

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра общей и социальной психологии

**Влияние личностных особенностей сотрудников ФСИН
на формирование эмоционального выгорания**

АВТОРЕФЕРАТ МАГИСТЕРСКОЙ РАБОТЫ

Студентки 2 курса 265 группы
направления 37.04.01 «Психология»

факультета психологии
Яковлевой Виктории Викторовны

Научный руководитель
доцент., к. псих.н

подпись, дата

М.М. Орлова

Зав. кафедрой
профессор., д.псих.н

подпись, дата

Л.Н. Аксеновская

Саратов, 2019

ВВЕДЕНИЕ

Проблема становления и развития личности является одной из ключевых проблем, не только в психологии, но и в сфере права, в деятельности правоохранительных органов.

Особенно высокую результативность деятельности показывают люди, личности, работающие в них и обладающие соответствующей психологией. Они должны обладать высокой общей культурой, потребностями в постоянном интеллектуальном, культурном и нравственном развитии, гражданственностью, трудолюбием, способностью к жизни и труду в условиях современной цивилизации, демократии и общечеловеческих ценностей, уважающей права и свободы человека, и тем, что могут правильно пользоваться своими знаниями.

Это главные цели всей системы работы с сотрудниками правоохранительных органов.

Говоря о проблемах становления личности в современных условиях социума, мы не можем не отметить то, как меняется отношение людей к работе.

В настоящее время ряд ученых отмечает спад рейтинга ряда социально значимых профессий – то же касается и сотрудников правоохранительных органов, куда напрямую относятся сотрудники Федеральной службы исполнения наказаний (ФСИН).

В правоохранительной сфере люди теряют уверенность в стабильности своего социального и материального положения, в гарантированности рабочего места. Обостряется конкуренция за престижную и высокооплачиваемую работу. Как следствие, растет психическое, эмоциональное напряжение, которое связано со стрессом на рабочем месте, появляется синдром эмоционального выгорания.

Экстремальные условия деятельности сотрудников органов ФСИН характеризуются значительными психологическими перегрузками, стрессами и повышенным риском возникновения нервно-психических расстройств.

Сложность, многопрофильность и непредсказуемость задач, решаемых коллективом сотрудников правоохранительных органов, требует от каждого из них определенного уровня профессионального мастерства, хорошей физической, специальной и психологической подготовки, высоких моральных качеств.

В данной работе будет рассмотрена проблема и специфика влияния личностных особенностей на формирование фактора эмоционального выгорания вследствие служебной деятельности сотрудников ФСИН.

Несмотря на то, что множество научных исследований посвящено личностным особенностям сотрудников, чья деятельность протекает в экстремальных условиях, куда, в том числе, относится и работа в органах Уголовно-исполнительной системы (Борисова С.Е; Буданов А.В., Козубовский В.М.; Караяни А.Г.; Рыбников В.Ю., и др.), исследования личностно-психологических особенностей сотрудников правоохранительных органов носят достаточно ограниченный характер.

В связи с этим мы можем определить актуальность темы нашей работы.

Актуальность темы данной диссертационной работы определяется, прежде всего, потребностью в дополнении имеющихся знаний и проведении дополнительных психологических исследований в контексте влияния личностных особенностей на формирование эмоционального выгорания вследствие служебной деятельности сотрудников ФСИН.

Выявление рассматриваемого феномена и изучение его характеристик дает возможность выработки соответствующих профилактических мер. В свою очередь, от профилактики эмоционального выгорания зависит не только успешность выполнения функциональных обязанностей сотрудниками ФСИН и правомерность их действий, но и их физическое и психическое состояние, отношение к объекту труда и к социальному окружению вне работы.

Объектом исследования являются личностные особенности сотрудников ФСИН.

Предметом исследования является взаимосвязь личностных особенностей сотрудников ФСИН с формированием у них фактора эмоционального выгорания.

Целью настоящего исследования является выявление личностных особенностей сотрудников ФСИН, влияющих на формирование фактора эмоционального выгорания в зависимости от стажа служебной деятельности.

В процессе нашего научного исследования были поставлены следующие **задачи**:

1. Определить личностные особенности сотрудников ФСИН.
2. Определить особенности профессиональной деятельности сотрудников ФСИН.
3. Изучить представленные в научной литературе теоретические аспекты феномена эмоционального выгорания и его взаимосвязи с профессиональной деятельностью сотрудников ФСИН
4. Проанализировать состояние проблемы эмоционального выгорания сотрудников ФСИН и на его основе определить современное научное представление о данном явлении:
 - а) выявить основные теоретические подходы к изучению эмоционального выгорания в зарубежной и отечественной психологии;
 - б) охарактеризовать основные особенности проблемы профессионального выгорания сотрудников ФСИН;
 - в) определить основные факторы, определяющие развитие эмоционального выгорания у сотрудников ФСИН;
 - г) определить меры, направленные на профилактику эмоционального выгорания сотрудников ФСИН.
5. Подобрать психологические методы для изучения личностных особенностей и предпосылок к формированию фактора эмоционального выгорания вследствие служебной деятельности сотрудников ФСИН.

