – спокоен (а); вдох — я, выдох – расслаблен (а)
(повторить 3—4 раза).

Я приготовился (ась) к отдыху.

Я отвлекаюсь от всего.

Посторонние звуки помогают мне еще больше расслабиться.

Я совершенно спокоен (а).

Уходят все заботы, волнения и тревоги.

Все мышцы расслаблены и отдыхают.

Мое дыхание легкое и свободное.

Я совершенно спокоен (а).»

После этого сотрудникам предлагается представить себя в позе зародыша (принять удобное положение) и представить себя в очень уютной, комфортной среде, но через некоторое время каждый из

«Радуйся, тебе уже пора родиться,

Пришел твой срок взглянуть в глаза отца,

И матушка-земля к тебе протягивает любящие руки,

И в честь тебя звенит сегодня колокольный звон,

Твое рождение славит он.

Ты в этот мир пришел, чтобы познать любовь,

Чтобы творить и жить и думать в унисон с Вселенной,

И радостью безбрежной наполнять сердца.

Так выходи ж скорей и радуйся началу новой жизни»...

Поток жизни входит, а тело через родничок проходит вниз по позвоночнику, разветвляется, наполняя живительной энергией ваши руки, ноги, проникает в каждую клеточку вашего тела, очищает и питает его...

Наполнившись живительными энергиями жизни, вы сами можете дарить жизнь и радость всему, что вас окружает. Улыбнитесь всему миру, поблагодарите его за заботу и любовь к вам. Мысленно произнесите: «Мир - это я, я - это мир, мы едины». Силы и жизненная энергия уверенно наполняют все ваше тело. Мысленно повторите: «Мой организм послушен

мне в любой обстановке. Медитация полностью восстановила мои силы. Я свеж, бодр, уверен в себе и собран».

После этого сотрудникам даются следующие установки: «Дыхание становится глубже и энергичнее, тонус мышц нарастает, устраняя остатки сонливости.

Голова свежая, мысли четкие и ясные. Тело очень легкое, налитое энергией и силой.

Вы открываете глаза и входите в состояние бодрствования.

Медитация закончена, вы возвращаетесь в реальное время и пространство».

После того, как медитация закончилась, участникам может быть предложено взять заранее заготовленные листы бумаги, краски, карандаши и отобразить в рисунках свои чувства, образы, ощущения. (Время работы 30 мин.)

В конце работы целесообразно устраивать обсуждение рисунков. В заключение занятия среди участников важно проводить рефлексию всего сеанса медитации

Аутотренинг (аутогенная тренировка)

Аутотренинг позволяет перейти к управлению своим психоэмоциональным состоянием. Сотрудникам, находящимся в удобной, расслабленной позе предлагается уравновесить дыхание и в едином с ним ритме, проговаривать фразы аутогенного комплекса:

- «— Моё дыхание спокойно, оно постепенно расслабляет всё тело.
- Мышцы расслаблены, дыхание свободное, ритмичное.
- Сердце бьётся спокойно, ритмично.
- Кровь поступает ко всем органам.
- Моё лицо расслаблено и спокойно.
- Мои руки расслаблены.
- Мои ноги расслаблены.

— Руки и ноги постепенно тяжелеют, я ощущаю тепло, распространяющееся по всему телу.

— Я чувствую вес вдыхаемого воздуха.

— Воздух сам входит в мои лёгкие.

— Я спокоен... Я очень спокоен.

— Я искренен перед самим собой.

— Я — само спокойствие».

Каждая предложенная фраза может произноситься по 3—5 раз, а затем необходимо перейти к следующей. Время выполнения процедуры от 3—5 до 30—40 минут.

Эмбриональное дыхание

Сотрудникам предлагается принять удобную позу, после чего произвести медленный, плавный вдох через нос, при этом живот должен надуваться и выпячиваться. Затем следует медленный глубокий выдох, при этом в конце живот втягивается внутрь (поначалу можно надавливать на него руками). Продолжать дыхание по такой схеме до окончания проведения упражнения (около 5 минут).

Дыхание при самогипнозе

Участникам предлагается успокоиться, расслабиться и насколько возможно, выровнять дыхание, закрыв при этом глаза и сделать глубокий, спокойный ускоренный вдох. На последующем глубоком, спокойном уже медленном выдохе мысленно необходимо произнести специально заготовленные фразы, представляющие собой установки, приказы на снятие напряжения с различных групп мышц.

