

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра социальной психологии образования и развития

**ЦЕННОСТНО-СМЫСЛОВЫЕ ФАКТОРЫ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ СОТРУДНИКОВ ОВД**

АВТОРЕФЕРАТ

ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ

БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

студентки 5 курса 541 группы

направления 44.03.02 Психолого-педагогическое образование,

профиля подготовки «Психология образования»

факультета психолого-педагогического и специального образования

ГРИГОРЬЕВОЙ АЛЕКСАНДРЫ СЕРГЕЕВНЫ

Научный руководитель

доктор психол. наук, профессор _____

Р.М. Шамионов

Зав. кафедрой

доктор психол. наук, профессор _____

Р.М. Шамионов

Саратов 2023

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Профессиональная деятельность сотрудников ОВД связана с множеством стрессовых факторов, среди которых постоянное взаимодействие с самыми разными людьми во взаимодействии с которыми необходимо придерживаться строго регламентированных стандартов поведения, высокий уровень личностной и правовой ответственности, вероятность попадания или постоянная работа в экстремальных ситуациях, необходимость соответствовать определенному сложившемуся в обществе образу сотруднику правоохранительных органов и пр. Все это требует от указанной группы специалистов развитых личностных характеристик, в том числе ориентации на определенную группу ценностей и создает условия для развития у сотрудников ОВД профессионального выгорания.

Работа в правоохранительных органах является одной из определяющих в части обеспечения стабильности и безопасности современного общества. В связи с этим, особую актуальность приобретает вопрос формирования и поддержки стабильности психологического состояния сотрудников ОВД путем организации соответствующей психологической работы с ними. Эффективность данной работы обеспечивается наличием детальных представлений о том, какие именно факторы влияют на развитие у указанной группы специалистов профессионального выгорания. Это же относится и к ценностно-смысловым факторам.

Между тем, среди современных исследований недостаточно работ, в которых бы детально изучались ценностно-смысловые факторы профессионального выгорания сотрудников ОВД. Это обуславливает актуальность выбранной темы исследования.

Объект исследования: профессиональное выгорание сотрудников ОВД.

Предмет исследования: ценностно-смысловые факторы профессионального выгорания сотрудников ОВД.

Цель исследования: изучение ценностно-смысловых факторов профессионального выгорания сотрудников ОВД.

Гипотеза исследования: профессиональному выгоранию сотрудников ОВД способствуют такие ценностно-смысловые факторы как:

- стремление к жизненной мудрости, к наличию интересной работы, хороших и верных друзей, к познанию, к развитию и к счастью других;
- ориентация на такие стандарты поведения как аккуратность, воспитанность, исполнительность, образованность, ответственность, рационализм, самоконтроль, честность и эффективность в делах;
- низкие или адекватные уровни притязаний и самооценки;
- положительное, профессиональное отношение к службе.

Задачи исследования:

1. Рассмотреть теоретические основы изучения ценностно-смысловых факторов профессионального выгорания сотрудников ОВД.
2. Изучить эмпирические исследования ценностно-смысловых факторов профессионального выгорания сотрудников ОВД.
3. Провести эмпирическое исследование ценностно-смысловых факторов профессионального выгорания сотрудников ОВД.
4. Проанализировать результаты эмпирического исследования, сформулировать выводы.

Практическая значимость исследования заключается в возможности использования его результатов практикующими психологами в рамках составления ими программы работы по профилактике профессионального выгорания у сотрудников ОВД.

Структура работы: работа состоит из введения, двух глав, выводов по главам, заключения, списка литературы и приложений. Список использованных источников содержит 60 публикаций. В приложении

представлены использованные методики, протоколы исследования и результаты статистического анализа эмпирических данных.

КРАТКОЕ СОДЕРЖАНИЕ

Первая глава «Теоретические основы изучения ценностно-смысловых факторов профессионального выгорания сотрудников ОВД» позволила провести исследование по следующим трем аспектам:

1. Проблема профессионального выгорания в научной литературе.

Было определено следующее. Профессиональное выгорание – это нарастающее эмоциональное истощение, связанное с выполнением профессиональной деятельности, влекущее за собой личностные, когнитивные и поведенческие изменения. Профессиональное выгорание происходит в результате длительной включенности в стрессовые ситуации, требующие высоких эмоциональных затрат. В связи с этим при развитии выгорания могут формироваться психосоматические заболевания и невротические расстройства. Профессиональное выгорание состоит из трех главных составляющих: эмоциональная истощенность (эмоциональная опустошенность и усталость), деперсонализация (циничное отношение к работе) и редукция профессиональных достижений (чувство некомпетентности в своей профессиональной сфере).