Гипотезой исследования выступает предположение о том, что формирование эмоционального выгорания у сотрудников ФСИН зависит от их самоотношения, уровня субъективного контроля, способа переживания психотравмирующих обстоятельств и стажа служебной деятельности.

Практическая значимость исследования определяется тем, что полученные в ходе исследования данные, могут быть использованы в различных областях психологической практики. Особенно важной нам представляется возможность использования полученных данных в качестве основы разработки материалов для проведения профилактических мероприятий с целью предупреждения появления фактора эмоционального выгорания у сотрудников правоохранительных органов, в частности, сотрудников органов ФСИН. Кроме того, использование полученных данных представляется полезным в практике подбора кадров на работу в структуры ФСИН.

1. Эмпирическое исследование личностных предпосылок к формированию эмоционального выгорания вследствие служебной деятельности сотрудников ФСИН методом тестов.

1.1 Организация и методика исследования

Настоящее исследование проводилось в нескольких структурных подразделениях УФСИН России по Саратовской области в 2019 году, а именно в 3-х Уголовно-исполнительных инспекциях по разным районам города Саратова и в ФКУ СИЗО-1 УФСИН России по Саратовской области.

Общая выборка составила 35 человек, включая мужчин и женщин разных возрастов и должностей.

Все респонденты затем делились нами на 3 группы в зависимости от стажа служебной деятельности: I группа — мужчины и женщины, срок службы которых не превышает 10 лет, II группа – мужчины и женщины, срок службы которых варьируется от 10 до 20 лет, III группа – мужчины и женщины, срок службы которых превышает 20 лет.

Исследование проводилось индивидуально.

Для настоящего исследования, посвященного оценке влияния личностных особенностей на формирование фактора эмоционального выгорания вследствие служебной деятельности сотрудников ФСИН были выбраны следующие методы исследования:

- Авторская анкета
- «Методика исследования самоотношения» (С.Р. Пантелеев).
- «Диагностика уровня эмоционального выгорания» (В.В. Бойко).
- «Уровень субъективного контроля» (Дж. Роттер, в адаптации Е.Ф. Бажина, С.А. Голыкиной, А.М. Эткинда).

Испытуемые получали анкеты, инструкции методик с перечнем вопросов или утверждений и бланки ответов.

После проведения исследования, полученные данные были обработаны и сведены в таблицы показателей.

Далее производился математический анализ данных.

1.2. Анализ результатов

Перейдем непосредственно к описанию полученных в ходе эмпирического исследования результатов.

Результаты анкеты

Анкета, которую заполнили все респонденты, позволила выявить то, каким образом следует организовать людей в группы.

Значимой характеристикой здесь стал срок службы или стаж служебной деятельности. Благодаря этому показателю, респонденты были разделены на следующие 3 группы:

- I группа — мужчины и женщины, срок службы которых не превышает 10 лет;
- II группа – мужчины и женщины, срок службы которых варьируется от 10 до 20 лет;
- III группа – мужчины и женщины, срок службы которых превышает 20 лет.

Результаты регрессионного анализа

Прежде чем перейти непосредственно к анализу результатов, полученных в ходе регрессионного анализа, поясним, что все данные были для удобства чтения сформированы по группам (I, II, III) соответственно группам респондентов и имеют вид диаграмм.

Важно отметить, что поскольку наиболее значимым фактором в нашем исследовании является эмоционального выгорания, то регрессионный анализ был проведен по показателям методики В.В. Бойко «Диагностика уровня эмоционального выгорания», а именно по 3 стадиям эмоционального выгорания: Напряжение, Резистенция и Истощение и по показателю Итоговой выраженности эмоционального выгорания в данной методике.