Произнося «снимаю напряжение с головы», снова глубоко ускоренно вдохнуть и медленно глубоко выдыхать, произнося при этом: «снимаю напряжение с лица». В последующем продолжать дыхание с указанными особенностями вдоха и выдоха. На каждом последующем выдохе последовательно мысленно проговаривать о снятии напряжения с «рук»,

«грудной клетки», «спины», «живота», «промежности», «ног» и «всего остального».

Знание методов саморегуляции и их практическое использования под руководством специалиста и самостоятельно являются профилактической основой сохранения здоровья, работоспособности, укрепления веры в собственные силы в рамках различных жизненных ситуаций, в том числе в профессиональной деятельности.

Результатом применения представленных способов саморегуляции является изменение физиологических процессов в организме испытуемых: уменьшение мышечного напряжения, изменение артериального давления, частоты сердечных сокращений. В результате данных физиологических изменений осуществляется также эмоциональное расслабление и стабилизация общего психического состояния.

Далее в рамках данного направления работы сотрудники приступают к совместному определению стрессовых ситуаций профессиональной деятельности и выделению оптимальных способов реагирования на них. Далее необходимо осуществлять коррекцию, так как анализ собственных реакций на ситуации стресса и выбор наиболее оптимальных приводит сотрудников к пониманию того, что не все выбранные способы реагирования правильные. Затем с помощью метода моделирования может осуществляться проработка ситуаций профессиональной деятельности.

На занятии «Внутренняя мотивация профессиональной деятельности – основа преодоления профессиональных деформаций» происходит развитие внутренних мотивов к профессиональной деятельности на основе умения дифференцировать работу и отдых (соблюдать режим оптимального переключения между работой и отдыхом). Основным мероприятием в рамках данного занятия является освоение сотрудниками техники самоменеджмента. Самоменеджмент направлен на достижение организации своего дня так, чтобы удовлетворять жизненные потребности в собственном ритме, несмотря на множество внешних обстоятельств профессиональной деятельности. В

процессе работы, сотрудники МВД должны понять, что выполнение профессиональной деятельности в собственном ритме обеспечивает наиболее высокую эффективность труда. Также в рамках данного занятия важно научить сотрудников МВД четко различать свои и чужие проблемы, а также разделять работу и личную жизнь. Помимо этого, организуется работа, направленная на развитие сферы увлечений и интересов, которые могли бы быть максимально далекими от сферы профессиональной деятельности. Так, если работа связана с постоянным стрессом, тогда хобби должно быть спокойным и умиротворяющим; если работа в последнее время больше монотонная и однообразная – отлично подойдет спорт, путешествия, прогулки.

Второй этап. Формирование профессионально важных социально-психологических качеств личности сотрудников. Цель: сформировать ценностно-смысловые аспекты профессиональной деятельности сотрудника.

Сотрудникам МВД целесообразно предложить классифицировать проблемные профессиональные ситуации и составить список представлений, о том, каким образом должно быть выполнено то или иное профессиональное задание для получения эффективного результата. Такая работа приводит к осознанию собственной значимости и способности влиять на результат труда.

В рамках данного направления работы целесообразно проводить деловые игры, в рамках которых применять способ намеренного ухудшения действий по выполнению профессиональной задачи и совместного оценивания возможного ущерба, связанного с ненадлежащим исполнением повседневных обязанностей. Средствами коррекции могут являться беседы, лекции, дискуссии, индивидуальная и групповая работа.

Большим успехом могут пользоваться тематические дискуссии, где необходимо проявить свое отношение к проблеме, совместно составлять объективное понимание проблемы и рациональных способов ее решения.

необходимо сформировать интерес и ценностное отношение к выполнению профессиональных обязанностей.

Задания и упражнения, направленные на моделирование ситуаций служебной деятельности имеют своей целью развитие навыков аналитического мышления, коммуникативных способностей, формирования умения самостоятельно принимать решения.

Выполнение заданий позволит развивать у сотрудников поисковую активность, стремление к продуктивному способу решения профессиональных задач, а также адекватно оценивать свои возможности и проектировать профессиональную деятельность развивать навыки рефлексии в ситуации профессионального взаимодействия.

В рамках занятия «Самооценка в профессиональной и повседневной жизни», направленного на повышение уровня личной и профессиональной самооценки сотрудников важно учитывать, что такая работа должна осуществляться параллельно на двух основных уровнях: профессиональном и личностном. Иными словами, формирование адекватной самооценки сотрудников МВД возможно только при проведении мероприятий, в ходе которых специалисты смогут осознавать и принимать как индивидуальный потенциал своей личности (набор личностных качеств и свойств), так и профессиональный (набор профессиональных качеств, умений и компетенций). Первым шагом в рамках реализации данного направления должна являться самодиагностика уровня личностной и профессиональной самооценки сотрудников МВД. Это позволит специалистам самостоятельно определить уровень своей самооценки и увидеть свои собственные особенности самооценки в разных сферах своей жизни, распознать и понять суть имеющихся проблем профессиональной деформации, связанных с уровнем самооценки.

