

УДК

*Колесникова Светлана Евгеньевна*

*Студент*

*Гуманитарно-педагогический институт*

*Тольяттинский государственный университет*

*Россия, г. Тольятти*

## **ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ И ЕГО ПРОФИЛАКТИКА У СЛЕДОВАТЕЛЕЙ**

*Аннотация: актуальность исследования эмоционального выгорания у следователей и определения концептуального подхода к профессиональному психологическому сопровождению деятельности сотрудников правоохранительных органов определена несколькими основаниями: во-первых, психологически напряженной деятельностью сотрудника правоохранительной структуры вне зависимости от специфики деятельности (феноменологически для каждой правоохранительной структуры); во-вторых, для большинства сотрудников данная профессиональная деятельность сопряжена как с опасностью для жизни, так и с трудовоголической аддикцией; в-третьих, сама профессиональная деятельность, специфичная в своем многообразии, требует знания психологических особенностей объектов правоохранительной деятельности; в-четвертых, большинство сотрудников правоохранительных органов сталкиваются с семейными проблемами, конфликтами и кризисами, имеющими в базисе именно профессиональные и временные особенности выполняемой деятельности; в-пятых, физиологические, психологические, эмоциональные, гормональные и иные перегрузки однозначно отрицательно сказываются на соматическом, клиническом, психологическом самочувствии, требуя грамотного подхода к нивелированию отрицательного влияния вышеперечисленных перегрузок.*

*Ключевые слова: эмоциональное и профессиональное выгорание, профилактика.*

***Kolesnikova Svetlana Evgenievna***  
***Student***  
***Humanities and Pedagogy Institute***  
***Tolyatti State University***  
***Russia, Tolyatti***

## **EMOTIONAL BURNOUT AND ITS PREVENTION IN INVESTIGATORS**

*Abstract: The relevance of the study of emotional burnout among investigators and the definition of a conceptual approach to the professional psychological support of law enforcement officers is determined by several factors: first, the psychologically stressful nature of law enforcement work, regardless of the specific nature of the activity (phenomenologically for each law enforcement agency); second, for most law enforcement officers, this professional activity is associated with both life-threatening situations and workaholic addiction; third, the specific nature of law enforcement work requires knowledge of the psychological characteristics of the subjects of law enforcement activities; fourthly, most law enforcement officers face family problems, conflicts, and crises that are based on the professional and temporal characteristics of their work. Fifthly, physiological, psychological, emotional, hormonal, and other stressors have a negative impact on physical, clinical, and psychological well-being, requiring a comprehensive approach to managing these stressors.*

*Keywords: emotional and professional burnout, prevention.*

В современной психологической практике оказание консультативной помощи лицам с синдромом эмоционального выгорания базируется на четырех ключевых подходах, определяющих его первопричины [1]:

организационный подход, интерперсональный подход, индивидуально-психологический подход и интегративный подход.

Индивидуально-психологический подход объясняет генезис эмоционального выгорания через призму действия разнообразных внутренних, личностных детерминант.

В рамках данного направления феномен изучался через анализ объективно-личностных и социально-демографических характеристик, таких как пол, возраст, профессиональный стаж, уровень образования и др. Исследователями была выявлена следующая закономерность: повышенной склонностью к выгоранию обладают как молодые специалисты (до 25 лет), так и сотрудники со значительным стажем (40-50 лет). Для первой группы это объясняется «эмоциональным шоком» от столкновения с профессиональной реальностью после обучения, для второй – кумулятивным эффектом длительного воздействия хронических стресс-факторов [2].

Эмпирические данные в рамках этого подхода свидетельствуют, что у медицинских работников признаки выгорания могут манифестировать уже на втором году работы, у юристов – спустя два года, а у социальных работников – в среднем через три-четыре года.

Взаимосвязь стажа и выгорания неоднозначна. К примеру, исследование С.А. Гараниной демонстрирует уязвимость педагогов со стажем более 30 лет, в то время как другие работы показывают отрицательную корреляцию. Аналогичные противоречия существуют и в отношении гендерного фактора: часть исследователей доказывает большую подверженность мужчин, другая – женщин.

Несмотря на недостаточную разработанность, данный подход признает высокую практическую значимость дальнейшего изучения роли полоролевой ориентации, семейного и социального статуса, образования, а также специфики возраста и пола.

Что касается индивидуально-личностных особенностей, то здесь накоплен обширный эмпирический материал о их связи с риском развития выгорания. Х.Дж. Фрейденбергер указывает, что наиболее уязвимы мягкие, гуманные, идеалистичные и легко увлекающиеся интроверты с неустойчивой психикой [6]. К группе риска он относит: гиперответственных лиц, берущих на себя чрезмерные обязательства; трудоголиков, ставящих работу выше личной жизни; авторитарных сотрудников, опирающихся на власть; и администраторов, сконцентрированных на себе [3].

Э. Мэхер, в свою очередь, пишет о том, что развитию синдрома способствуют авторитаризм и сниженный уровень эмпатии, хотя ряд ученых, напротив, считают фактором риска именно высокую эмпатию.