Приступим к описанию результатов по 1 группе респондентов:

1 группа, показатель «Напряжение»

Анализ внутренней структуры предикторов эмоционального выгорания по показателю «Напряжение» у 1 группы выявил, что его формирует

переживание некоторых значимых для сотрудников психотравмирующих ситуаций, связанных с стрессогенными факторами деятельности, которые трудно устранить, вследствие чего может накапливаться ощущение отчаяния и негодования. Данный фактор («переживание психотравмирующих обстоятельств — 66%») выступает ведущим в данной группе по показателю Напряжение. Кроме того, факторами, оказывающими существенное влияние на формирование эмоционального выгорания в 1 группе являются «интернальность семейных отношений — 40%» и «загнанность в клетку — 37%». Первый показатель свидетельствует, о том, что человек склонен брать на себя ответственность за семейные отношения, что в условиях наличия психотравмирующей ситуации выступает негативным фактором, поскольку усугубляет переживание, испытываемые в профессиональной деятельности. Второй показатель предполагает возникновение чувства беспомощности, вследствие возможного израсходования личностных ресурсов. Следующий значимый фактор - «интернальность достижений — 22%», который подразумевает желание человека быть успешным в своей деятельности, которое также может реализовываться не в полной мере и способствовать дальнейшему усугублению эмоционального выгорания. Также среди предикторов эмоционального выгорания по показателю Напряжение у 1 группы респондентов были выявлены: «общая интернальность — 20%», «тревога и депрессия — 19%», «неудовлетворенность собой — 18%» и «эмоциональная отстраненность - 15».

1 группа, показатель «Резистенция»

Анализ внутренней структуры предикторов эмоционального выгорания по показателю «Резистенция» у 1 группы выявил, что его формирует эмоциональная «скудость» за счет выборочного реагирования на профессиональные ситуации, а также попытки облегчить или сократить обязанности в рамках профессиональной деятельности. Это подтверждается наличием факторов «редукция профессиональных обязанностей - 49%» и

«неадекватное избирательное эмоциональное реагирование - 29%», как одних из наиболее значимых в этой группе. Кроме того, в этой группе также наблюдаются высокие показатели по факторам интернальности, а именно «интернальность семейных отношений - 28%» и «интернальность производственных отношений - 20%». В первом случае мы можем говорить о том, что здесь также наблюдается склонность брать на себя ответственность за семейные отношения, что в свою очередь, является дополнительным фактором, способствующим развитию эмоционального выгорания. Во втором случае, мы можем предположить то, что человек старается играть важную роль в организации собственной производственной деятельности, и принимать ответственность за свои достижения в профессиональной деятельности. Также не менее значимым во 2 группе является фактор «загнанность в клетку - 22%», который в совокупности с факторами «тревога и депрессия - 19%» и «внутренний конфликт - 10%», свидетельствует о том, что у респондентов формируется чувство беспомощности перед обстоятельствами, которое, в конечном итоге, может перейти в тревожно-депрессивную симптоматику. Сотрудники при наличии таких факторов переживают личностную тревогу, разочарование в себе, в профессии или месте работы. Как следствие, фактор «психосоматические и психовегетативные нарушения - 15%» - выступает как симптом, который скорее опосредствителем формирования эмоционального выгорания, т. е. о возможном формировании отклонений в соматических и психических состояниях.

1 группа, показатель «Истощение»

Анализ внутренней структуры предикторов эмоционального выгорания по показателю «Истощение» у 1 группы выявил, что его формирует наличие некоторой психотравмирующей ситуации, связанной скорее с профессиональной деятельностью. По данному показателю отмечается множественность различных факторов, влияние которых велико. Наиболее выраженными являются: «психосоматические и психовегетативные нарушения

- 50%», «личностная отстраненность (деперсонализация) - 44%», «эмоциональная отстраненность - 44%», «редукция профессиональных обязанностей - 39%». Фактор «психосоматические и психовегетативные нарушения - 50%» как симптом, отмеченный в данной группе ведущим, говорит о возможном формировании отклонений в соматических и психических состояниях. Мы можем предположить, что он скорее является следствием и итогом наличия прочих факторов эмоционального выгорания. Так, фактор «личностная отстраненность (деперсонализация) - 44%» говорит о проникновении эмоционального выгорания в систему ценностей сотрудников. Люди, чья работа связана с системой «человек-человек» в данном случае становятся склонны утверждать, что работа с людьми больше не представляет для них интерес, что может выражаться и в более грубых заявлениях в адрес людей. «Эмоциональная отстраненность - 44%» выражается в исключении эмоций из сферы профессиональной деятельности и нежелании их проявлять, что представляет собой наиболее яркий симптом эмоционального выгорания. Фактор «редукция профессиональных обязанностей - 39%» прежде всего проявляется в попытке облегчить или сократить обязанности, которые требуют эмоциональных затрат. Следующими по значимости являются факторы «неадекватное избирательное эмоциональное реагирование - 25%» и «эмоциональная отстраненность - 44%». Здесь чаще всего отмечаются эмоциональная «скудость» за счет выборочного реагирования на профессиональные ситуации и последующее исключение эмоций из сферы профессиональной деятельности, которые можно трактовать как следствие формирования эмоционального выгорания.

Кроме того, на диаграмме мы видим присутствие ряда слабовыраженных признаков, в частности, различные показатели интернальности и эмоционально-нравственной дезориентации.