Основными мероприятиями, направленными на формирование адекватного уровня самооценки могут являться упражнения и задания, направленные на осознание своего внутреннего потенциала («Кто я?», «мои

отличительные черты и качества», «мои преимущества: в сфере межличностных взаимоотношений, в профессиональной сфере, в сфере разрешения конфликтов» и пр.); отработку новых качеств и компетенций, которых, по мнению самих специалистов им не хватает для того, чтобы чувствовать себя более уверенно и проявлять себя более открыто как в сфере установления межличностных взаимоотношений, так и в сфере профессионального взаимодействия. Также в рамках осуществления такой работы важно формировать у специалистов навыки профессионального общения, а также создавать условия для получения сотрудниками МВД профессиональной психологической поддержки в случаях, когда это будет являться необходимым.

В рамках занятия «Профессиональные стереотипы в трудовой деятельности» происходит оптимизация применения в профессиональной деятельности профессиональных стереотипов. Важно организовать работу так, чтобы сотрудники МВД смогли самостоятельно прийти к пониманию о том, в каких профессиональных вопросах и задачах применение профессиональных стереотипов могло бы быть эффективным (например, заполнение и оформление документации), а где необходимо придерживаться порядка организации профессиональной деятельности, исключая применение стереотипности (оказание помощи людям в рамках правоохранительной деятельности, в разрешении юридических вопросов и проблем, связанных с обеспечением безопасности жизни и здоровья граждан и пр.). Для этого сотрудникам МВД можно предложить принять участие в различных моделируемых ситуациях, отражающих различные обстоятельства профессиональной деятельности и предполагающие проигрывание своей профессиональной роли и поведения в рамках профессиональной деятельности. По итогам проведения такой работы можно организовывать беседы, обсуждения и рефлексивные дискуссии, с целью получения обратной связи и осмысления содержания своих действий, нахождения наиболее оптимальных способов использования

профессиональных стереотипов в тех или иных ситуациях профессионального взаимодействия.

По окончании занятий целесообразно провести какую-либо форму самоотчета сотрудников по итогам участия в работе, что будет отражать полноценную обратную связь.

Реализация данной программы работы может всецело способствовать коррекции и профилактике профессиональной деформации сотрудников МВД, поскольку проведение указанных занятий в рамках методики способно сформировать конструктивное отношение сотрудников к собственной профессиональной деятельности, развить навыки рефлексии и ценностно-смысловую сферу сотрудников. Основные направления реализации методики позволяют обучить сотрудников адекватной оценке своих действий и поступков, умению намечать пути саморазвития в профессиональном плане, повысить уровень ответственности, уверенности в себе, организованности, дипломатичности и самостоятельности.

Выводы по 3 главе

Целью данной программа является формирование социально-психологических качеств, свойств и ценностно-смысловых ориентаций личности у сотрудников МВД, а также развитие навыков психической саморегуляции и рефлексии.

Программа состоит из системы занятий и упражнений, инициирующих различные ситуации профессиональной деятельности.

Работа в рамках данной программы может осуществляться в рамках индивидуальной и групповой работы, посредством использования моделируемых ситуаций, в которых сотрудники распределяют и проигрывают определенные роли. Также могут использоваться деловые игры, беседы, лекции, дискуссии. Тематические дискуссии и моделируемые ситуации в рамках реализации данной методики будут иметь особое значение, поскольку в них сотрудники могут проявить свое отношение к проблеме, совместно составлять объективное понимание проблемы и рациональных способов ее решения. В качестве моделей можно использовать реальные и условные ситуации: имевшие место в профессиональной деятельности сотрудников полиции. Рассмотрение реальных ситуаций профессиональной деятельности мотивирует сотрудников на поиск решения проблем. Таким образом, происходит сознание собственных мотивов поведения сотрудниками, что является основой развития смысловой структуры личности сотрудника МВД.

Реализация программы коррекции и профилактики эмоционального выгорания сотрудников МВД позволяет сотрудникам проработать ряд проблемных ситуаций профессионального взаимодействия, что позволяет освоить личностно-регулятивную деятельность, приобщить к разным видам познания человеческих отношений, развить дух сотрудничества, что в итоге позволит выявить потенциальные возможности сотрудников и станет стимулом их личностного роста.