На развитие профессионального выгорания влияют внешние и внутренние факторы, основным из которых являются личностные особенности человека, которые влияют на степень выгорания так же, как степень выгорания влияет на них. Первые симптомы выгорания чаще всего проявляются в мотивационной и когнитивной сферах личности, затрагивая основы поведения человека. Указанные факторы, в целом можно разделить на три группы: социально-демографические (пол, возраст, стаж работы, семейное положение, уровень образования), личностные (выносливость, индивидуальные стратегии сопротивления, предрасположенность к выгоранию, самооценка, профессиональная мотивация), организационные (условия работы, содержание труда) и социально-психологические

(отсутствие поддержки со стороны администрации, недостаточное вознаграждение, ролевой конфликт и ролевая двойственность).

2. Особенности профессиональной деятельности сотрудников ОВД.

Исследование показало, что поскольку профессия сотрудников ОВД относится к системе «человек-человек», в первую очередь задействованность в ней подразумевает постоянное взаимодействие с людьми и, соответственно, требует развитых коммуникативных навыков, высокий уровень развития эмоционального интеллекта и, в частности, способности к эмпатии при высокой морально-психологической устойчивости. Однако существует и ряд специфических особенностей, свойственных профессиональной деятельности сотрудников ОВД. Среди таких особенностей выделяют правовая регламентация профессионального поведения, властный, обязательный характер профессиональных полномочий, экстремальный характер деятельности, процессуальная самостоятельность и персональная ответственность сотрудника.

Данные особенности, в свою очередь, ставят сотрудников перед необходимостью иметь высокий уровень правовой подготовки и способности к грамотному применению знаний в этой области, а также к соблюдению Кодекса профессиональной этики. Кроме того, часто им необходимо выполнять свою работу в строго ограниченные временные рамки. Профессиональная деятельность сотрудников ОВД также связана с ненормированным рабочим графиком, с конфиденциальными сведениями, с применением табельного оружия. Последнее относится к разряду экстремальных условий, о которых уже говорилось выше. Работа в таких условиях оказывает сильнейшее психологическое давление на сотрудников, как и необходимость постоянно общаться с правонарушителями и их жертвами. При этом соблюдение правил профессиональной этики и контроль над своим поведением и морально-психологическим состоянием является необходимостью, обусловленной, кроме всего прочего, публичностью работы сотрудников ОВД, малейшие нарушения в которой могут быть

утрированы, а информация об их совершении распространена по всем соответствующим каналам.

3. Эмпирические исследования ценностно-смысловых факторов профессионального выгорания сотрудников ОВД. Анализ эмпирических исследований ценностно-смысловых факторов профессионального выгорания сотрудников ОВД показал следующее. К ценностно-смысловым факторам, оказывающим влияние на формирование профессионального выгорания у сотрудников ОВД, относят систему их ценностных ориентаций, уровень самооценки и уровень притязаний. В частности, высокому уровню профессионального выгорания способствует ориентация сотрудников ОВД на такие ценности как интеллектуальное развитие, практичность, надежность, добросовестность, нормативность поведения, ориентации на нравственные стандарты и правила. Особенно ярко это проявляется по мере накопления профессионального опыта: чем больше опыт работы у сотрудника с данными ценностными ориентациями, тем выше риск развития у него профессионального выгорания. Если же сотрудник ориентирован в большей степени на ценностные ориентации прагматичной направленности (например, на материальное благополучие), риск развития у него профессионального выгорания значительно ниже.

Что касается самооценки уровня притязаний, то в данном случае формированию профессионального выгорания у сотрудников ОВД способствует их адекватный или заниженный уровень. Это обусловлено тем, что сотрудники с адекватными самооценкой и уровнем притязаний не склонны переоценивать свои силы и способности, в связи с чем, выполнение некоторых аспектов их профессиональной деятельности дается им с трудом или же не дается вообще. Последнее наблюдается и при заниженной самооценке. Но в данном случае это связано с отсутствием веры в собственные силы и способности.

Во второй главе – «Эмпирическое исследование ценностно-смысловых факторов профессионального выгорания сотрудников ОВД» – приводится методическое обоснование исследования и его результаты.

Методическое обоснование исследования. Эмпирическое исследование проводилось на базе Управления МВД России по городу Саратову. В исследовании принимали участие 40 сотрудников данной организации в возрасте от 20 до 59 лет: 6 человек – в возрасте от 20 до 25 лет, 10 человек – в возрасте от 26 до 36 лет, 17 человек – в возрасте от 37 до 45 лет и 7 человек в возрасте от 46 до 59 лет. В указанной группе сотрудников ОВД стаж работы был распределен следующим образом: 6 человек – стаж работы менее от 1 года до 5 лет, 8 человек – стаж работы от 6 до 10 лет; 10 человек – стаж работы от 11 до 15 лет; 8 человек – стаж работы от 16 до 20 лет; 8 человек – стаж работы от 21-25 лет.