1 группа, показатель

«Итоговая выраженность эмоционального выгорания»

Анализ внутренней структуры предикторов эмоционального выгорания по показателю «Итоговая выраженность эмоционального выгорания» у 1 группы выявил, что его в большей степени формируют факторы, вошедшие в диаграмму по показателю «Напряжение» (Рис 1.), около 63%. Далее следуют факторы, которые мы видим в диаграмме по показателю «Истощение» (Рис. 3) и факторы по показателю «Резистенция» (Рис. 2) по 37% и 16% соответственно.

Среди наиболее значимых факторов, вошедших в показатель итоговой выраженности эмоционального выгорания можно отметить следующие факторы: «самопринятие - 83%», выражающийся прежде всего в общем позитивном фоне восприятия себя, в позитивном самоотношении, которое сотрудники пытаются сохранять в условиях начавшегося формирования эмоционального выгорания; «загнанность в клетку - 45%», подразумевающий формирование чувство отчаяния, беспомощности, безысходности перед возникающими обстоятельствами, как следствие — ощущение некой тупиковой ситуации. Следующий значимый фактор - «переживание психотравмирующих обстоятельств - 42%» указывает скорее на осознание психотравмирующих факторов деятельности, которые трудно устранить, в связи с чем и происходит накопление отчаяния. Среди прочих важных факторов, выделим «самоценность — 39%» и «интернальность межличностных отношений — 33%». Мы предполагаем, что сотрудники пытаются сохранить уверенность в уникальности своей личности и уверенность в себе в условиях наличия психотравмирующей ситуации. Кроме того, мы можем говорить о том, что эти люди склонны брать на себя ответственность за построение межличностных отношений.

В совокупности по результатам 1 группы, мы можем сказать, что у респондентов 1 группы, чей стаж служебной деятельности ниже остальных, формирование эмоционального выгорания зависит от показателей интернальности и самоотношения — чем выше эти показатели, тем больше эмоциональное выгорание у сотрудников. Что, по-видимому, свидетельствует о том, что эмоциональное выгорание возникает у людей, для которых важно

сохранить контроль над ситуацией и собственное позитивное самоотношение. Возможно, это означает, что именно эти факторы оказываются мишенью трудной профессиональной ситуации.

Перейдем к описанию результатов по 2 группе респондентов:

2 группа, показатель «Напряжение»

Анализ внутренней структуры предикторов эмоционального выгорания по показателю «Напряжение» у 2 группы выявил, что его формирует в первую очередь, ситуация переживания психотравмирующих обстоятельств, связанных скорее с профессиональной деятельностью, вследствие чего возникает конфликтное отношение между «Я» реальным и «Я» идеальным, способствующее формированию общей неуверенности в себе, в своих силах к преодолению сложившихся обстоятельств. Одним из наиболее важных факторов здесь является «переживание психотравмирующих обстоятельств — 43%», которое чаще всего проявляется как осознание личностью психотравмирующих факторов деятельности, которые трудно устранить, вследствие чего может накапливаться чувства отчаяния и негодования. Кроме того, факторами, оказывающими существенное влияние на формирование эмоционального выгорания во 2 группе являются «внутренний конфликт — 35 %» и «самообвинение — 33%». В контексте фактора самообвинения можно сказать, что он выступает ответной реакцией человека на невозможность разрешить психотравмирующую ситуацию, в следствии чего, он начинает возлагать вину и ответственность на себя за сложившуюся ситуацию. Следующий фактор - «отраженное самоотношение — 32%» подразумевает, что сотрудники, так или иначе, склонны ожидать одобрения своих действий и своего «Я» со стороны окружающих его коллег, начальства и близкого окружения.

2 группа, показатель «Резистенция»

Анализ внутренней структуры предикторов эмоционального выгорания по показателю «Резистенция» у 2 группы выявил, что его формирует

недовольство собой, своей профессиональной деятельностью в виду неспособности повлиять на психотравмирующие обстоятельства, энергия эмоций направляется в большей части на себя, чем на окружение. Кроме того, здесь характерно проявление эмоциональной «скупости». Прежде всего это показывает выраженность факторов «неудовлетворенность собой - 47%» и «неадекватное избирательное эмоциональное реагирование - 37%», как одних из наиболее значимых в данной группе. Оба фактора выступают скорее следствием возникшего эмоционального выгорания и ощущения безисходности ситуации. «Загнанность в клетку» выступает среди значимых факторов и свидетельствует о переживании личностной тревоги, разочарование в себе, в профессии в виду уверенности в неспособности повлиять на внешние обстоятельства, что создает ощущения «тупика» в сложившихся обстоятельствах. Кроме прочего, в этой группе также наблюдаются высокие показатели по факторам интернальности, а именно «интернальность производственных отношений — 26%», в связи с чем мы можем предположить, что человек склонен брать на себя роль в организации собственной производственной деятельности, быть ответственным за построение деловых взаимоотношений. Далее выделим фактор «самопринятие — 25%», характеризующийся выраженной симпатией к своему «Я», которую человек пытается сохранить в условиях общего кризиса, вызванного формированием эмоционального выгорания на фоне психотравмирующей ситуации. Среди менее выраженных шкал можно выделить: «редукция профессиональных обязанностей — 19%», «замкнутость — 18%» и прочие.