Заключение

Целью данного исследования являлось выявление особенностей эмоционального выгорания сотрудников МВД. В рамках достижения поставленной цели исследования, решался ряд исследовательских задач.

На основе теоретического анализа психолого-педагогической литературы рассмотрены особенности проявления эмоционального выгорания личности сотрудников МВД.

Сотрудники органов внутренних дел являются одними из представителей, которые относятся к числу наиболее предрасположенных к эмоциональному выгоранию личности.

Имеется ряд особенностей профессиональной деятельности сотрудников МВД, которые определяют ее специфику: особенности профессионального общения сотрудников, конфликтогенный характер ситуаций профессиональной деятельности, постоянно действующие факторы опасности и риска в профессиональной деятельности. В рамках осуществления профессиональной деятельности, сотрудник постоянно находится в состоянии стресса.

Механизмом регулирования собственного профессионального поведения выступает рефлексия, которая дает возможность критично оценивать свои поступки и действия. Рефлексия дает возможность выявления конфликтного содержания ситуации, конструктивного решения проблемной ситуации, что способствует профессионально-личностному росту сотрудника МВД. Важнейшую роль в профессиональной деятельности сотрудника МВД играет способность личности регулировать жизнь, организуя ее как целое, подчиненное ее изменяющимся ценностям, позволяет ей стать относительно независимой, свободной по отношению к внешним требованиям, давлению ситуативных обстоятельств общественной, личной жизни или профессиональной деятельности. Исходя из этого, в рамках данного исследования особенности профессиональной деформации сотрудников

МВД рассматривались в аспекте их смысложизненных ориентаций и уровня рефлексивности.

Также в ходе исследования были рассмотрены в научной психолого-педагогической литературе факторы, влияющие на проявления эмоционального выгорания личности сотрудника МВД, к которым относятся: низкий профессиональный уровень и нежелание совершенствовать профессиональные качества; недостаточная развитость морально-деловых и волевых качеств сотрудника; неумение отделять интересы дела от интересов карьеры; неорганизованность, отсутствие навыков и умений контролировать свое поведение. Таким образом, мы можем влиять на субъективные факторы, способствующие развитию эмоционального выгорания сотрудников, среди которых в обобщенном виде мы выделили уровень рефлексии и содержание смысложизненных ориентаций сотрудника, изучению которых было уделено внимание в рамках экспериментального исследования.

Проведено экспериментальное изучение особенностей эмоционального выгорания сотрудников МВД в аспекте их смысложизненных ориентаций и уровня рефлексивности. На основе проведенного качественного и количественного анализа результатов, а также оценке корреляционного анализа изучаемых переменных, нам удалось выявить ряд особенностей в проявлениях эмоционального выгорания сотрудников МВД в аспекте их смысложизненных ориентаций и рефлексии:

- 1) сотрудники МВД с более высоким уровнем эмоционального выгорания имеют более низкие показатели рефлексии;
- 2) эмоциональное выгорание сотрудников МВД сопровождается низкой степенью их ориентации на перспективы будущей жизни;
- 3) эмоциональное выгорание сотрудников МВД сопровождается более низкими показателями осмысленности собственной жизни
- 4) эмоциональное выгорание личности сотрудника МВД связана с более выраженными проявлениями фатализма, убежденностью в том, что жизнь человека неподвластна сознательному контролю;

5) сотрудники МВД, отличающиеся признаками эмоционального выгорания, характеризуются неудовлетворенностью своей жизнью в настоящем;

6) сотрудники с признаками эмоционального выгорания отличаются неудовлетворенностью прожитой частью своей жизни;

7) сотрудники МВД с признаками эмоционального выгорания характеризуются. Таким образом, выдвинутая нами гипотеза о том, что эмоциональное выгорание сотрудников МВД связано с показателями их смысло-жизненных ориентаций и уровнем рефлексивности, полностью подтвердилась.

На основе полученных результатов была разработана программа коррекции и профилактики профессиональной деформации сотрудников МВД. Целью данной методики является формирование социально-психологических качеств, свойств и ценностно-смысловых ориентаций личности у сотрудников МВД, а также развитие навыков психической саморегуляции и рефлексии. Методика состоит из системы занятий и упражнений, инициирующих различные ситуации профессиональной деятельности. Рассмотрение реальных ситуаций профессиональной деятельности мотивирует сотрудников на поиск решения проблем. Таким образом, происходит сознание собственных мотивов поведения сотрудниками, что является основой развития смысловой структуры личности сотрудника МВД. Реализация данной методики работы может всецело способствовать коррекции и профилактике профессиональной деформации сотрудников МВД, поскольку проведение указанных занятий в рамках методики способно сформировать конструктивное отношение сотрудников к собственной профессиональной деятельности, развить навыки рефлексии и ценностно-смысловую сферу сотрудников. Основные направления реализации методики позволяют обучить сотрудников адекватной оценке своих действий и поступков, умению намечать пути саморазвития в профессиональном плане, повысить уровень

ответственности, уверенности в себе, организованности, дипломатичности и самостоятельности.