Также высокой вероятности выгорания подвержены лица с склонностью к агрессии и тревожности. Ярким примером являются сотрудники спасательных служб, чья уверенность и оптимизм, подкрепленные низким эмпатическим откликом, сильно повышают риск СЭВ. Многие психологи отмечают, что дополнительным стрессором выступает социальное требование к постоянной выносливости, активности и контролю. У таких людей может быть менее выражено эмоциональное истощение, но сильно развиты деперсонализация и редукция профессиональных достижений. Существует также тесная связь с локусом контроля – направленностью внимания на контроль ситуации. Немаловажную роль играет рассогласование между мотивационной сферой, профессиональными ожиданиями и реальностью.

Следовательно, консультативная помощь в рамках этого подхода фокусируется на своевременном выявлении личностных характеристик, провоцирующих выгорание, и на смягчении конфликта между ожиданиями и действительностью.

А. Пайнс в рамках индивидуально-психологического подхода развивает экзистенциальное направление, связывая выгорание с трудовой мотивацией: уровнем оплаты, уверенностью в себе, карьерными

перспективами, автономией, ответственностью и иными факторами [6]. Этот взгляд разделяется и отечественными учеными: Н.В. Гришиной, Н.Е. Водопьяновой, Е.С. Старченковой, которые выявили корреляцию между фрустрацией ожиданий и дезадаптивными реакциями выгорания. Е.С. Старченкова также отмечает взаимосвязь выгорания с качеством жизни и возможностями самореализации.

На сегодняшний день зарубежная и отечественная наука в значительной степени ориентируется на индивидуально-психологический подход, в рамках которого накоплен большой практический опыт по соотнесению личностных и социальных характеристик профессионала с риском развития выгорания. Консультативная помощь здесь преимущественно нацелена на разрешение противоречий между ожиданиями и реальностью.

Также популярен интегративный подход. Интегративный подход представляет собой попытку синтеза вышеописанных моделей и рассматривает выгорание как результат совокупного влияния объективных (внешних) и субъективных (внутренних) факторов.

К. Кондо объединяет эти влияния в три группы [6]: индивидуальные факторы, социальные факторы и организационные факторы.

В данной парадигме выгорание трактуется как следствие индивидуальной неприспособленности к рабочим сложностям, несоответствия ожиданий, межличностных конфликтов внутри организации и воздействия внешних организационных условий. Согласно этой теории, в группе наибольшего риска находятся профессионалы с низкой стрессоустойчивостью и неадекватными копинг-стратегиями. Этой позиции придерживаются такие исследователи, как S.L. Dolan, S. Renaude, P.J. Mazur, M.D. Lynch.

Отечественный ученый В.В. Бойко выделяет две группы предпосылок для возникновения синдрома [4].

Внешние (организационные) предпосылки:

1. Хроническое психоэмоциональное напряжение, обусловленное характером деятельности;
2. Организационная неопределенность, размытость обязанностей, дестабилизирующая рабочую среду;
3. Повышенная ответственность за принимаемые решения, особенно затрагивающие благополучие других людей;
4. Неблагоприятный психологический климат в коллективе (горизонтальные и вертикальные конфликты);
5. Сложности во взаимодействии с клиентами (для врачей – смерть, общение с родственниками; для социальных работников – группы риска; для следователей – криминальный элемент; для педагогов – «трудные» дети и дети с ОВЗ; для менеджеров – манипулятивные клиенты).

Внутренние (индивидуальные) предпосылки:

1. Эмоциональная ригидность;
2. Интенсивная интериоризация переживаний;
3. Низкая мотивация при высокой ответственности и/или автономии;
4. Наличие морально-нравственных деформаций и личностных дезориентаций.

В.В. Бойко и М.В. Агапова рассматривают внешние факторы как необходимые условия, а внутренние — как обязательные. То есть, организационные факторы без внутренней предрасположенности не приведут к выгоранию, так же как и внутренняя предрасположенность без попадания в неблагоприятные внешние условия [5].

Консультативная помощь при интегративном подходе носит системный характер, пытаясь охватить все потенциальные факторы деформации личности профессионала. Многие авторы в рамках этого подхода используют также системный анализ, выделяя не только «катализаторы» (провокаторы),

но и «ингибиторы» выгорания – психическую стабильность, навыки разрешения конфликтов и пр.

Таким образом, интегративный подход, будучи весьма объемным и сложным как для исследования, так и для применения, только начинает свое полноценное развитие, однако потенциально является наиболее перспективным для понимания генезиса и, что особенно важно, профилактики феномена эмоционального выгорания.

#### Список литературы:

1. Аверин А.Н. Управление персоналом, кадровая и социальная политика в организации. - Екатеринбург: УГТУ-УПИ, 2016. - 151 с.
2. Аксеновская Л.Н. (ред.) Проблемы современной психологии: теория, практика, эксперимент, Материалы юбилейной научно-практической конференции молодых ученых, посвященной 40-летию кафедры психологии (кафедры психологии). - Саратов: ИЦ «Наука», 2012. - 180 с.
3. Викентьева Е.Н. Привлекательность труда как психологический аспект организационной культуры.// Автореф. канд. псих. Наук. – Спб., 2002. – 158 с.
4. Жалагина Т.А. (ред.) Психология труда и управления в современной России, Материалы Международной научно- практической конференции, посвященной 20-летию факультета психологии и социальной работы. — Тверь: Тверской государственный университет, 2014. — 412 с.
5. Зеер Э. Ф. Психология профессионального развития. - М.: Академия, 2009. – 400 с.
6. Казанцева Д.Б. (ред.) Проблемы становления профессионала, Материалы международной научно-практической конференции 25–26 сентября 2013 года. – Прага : Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ», 2013 – 139 с.