2 группа, показатель «Истощение»

Анализ внутренней структуры предикторов эмоционального выгорания по показателю «Истощение» у 2 группы выявил, что его формирует эмоциональная и личностная отстраненность, скупость в проявлении участия по отношению к другим людям, на фоне растущих внутренних проблем. В частности, говоря о факторе «эмоциональный дефицит - 59%» - можно говорить

о формировании эмоциональной не возможности ориентироваться на людей в своей деятельности, что также будет выражено в эмоциональной «скупости», невозможности и нежелании соучаствовать и сопереживать. Также фактор «личностная отстраненность (деперсонализация) — 57%» показывает, что сотрудник склонен утверждать о потере интереса к профессиональной деятельности. Далее отметим фактор «эмоционально-нравственная дезориентация — 37%», который указывает на потерю способности без оценочно относиться к окружающим людям, непосредственно связанным с профессиональной деятельностью сотрудника, вне зависимости от личностных качеств. Кроме того, фактор «самообвинение — 37%» указывает на выраженность отрицательных эмоций в адрес своего «Я», что сопровождается ростом уровня внутреннего напряжения. Все эти факторы являются скорее следствием формирования эмоционального выгорания у респондентов 2 группы. Еще одним значимым фактором по показателю «Истощение» во 2 группе стал фактор «интернальность достижений — 28%», который подразумевает желание человека быть успешным в своей деятельности, которое также может реализовываться не в полной мере и способствовать дальнейшему усугублению эмоционального выгорания.

Кроме того, на диаграмме мы видим присутствие ряда слабовыраженных признаков, в частности, различные показатели интернальности и самоотношения.

2 группа, показатель
«Итоговая выраженность эмоционального выгорания»

Анализ внутренней структуры предикторов эмоционального выгорания по показателю «Итоговая выраженность эмоционального выгорания» у 2 группы выявил, что его в большей степени формируют факторы, вошедшие в диаграмму по показателю «Истощение» (Рис. 7), около 49%. Далее следуют факторы, которые мы видим в диаграмме по показателю «Напряжение» (Рис. 5) и факторы по показателю «Резистенция» (Рис. 6) по 35% и 30% соответственно.

Среди наиболее значимых факторов, вошедших в показатель итоговой выраженности эмоционального выгорания можно отметить следующие факторы: «самопринятие - 58%», характеризующийся выраженной симпатией к своему «Я», которую человек пытается сохранить в условиях общего кризиса, вызванного формированием эмоционального выгорания на фоне психотравмирующей ситуации.; «саморуководство - 48%», выражающееся в уважении к себе, которое человек испытывает к своему «Я» и которое старается отстоять и сохранить в условиях создавшейся критической ситуации. Мы предполагаем, что переживание за собственное самоотношение, куда входит и саморуководство, является основной причиной, из-за которой человек испытывает эмоциональное выгорание. Следующий значимый фактор - «интернальность достижений - 44%» который также подразумевает желание человека быть успешным в своей деятельности, которое также может реализовываться не в полной мере и способствовать дальнейшему усугублению эмоционального выгорания. Не менее значим фактор «эмоциональная отстраненность — 44%», вследствие чего наблюдается исключение эмоций из сферы профессиональной деятельности. Здесь также имеют место быть факторы, являющиеся следствием наличия эмоционального выгорания у сотрудников данной группы, а именно: «эмоциональный дефицит», «переживание психотравмирующих обстоятельств», «интернальность здоровья и болезни» и некоторые прочие. Они говорят о последствиях, которые возникают у людей вследствие невозможности преодолеть психотравмирующую ситуацию.

В совокупности по результатам 2 группы, можно сделать вывод, что у респондентов 2 группы, чей стаж служебной деятельности выше, чем у респондентов 1 группы, формирование эмоционального выгорания также зависит от показателей интернальности и самоотношения — по-прежнему сохраняется тенденция того, чем выше эти показатели, тем больше эмоциональное выгорание у сотрудников. Не смотря имеющийся на большой

опыт работы в правоохранительной деятельности, в сравнение с 1 группой сотрудников, 2 группа склонна отстаивать свое позитивное самоотношение, из-за чего усугубляется ситуацию с переживанием психотравмирующих обстоятельств. Важно дополнительно заметить, что у респондентов этой группы по всем показателям — Напряжение, Резистенция, Истощение отмечается рост общего числа входящих в них факторов, по сравнению с 1 группой респондентов, что позволяет достоверно увидеть влияние стажа служебной деятельности как одного из главных предикторов формирования эмоционального выгорания.