Библиография

1. Анциферова, Л.И. Сознание и действия личности в трудных жизненных ситуациях / Л. И. Анциферова [Текст] // Психол. журнал. 1991. - № 1. - Т. 12. - С. 23-31.
2. Безносков, С.П. Профессиональная деформация личности [Текст] / С.П. Безносков. - СПб.: Речь, 2014. - с. 270.
3. Беляева Л. И. Психологические особенности экстремальных ситуаций правоохранительной деятельности // Прикладная юридическая психология / под ред. А. М. Столяренко. М., 2015. - 600 с.
4. Бойко, В.В. Социально-психологический климат коллектива и личность [Текст] / В.В. Бойко. - М.:Мысль, 1983. – 387 с.
5. Бойко, В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других [Текст] / В.В. Бойко. - СПб.: Питер, 2015. – 288 с.
6. Болгер Н. Борьба как процесс личности: перспективное исследование // J. личности и Soc. Psychol. 1990. Vol. 59, № 3. С. 525-537.
7. Буданов А. В. Работа с сотрудниками органов внутренних дел по профилактике профессиональной деформации : практ. пособие для руководящих работников УВД, ОВД, служб по работе с личным составом, подразделений морально-психол. обеспечения деятельности ОВД / А. В. Буданов. - М. : ГУВД г. Москвы, 1992. - 62 с.
8. Бурыкин В.М. Профилактика профессиональной деформации личности сотрудника органа внутренних дел. Методическое пособие. М.: ИМЦ ГУК МВД России, 2004. – 144 с.
9. Водопьянова Н.Е. Синдром «психического выгорания» в коммуникативных профессиях // Психология здоровья / под ред. Г.С. Никифорова. -Санкт-Петербург : СПбГУ 2000. - 504 с. - С. 443-463.
10. Водопьянова Н.Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова. - Санкт-Петербург : Питер, 2005. - 336 с.
11. Гольцева Татьяна Павловна. "Особенности профессиональной деятельности сотрудников полиции, влияющие на возникновение негативных психических состояний" Вестник Томского государственного педагогического университета, по. 6, 2012, pp. 226-232.
12. Гранат Н.Л. Деформация профессионального сознания личности работников правоохранительных органов и возможности ее профилактики // Проблемы действия права в новых исторических условиях. Труды Академии МВД. М., 1993.
13. Грановская Р. М. Элементы практической психологии. — 6-е. — СПб.: Речь, 2010. — 560 с.
14. Гульятеева В.В.. "Психологические особенности смысловой саморегуляции сотрудников аппарата суда" Северо-Кавказский психологический вестник, vol. 13, no. 2, 2015, pp. 40-45.
15. Зеер Э.Ф. Психология профессий / Э.Ф. Зеер. - Москва : Академический Проект ; Екатеринбург : Деловая книга, 2003. - 336 с.