В эмпирическом исследовании использовались методики: методика «Диагностика профессионального выгорания» (К. Маслач и С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой); методика «Ценностные ориентации» (М. Рокич); методика диагностики самооценки и уровня притязаний Дембо-Рубинштейна (в модификации в соответствии с целью исследования); анкета «Ваше отношение к службе» (Н.И. Евсюкова; в модификации в соответствии с целью исследования). Данные методики позволили:

- выявить общий уровень профессионального выгорания сотрудников ОВД;
- изучить ценностные ориентации сотрудников ОВД;
- изучить самооценку и уровень притязаний сотрудников ОВД;
- определить отношение сотрудников ОВД в своей профессиональной деятельности.

Результаты эмпирического исследования. Проведенное исследование позволило выявить следующее:

- сотрудники с выраженным профессиональным выгоранием ориентированы на наличие в жизни интересной работы, возможности

постоянного развития и познания, в том числе в профессиональной области, а также на постоянное профессиональное развитие, в том числе путем получения необходимого образования, на принятие ответственности на себя за происходящее с ними, рациональный подход к выполняемой деятельности и постоянный самоконтроль, за счет которого блокируются нежелательные для данной группы испытуемых эмоциональные проявления;

– у сотрудников ОВД с высоким уровнем профессионального выгорания отмечается заниженный уровень притязаний и самооценки, а также нейтральное, частично профессиональное отношение к работе;

– профессиональному выгоранию сотрудников ОВД способствуют такие ценностно-смысловые факторы как, выбор в качестве жизненно важных терминальных ценностей жизненной мудрости, интересной работы, познания, продуктивной жизни и развития определяет высокий уровень профессионального выгорания;

– развитию эмоционального истощения способствует выбор в качестве жизненно важных инструментальных ценностей воспитанности, исполнительности, образованности, ответственности, рационализма, терпимости, честности и чуткости, а деперсонализации и редукции личных достижений – ориентация на исполнительность, образованность, ответственность и честность;

– высокий уровень профессионального выгорания в целом определяют ориентация на воспитанность, исполнительность, образованность, ответственность, терпимость, честность и чуткость, а также низкий уровень притязаний и самооценки.

Данные результаты *частично подтверждают гипотезу работы*, поскольку профессиональному выгоранию сотрудников ОВД способствуют не все ценностно-смысловые факторы, заявленные в ней.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Теоретическое исследование ценностно-смысловых факторов профессионального выгорания сотрудников ОВД показало:

1. Профессиональное выгорание, как нарастающее эмоциональное истощение, связанное с выполнением профессиональной деятельности, влекущее за собой личностные, когнитивные и поведенческие изменения, у сотрудников ОВД развивается на фоне таких особенностей их профессиональной деятельности как необходимость постоянного взаимодействия с самыми разными людьми, высокий уровень личностной и правовой ответственности, необходимость работать в экстремальных условиях и т.д.

2. Данные особенности требуют от рассматриваемой группы специалистов, кроме всего прочего, наличия соответствующей их профессиональной деятельности системы ценностей. Таким образом, ценностно-смысловыми факторами, оказывающими влияние на формирование профессионального выгорания у сотрудников ОВД, являются их система ценностей, уровень их самооценки и уровень их притязаний.

В процессе эмпирического исследования, проведенного на базе (...), в котором приняли участие 40 сотрудников данной организации в возрасте от 20 до 59 лет, было определено следующее:

1. Профессиональному выгоранию сотрудников ОВД способствуют такие ценностно-смысловые факторы как, выбор в качестве жизненно важных терминальных ценностей жизненной мудрости, интересной работы, познания, продуктивной жизни и развития определяет высокий уровень профессионального выгорания.

2. Развитию эмоционального истощения способствует выбор в качестве жизненно важных инструментальных ценностей воспитанности, исполнительности, образованности, ответственности, рационализма, терпимости, честности и чуткости, а деперсонализации и редукции личных достижений – ориентация на исполнительность, образованность, ответственность и честность.

3. Высокий уровень профессионального выгорания в целом определяют ориентация на воспитанность, исполнительность, образованность,

ответственность, терпимость, честность и чуткость, а также низкий уровень притязаний и самооценки.

Таким образом, гипотеза работы была подтверждена частично, поскольку профессиональному выгоранию сотрудников ОВД способствуют не все ценностно-смысловые факторы, заявленные в ней.