Перейдем к описанию результатов по 3 группе респондентов:

3 группа, показатель «Напряжение»

Анализ внутренней структуры предикторов эмоционального выгорания по показателю «Напряжение» у 3 группы выявил, что его формирует в большинстве своем сложившаяся общая личностная тревога, конфликтное отношение с самим собой и окружающей действительностью, разочарование в себе, в профессии или месте работы, вследствие чего могут развиваться различные соматические и психические нарушения. Об этом свидетельствуют особо значимые факторы - «тревога и депрессия — 81%» и «психосоматические и психовегетативные нарушения — 74%». В случае с этой группой, мы предполагаем наличие уже создавшейся проблемной ситуации, которая не была разрешена в более ранние сроки и с уже сформировавшимся эмоциональным выгоранием. Далее из диаграммы видно сильное влияние следующих факторов: «самоценность — 73%» и «интернальность производственных отношений — 73%». В контексте первого фактора важно сказать о продолжающихся попытках человека сохранить свое самолюбие в ситуации переживаемой проблемы. Второй же фактор подразумевает, что мы человек старается играть важную роль в организации собственной производственной деятельности, и принимать ответственность за свои достижения в профессиональной деятельности. Еще одним ярко выраженным фактором является «расширение сферы экономики

эмоций — 69%», которое характеризуется вынесением эмоциональной ригидности за пределы профессионального пространства. Отмечается, вследствие наличия проблемы, нежелание человека общаться с близким кругом людей, а также эмоциональные срывы в адрес близких, когда они не смогли понять его состояние. Близким к предыдущему фактору является фактор «неадекватное избирательное эмоциональное реагирование — 58%», где следует отметить эмоциональную «скудость» за счет выборочного реагирования на профессиональные ситуации. Кроме того, здесь наблюдается множество менее существенных факторов, которые являются следствием эмоционального выгорания, в частности: «загнанность в клетку — 41%», «неудовлетворенность собой — 39%», «самообвинение — 37%», «переживание психотравмирующих обстоятельств — 32%» и другие. В целом, отмечается состояние беспомощности перед лицом сложившихся и новых трудностей. В дальнейшем наблюдается формирование внутреннего напряжения из-за ощущения безысходности перед лицом проблемы и невозможности ее преодолеть.

3 группа, показатель «Резистенция»

Анализ внутренней структуры предикторов эмоционального выгорания по показателю «Резистенция» у 3 группы выявил, что его формируют попытки сократить обязанности, которые требуют эмоциональных затрат, а который подразумевает желание человека быть успешным в своей деятельности, которое также может реализовываться не в полной мере и способствовать дальнейшему усугублению эмоционального выгорания. Все это усугубляется ситуацией проблемы, которая формирует чувство опустошенности у сотрудников, в виду невозможности преодоления сложившейся психотравмирующей ситуации. На это указывают наиболее значимые факторы: «редукция профессиональных обязанностей — 97%», «интернальность достижений — 63%», «загнанность в клетку — 57». Не менее значимы «самопринятие — 57», и «эмоциональная отстраненность — 52%». В совокупности, они свидетельствуют о том, что

присутствует выраженная симпатия к своему «Я», которую человек пытается сохранить в условиях общего кризиса, вызванного формированием эмоционального выгорания на фоне психотравмирующей ситуации, в то же время, наблюдается безэмоциональное реагирование на возникающие профессиональные ситуации вследствие той же проблемы. Следующим значимым фактором выступает «интернальность здоровья и болезни — 47%», что человек склонен переживать ответственность за состояние своего здоровья.

3 группа, показатель «Истощение»

Анализ внутренней структуры предикторов эмоционального выгорания по показателю «Истощение» у 3 группы выявил, что его формирует личностная отстраненность, скупость в проявлении участия по отношению к другим людям, на фоне растущих внутренних проблем. В частности, фактор «личностная отстраненность (деперсонализация) — 85%» показывает, что сотрудник склонен утверждать о потере интереса к профессиональной деятельности. Далее отметим фактор «замкнутость — 62%», который указывает на защитное поведение личности, желание соответствовать общепринятым нормам. Человек склонен избегать открытых отношений с самим собой; отмечается осознанное нежелание раскрывать себя, признавать существование личных проблем. Кроме того, фактор «эмоциональный дефицит — 51%» характеризуется неспособностью в сложившейся ситуации к сопереживанию положению и состоянию других людей. Еще одним значимым фактором по показателю «Истощение» в 3 группе стал фактор «эмоциональная отстраненность — 49%», проявляющаяся в эмоциональной «скупости» по отношению к окружающим людям, в частности, в контексте профессиональных отношений. Похожими признаками присущи людям при наличии фактора «расширение сферы экономики эмоций — 46%», в которой проявляется осознанное нежелание проявлять эмоции, в виду общего чувства опустошенности и отчаяния.