16. Зеер, Э. Ф. Кризисы профессионального становления личности / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк [Текст] // Психологический журнал. 1987. - № 4. - Т. 5. - С. 43-47.
17. Змановская, Е.В. Девиантное поведение личности и группы: учебное пособие / Е.В.Змановская, В.Ю.Рыбников. - СПб: Питер, 2014. - 352 с. - С. 223.
18. Ильин Е.П. Эмоции и чувства / Е.П. Ильин - Санкт-Петербург : Питер, 2001. - 752 с.
19. Маркова А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. - Москва : Знание, 1996. - 308 с.
20. Ильиных, О.В. Социально-психологическая структура психического выгорания сотрудников милиции общественной безопасности [Текст]: диссертация ... кандидата психологических наук : 19.00.05 / Ильиных Ольга Владимировна; [Место защиты: Костром. гос. ун-т им. Н.А. Некрасова].- Владимир, 2010.- 279 с.
21. Капезина Татьяна Тимофеевна, and Егорова Екатерина Сергеевна. "Причины профессионально-нравственной деформации личности" Наука. Общество. Государство, vol. 3, no. 2, 2015, pp. 115-119.
22. Карпов А.В. Рефлексивность как психическое свойство и методика ее диагностики. // Психологический журнал, 2003, т.24, №5.
23. Карпов, А. В. Психологический анализ трудовой деятельности [Текст] / А. В. Карпов. - Ярославль : ЯрГУ, 1988. - 76 с.
24. Конюхов Н.И. Словарь-справочник по психологии / Н.И. Конюхов. - Москва, 1996. - 160 с.
25. Корзенко Н.И., Тимофеев М.С. Мотивация педагогической деятельности // Вестник Челябинского государственного университета, – N 3 (294), 2013, – С. 84-86.
26. Корнева Юлия Юрьевна. "Влияния личностно-средовых ресурсов на профессиональную деятельность сотрудников МВД России" Вестник Московского университета МВД России, no. 8, 2016, pp. 235-242.
27. Кудрицкая Ю.Е., Тухватуллина М.А. Профессиональная деформация сотрудников органов внутренних дел // Материалы VII Международной студенческой научной конференции «Студенческий научный форум» URL: <https://scienceforum.ru/2015/article/2015008715> (дата обращения: 12.11.2018).
28. Лазарус, Р. Теория стресса и психофизиологические исследования [Текст] / Р. Лазарус // Эмоциональный стресс. – М.: ВЛАДОС-ПРЕСС, 2014. - 388 с.
29. Леонова, А.Б. Основные подходы к изучению профессионального стресса / А. Б. Леонова [Текст] // Вестник психосоциальной и коррекционно-реабилитационной работы. 2001. - № 11. - С. 2-16.

30. Леонтьев, А.А. Общение как объект психологического исследования [Текст] / А. А. Леонтьев // Методологические проблемы социальной психологии. -М.: Смысл, 2005.-С. 11.
31. Ломов, Б. Ф. О системном подходе в психологии / Б. Ф. Ломов [Текст] // Вопросы психологии. 1975. - № 2. - С. 31-45.
32. Малышев, И.В. Взаимосвязь синдрома эмоционального выгорания и социально-психологических характеристик личности в экстремальных условиях профессиональной социализации [Текст]: автореф. дис. . канд. психол. наук. Саратов, 2009. - 26 с.
33. Марьин, М.И. Организация профессиональной психологической подготовки сотрудников органов внутренних дел [Текст] / М. И. Марьин, В. Е. Петров, Ю. Г. Касперович и др. - М.: Смысл, 2010. – 116 с.
34. Медведев В.С. Профессиональная деформация личности как проблема органов внутренних дел // Психопедагогика в правоохранительных органах. — 1996. - №1(3).
35. Мельников, В. М. Социально-психологическая система «Антистресс» / В. М. Мельников [Текст] // Психопедагогика в правоохранительных органах.- 1997.-№ 1.-С. 42.
36. Мирнова Л. И. Профессиональная деформация сотрудников органов внутренних дел как одна из причин нарушения им прав и свобод человека в ходе осуществления судебной деятельности / Л. И. Мирнова // Следователь. - 2003. - № 8. -С. 51-53.
37. Овчинников, А.И. Юридическая аргументация в судебном процессе: теоретико-методический аспект/ А.И. Овчинников, И.А. Стеценко, В.И. Фатхи // Юрист правовед. - № 5 (72). - 2015. - С.13-17.
38. Пиняева, С.Е., Андреев Н.Б. "Определение профессиональной деформации сотрудников правоохранительных органов" Психопедагогика в правоохранительных органах, no. 1, 1998.
39. Полякова Ольга Борисовна. "Категория и структура профессиональных деформаций" Национальный психологический журнал, no. 1 (13), 2014, pp. 55-62.
40. Простяков, В. В. Психологические требования к личности и профессиональной деятельности сотрудника органов внутренних дел/В.В. Простяков // Юридическая психология. - 2012. - № 1. - С.5-8.
41. Рацин С.К. Психология и право: Некоторые специфические вопросы психологии управления в США //Прикладные проблемы социальной психологии. М., 2003. – 125 с.
42. Романов, В.В. Юридическая психология/В.В. Романов. - М.: Юристъ, 2006. - 588 с.
43. Романович Г.Г., Батюк В.И. Профессиональная деформация сотрудников органов внутренних дел // Информационный бюллетень МВД БССР. - 1988. -№ 3/4.
44. Рукавишников А.А. Определение психического выгорания // Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая

диагностика развития личности и малых групп. - Москва : Институт психотерапии, 2002. - 490 с. - С. 357-360.

45. Силин Александр Анатольевич. "Размышления о преодолении противоречий в профессиональной деятельности сотрудников МВД" БЕРЕГИНЯ.777.СОВА , no. 3 (30), 2016, pp. 183-187.

46. Сокова З.К. Профессиональная этика: курс лекций. — М.: ЦИ и НМО КП МВД России, 2000. — 204 с.

47. Социология / под ред. Г.А. Гриненко. М.: Юрайт, 2012. – 332 с.

48. Стеценко В.В.. "Психологические особенности профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел: рефлексивный аспект" Вестник Таганрогского института имени А.П. Чехова, no. 1, 2016, pp. 104-107.

49. Стригуненко Ю.В.. "К вопросу о некоторых объективных и субъективных факторах профессиональной деформации личности сотрудника милиции в России" Общество: политика, экономика, право, no. 2, 2007.

50. Стригуненко Юлия Владимировна. "Профессионально-нравственная деформация личности сотрудника ОВД как девиантогенный фактор" Историческая и социально-образовательная мысль, no. 4, 2012, pp. 169-172.

51. Сыманюк, Э. Э., Печеркина, А. А. Противодействие профессиональным деформациям // Народное образование. № 9. 2010. - С. 265-269.

52. Терри Д. Борьба ресурсы и ситуационные оценки в качестве прогностического совладания поведения // Pers. и Инд. Diff. 1991. Vol. 12, № 10. P. 1031-1047.

53. Уварова Маргарита Юрьевна, Кедярова Елена Александровна, and Паткина Елена Григорьевна. "Исследование профессиональной деформации сотрудников ОВД (на примере отделов полиции му МВД России "Иркутское")" Известия Иркутского государственного университета. Серия: Психология, vol. 20, 2017, pp. 77-90.

54. Dierendonck D.V., Schaufeli W.B., Buunk B.P. Burnout and inequity among human service professionals: A longitudinal study // Journal of Occupational Health Psychology. - 2001. - Vol. 6 (1).

55. Dierendonck D.V., Schaufeli W.B., Sixma H.J. Burnout among general practitioners: a perspective from equity theory // Journal of Social and Clinical Psychology. - 1994. - Vol. 13(1). - PP. 86-100.

56. Farber B.A. Tailoring treatment strategies for different types of burnout // Paper presented at the Annual Convention of the American Psychological Association. - 106th, San Francisco California, August 1998. - PP. 14-18; 424-517.

57. Lazarus RS психологический стресс процесс колпачков. NY: McGraw-Hill, 1966.

58. Maslach C., Jackson S. MBI: Maslach Burnout Inventory; research edition // Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 1981a. - PP. 13-15.
59. Pines A.M. Burnout: An existential perspective // Professional burnout: Recent developments in theory and research / W.B. Schaufeli, C. Maslach, T. Marek. - Taylor & Francis, Washington DC. - 1993. - PP. 33-51.
60. Pines A.M. Couple burnout: Causes and cures, Routledge. - New York. - 1996. - 277 p.
61. Pines A.M., Aronson E. Career burnout: Causes and cures. - New York: The Free Press, 1988. - 257 p.
62. Schaufeli W.B. Measurement of burnout: A review // Professional Burnout: Recent Developments / W.B. Schaufely, C.Maslach, T. Marek. - Theory and Reserch. - Washington, D.C.: Taylor & Francis, 1993. - PP. 199-215.
63. Shirom A. Feeling vigorous at work? The construct of vigor and the study of positive affect in organizations // Research in organizational stress and well-being / D. Ganster, P.L. Perrewe. - Greenwich, CN: JAI Press, 2004. -Vol. 3. - PP. 135-1

Приложение

Результаты психодиагностического исследования

Таблица 1

Индивидуальные показатели испытуемых по итогам проведения методики «диагностика профессионального выгорания» (К. Маслач, С.Джексон)