Помимо вышеуказанных факторов, на диаграмме мы видим присутствие

ряда менее выраженных признаков, в частности, различные показатели интернальности и самоотношения, которые также оказывают существенное влияние и свидетельствуют о выраженности эмоционального выгорания в данной группе.

3 группа, показатель

«Итоговая выраженность эмоционального выгорания»

Анализ внутренней структуры предикторов эмоционального выгорания по показателю «Итоговая выраженность эмоционального выгорания» у 3 группы выявил, что этот показатель включает в себя наибольшее количество факторов среди всех групп и в большей степени его формируют факторы, вошедшие в диаграмму по показателю «Истощение» (Рис. 11), около 69%. Далее следуют факторы, которые мы видим в диаграмме по показателю «Резистенция» (Рис. 10) и факторы по показателю «Напряжение» (Рис. 9) по 68% и 5% соответственно.

Среди наиболее значимых факторов, вошедших в показатель итоговой выраженности эмоционального выгорания можно отметить следующие: «редукция профессиональных обязанностей - 79%», подразумевающая попытки облегчить или сократить обязанности в рамках профессиональной деятельности.; «личностная отстраненность (деперсонализация) - 62%», выражающаяся потере интереса, вследствие имеющейся проблемной ситуации, к работе с людьми и в кругу людей, дистанцировании от выполнения обязанностей. Следующий значимый фактор - «интернальность достижений - 60%» который подразумевает желание человека быть успешным в своей деятельности, которое также может реализовываться не в полной мере и способствовать дальнейшему усугублению эмоционального выгорания. Не менее значим фактор «неудовлетворенность собой — 48%», подразумевающий сложившееся общее недовольство собой, своей профессиональной деятельностью в виду неспособности повлиять на психотравмирующие обстоятельства, энергия эмоций направляется в большей части на себя, чем на

окружение. Ряд менее выраженных факторов также оказывает влияние на общую структуру формирования эмоционального выгорания в данной группе: «интернальность неудач - 20%», «интеральность производственных отношений - 20%», «загнанность в клетку - 15%», «эмоциональная отстраненность - 26%» и другие.

В совокупности по результатам 3 группы, можно сделать вывод, что у респондентов 3 группы, чей стаж служебной деятельности выше, чем у респондентов 1 и 2 групп, формирование эмоционального выгорания также зависит от показателей интернальности и самоотношения, однако в данной группе мы скорее видим уже сложившуюся картину эмоционального выгорания и наблюдаем попытки переживания этой ситуации. Сотрудники в этой группе также стараются сохранить позитивное самоотношение. Важно отметить, что у респондентов этой группы по всем показателям — Напряжение, Резистенция, Истощение отмечается рост входящих в них факторов, по сравнению с 1 и 2 группами респондентов, что позволяет подтвердить вывод о влиянии стажа служебной деятельности как одного из главных предикторов формирования эмоционального выгорания у сотрудников ФСИН.

1.3. Выводы к главе III

Проведя исследование влияния личностных особенностей на формирование эмоционального выгорания у сотрудников ФСИН мы можем сделать выводы о следующем:

1. Формирование эмоционального выгорания зависит от личностных особенностей сотрудников ФСИН. В частности, значимыми здесь явились показатели самоотношения и интернальности. Мы можем заключить, что все респонденты, независимо от стажа служебной деятельности подвержены эмоциональному выгоранию вследствие того, что ситуации проблемы для них являются значимыми в виду личностных особенностей. Стремление преодолевать трудности и справляться с проблемными ситуациями возникает у них скорее в виду сформированных ценностных ориентаций, желания брать на себя ответственность за различные аспекты социальных отношений. Для всех респондентов характерно стремление сохранить самоуважение, самопринятие.

2. Формирование эмоционального выгорания зависит от стажа служебной деятельности сотрудников ФСИН. У сотрудников, вошедших в 1 группу респондентов, чей стаж составил менее 10 лет — эмоциональное выгорание уже начинает формироваться, но число показателей, факторов значительно ниже, чем у 2 других групп. Соответственно, у сотрудников, вошедших в 3 группу респондентов, чей стаж составил более 20 лет — эмоциональное выгорание уже выражено в значительной степени, отмечается ситуация сформированности глубоких внутренних переживаний, а количество факторов значительно превышает их количество в двух предыдущих группах, а также растет процентное соотношение выраженности отдельных факторов.