№ п/п	Эмоциональное истощение		Деперсонализация		Редукция профессиональных достижений		Интегральный показатель	Уровень
	балл	уровень	балл	уровень	балл	уровень		
1.	24	средний	14	высокий	38	низкий	0.39	средний
2.	9	низкий	6	средний	45	низкий	0.15	низкий
3.	18	средний	10	средний	31	средний	0.34	средний
4.	29	высокий	13	высокий	26	высокий	0.48	средний
5.	32	высокий	14	высокий	44	низкий	0.44	средний
6.	8	низкий	7	средний	38	низкий	0.20	низкий
7.	13	низкий	6	средний	37	низкий	0.22	низкий
8.	14	низкий	8	средний	47	низкий	0.22	низкий
9.	19	средний	7	средний	37	низкий	0.28	низкий
10.	19	средний	11	высокий	37	низкий	0.32	средний
11.	5	низкий	8	средний	30	средний	0.27	низкий
12.	15	низкий	4	низкий	34	средний	0.24	низкий
13.	28	высокий	15	высокий	37	низкий	0.44	средний
14.	46	высокий	20	высокий	23	высокий	0.70	высокий
15.	32	высокий	17	высокий	28	средний	0.53	средний
16.	16	средний	16	высокий	32	средний	0.40	средний
17.	16	средний	12	высокий	42	низкий	0.30	средний
18.	26	высокий	9	средний	34	средний	0.37	средний
19.	12	низкий	-	-	46	низкий	-	
20.	26	высокий	15	высокий	24	высокий	0.50	средний
21.	36	высокий	24	высокий	31	средний	0.64	средний
22.	47	высокий	24	высокий	28	средний	0.72	высокий
23.	19	средний	12	высокий	35	средний	0.35	средний
24.	39	высокий	22	высокий	15	высокий	0.71	высокий
25.	5	низкий	14	высокий	44	низкий	0.28	низкий
26.	15	низкий	6	средний	45	низкий	0.20	низкий
27.	28	высокий	11	высокий	37	низкий	0.39	средний
28.	19	средний	11	высокий	38	низкий	0.32	средний
29.	10	низкий	8	средний	32	средний	0.27	средний
30.	27	высокий	12	высокий	29	высокий	0.43	средний
31.	32	высокий	14	высокий	30	высокий	0.49	средний
32.	25	высокий	16	высокий	25	высокий	0.49	средний
33.	17	средний	9	средний	34	средний	0.30	средний
34.	33	высокий	24	высокий	32	средний	0.61	средний
М	22,3		12,7		34,3			

**Индивидуальные показатели испытуемых по итогам проведения
методики диагностики рефлексии (Карпов А.В.)**

№ п/п	Количество баллов (степень)	Уровень рефлексивности
1.	4	средний
2.	7	высокий
3.	4	средний
4.	3	низкий
5.	5	средний
6.	9	высокий
7.	8	высокий
8.	7	высокий
9.	6	средний
10.	5	средний
11.	3	средний
12.	6	высокий
13	4	средний
14	4	низкий
15	2	низкий
16	4	средний
17	5	средний
18	4	средний
19	7	высокий
20	4	низкий
21	2	низкий
22	2	низкий
23	5	средний
24	3	низкий
25	6	средний
26	9	высокий
27	7	средний
28	4	средний
29	5	средний
30	3	низкий
31	2	низкий
32	3	низкий
33	6	средний
34	4	низкий

Таблица 3

Индивидуальные показатели испытуемых по итогам проведения методики «Тест смысловых ориентаций (СЖО)» (Д.А.Леонтьев)

№ п/п	цели в жизни (42)	процесс жизни (42)	результат жизни (35)	локус контроля — Я (28)	локус контроля — жизнь (42)	осмысленность жизни (140)	Уровень ОЖ
1.	24	28	24	18	26	120	средний
2.	29	27	19	16	34	125	средний
3.	16	18	11	15	25	85	низкий
4.	25	23	26	16	29	119	средний
5.	22	25	25	18	34	124	средний
6.	37	29	31	26	35	158	высокий
7.	31	34	28	25	36	154	высокий
8.	35	35	29	21	38	158	высокий
9.	25	25	22	22	28	122	средний
10.	28	24	25	19	32	128	средний
11.	20	31	29	20	29	129	средний
12.	39	32	31	25	40	167	высокий
13.	22	25	25	18	34	124	средний
14.	19	22	18	18	22	99	низкий
15.	24	18	16	16	25	99	низкий
16.	25	25	24	14	27	115	средний
17.	29	29	21	10	31	120	средний
18.	25	27	24	16	26	118	средний
19.	37	35	32	25	39	168	высокий
20.	19	19	16	15	20	89	низкий
21.	18	26	19	11	23	97	низкий
22.	24	21	24	15	22	106	низкий
23.	29	29	25	20	28	131	высокий
24.	19	18	15	15	20	87	низкий
25.	25	22	21	13	18	99	низкий
26.	37	35	32	25	39	168	высокий
27.	29	29	21	10	31	120	средний
28.	25	25	24	14	27	115	средний
29.	25	22	21	13	18	99	низкий
30.	18	26	19	11	23	97	низкий
31.	24	21	24	15	22	106	низкий
32.	24	29	24	19	25	121	средний
33.	27	26	28	23	31	135	высокий
34.	22	25	20	12	26	105	низкий
М	25,8	26,0	23,3	17,3	28,3	120,8	