Остановимся подробнее на сравнительном анализе результатов регрессионного анализа по группам респондентов:

а) по каждой фазе — показателю (Напряжение, Резистенция, Истощение) внутри каждой последующей группы вырастает число факторов. В данном случае мы можем говорить о формировании новых симптомов эмоционального

выгорания в условиях профессиональной деятельности с течением времени.

б) вне зависимости от стажа служебной деятельности, было выявлено повторение ведущих факторов (имеющих наибольший процент включенности) в разных группах. В частности, факторы: «интернальность достижений», «интернальность семейных отношений», «загнанность в клетку», «эмоциональная отстраненность», «тревога и депрессия» и некоторые другие. В связи с этим, мы можем предположить, что эмоциональное выгорание сотрудников ФСИН имеет некоторые характерные особенности и, вероятно, формируется по схожей схеме.

В целом, можно сказать о том, что выявленная в ходе исследования взаимосвязь формирования эмоционального выгорания сотрудников ФСИН с их личностными особенностями позволяет предположить, что оно возникает на основе опоры на себя и защиты своего позитивного самоотношения. Мы предполагаем, что эмоциональное выгорание в данном случае является защитным механизмом личности в условиях крайне напряженной рабочей обстановки, регулярного общения со спецконтингентом, ненормированности графика, высокой регламентированности деятельности, корпоративности, а также жесткой субординации.

То есть «выгорание» является результатом несоответствия между первоначально высоко мотивированной на профессиональный успех личностью и работой. Увеличение этого несоответствия повышает вероятность возникновения «выгорания» как вырабатываемого личностью механизма психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций (понижения их энергетике) в ответ на психотравмирующие воздействия.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Любая профессиональная деятельность предъявляет к человеку определенные требования и накладывает своеобразный отпечаток на его личность и весь образ жизни.

Выявление закономерностей профессиональной деятельности позволяет не только изучить ее, но и разработать систему организационных мероприятий, направленных на ее совершенствование.

В деятельности уголовно-исполнительной системы сочетается специфика деятельности всех государственных служащих и социальная функция уголовно-исполнительной системы.

К особенностям деятельности государственных служащих можно отнести высокую регламентированность деятельности, корпоративность, а также жесткую субординацию.

Особенности, в которых протекает повседневная деятельность сотрудников ФСИН неминуемо накладывает отпечаток на формирование и изменение личностных особенностей.

Экстремальные условия деятельности сотрудников органов ФСИН характеризуются значительными психологическими перегрузками, стрессами и повышенным риском возникновения нервно-психических расстройств.

В частности, здесь мы говорим об эмоциональном выгорании, которое формируется у сотрудников ФСИН с течением времени в процессе их профессиональной деятельности.

«Выгорание» понимается как профессиональный кризис, связанный с работой в целом, а не только с межличностными взаимоотношениями в ее процессе. Оно рассматривается как переживаемое человеком состояние физического, эмоционального и психического истощения, вызываемого длительной включенностью в ситуации, содержащие высокие эмоциональные

требования.

Различными учеными часто выделяются 3 признака эмоционального выгорания:

1. Эмоциональное истощение - проявляется в ощущениях эмоционального перенапряжения и в чувстве опустошенности, истощенности своих эмоциональных ресурсов.

2. Деперсонализация - связана с возникновением равнодушного и даже негативного отношения к людям, обслуживаемым по роду работы. Контакты с ними становятся формальными, безличными; возникающие негативные установки могут поначалу иметь скрытый характер и проявляться во внутренне сдерживаемом раздражении, которое со временем прорывается наружу и приводит к конфликтам.

3. Сниженная рабочая продуктивность - проявляется в снижении самооценки своей компетентности (в негативном восприятии себя как профессионала), недовольстве собой, негативном отношении к себе как личности.

«Выгорание» прежде всего является результатом несоответствия между первоначально высоко мотивированной на профессиональный успех личностью и работой. Увеличение этого несоответствия повышает вероятность возникновения «выгорания» как вырабатываемого личностью механизма психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций (понижения их энергетики) в ответ на психотравмирующие воздействия.

Таким образом, выдвинутая нами гипотеза о том, что формирование эмоционального выгорания у сотрудников ФСИН зависит от их самоотношения, уровня субъективного контроля, способа переживания психотравмирующих обстоятельств и стажа служебной деятельности в ходе нашего исследования подтвердилась. Поставленные задачи выполнены, а цель достигнута