

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

КАФЕДРА ПСИХОЛОГИИ

ПОТОРОАКЭ СНЕЖАНА НИКОЛАЕВНА

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

ВЗАИМОСВЯЗЬ ТИПОВ ТЕМПЕРАМЕНТА И ЭМОЦИОНАЛЬНОГО
ВЫГОРАНИЯ СОТРУДНИКОВ
УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ

Направление подготовки 37.03.01 Психология

Направленность (профиль) образовательной программы

Юридическая психология

Обучающийся


(подпись)

С.Н. Потороакэ
(инициалы, фамилия)

Руководитель

доцент каф. психологии, канд. психол. наук
(должность, ученая степень, ученое звание)


(подпись)

Г.Г. Дулинец
(инициалы, фамилия)

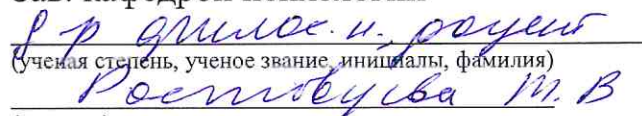
Нормоконтролер


(подпись)

Т.В. Колпакова
(инициалы, фамилия)

Допускается к защите

Зав. кафедрой психологии


(ученая степень, ученое звание, инициалы, фамилия)
Росинцева М.В.
(подпись)
« 05 » 07 20 24 г.

Красноярск 2024

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

Факультет психологии

Направление подготовки 37.03.01 Психология

Направленность (профиль) образовательной программы Юридическая психология

Выпускающая кафедра психологии

ЗАДАНИЕ

на выпускную квалификационную работу

Студенту(ке) Потороакэ Снежаны Николаевны группы 150-юп

(Ф.И.О. полностью)

1. Тема выпускной квалификационной работы «Взаимосвязь типов темперамента и эмоционального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы»

(полное наименование темы согласно приказу)

утверждена приказом по институту от «12» 02 2024 г. № 16/1-40
на основании решения заседания выпускающей кафедры психологии

Протокол от «06» 02 2024 г., № 06

2. Срок сдачи выпускной квалификационной работы «05» 07 2024 г.

3. Содержание выпускной квалификационной работы Введение; I Теоретическое обоснование проблемы взаимосвязи типов темперамента и эмоционального выгорания сотрудников Уголовно-исполнительной системы; II Эмпирическое исследование взаимосвязи типов темперамента и эмоционального выгорания сотрудников Уголовно-исполнительной системы; Заключение.

4. Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы: нет.

5. График выполнения выпускной квалификационной работы:

График выполнения выпускной квалификационной работы: подбор и изучение литературных источников, разработка структуры содержания ВКР, уточнение цели и задач, объекта и предмета исследования (09.02.24-18.02.24); уточнение и систематизация списка литературы, написание раздела ВКР, раскрывающего теоретические основы изучаемой проблемы (19.02.24-15.03.24); формирование плана эмпирического исследования, составление диагностического комплекса (16.03.24-1.04.24); сбор и анализ эмпирического материала (18.04.24-13.05.24); написание практической части ВКР, формирование выводов, практических рекомендаций (13.05.24-08.06.24); доработка текста ВКР, оформление ВКР (09.06.24-18.06.24); подготовка сообщения, иллюстративных материалов для защиты (22.06.24-30.06.24).

Дата выдачи задания «06» 02 2024 г.

Руководитель выпускной квалификационной работы


(подпись)

Г.Г. Дулинец
(инициалы, фамилия)

РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа 59 с., таблиц 2, рисунков 5, источников 36, приложений 2.

ТЕМПЕРАМЕНТ, ТИПЫ ТЕМПЕРАМЕНТА, ЭКСТРАВЕРСИЯ И ИНТРОВЕРСИЯ, УРОВЕНЬ НЕЙРОТИЗМА, ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ, СОТРУДНИКИ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ, ПРОФИЛАКТИКА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ

Цель работы – изучить взаимосвязь типов темперамента и эмоционального выгорания сотрудников.

Проведено изучение взаимосвязи типов темперамента и эмоционального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы. С этой целью были подобраны методики для определения типа темперамента, и оценки фаз эмоционального выгорания. Выявлена взаимосвязь между типами темперамента и эмоциональным выгоранием, уровнем экстраверсии и уровнем нейротизма.

Достоверность полученных в исследовании данных оценена с помощью метода ранговой корреляции Спирмена.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	5
I ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ПРОБЛЕМЫ ВЗАИМОСВЯЗИ ТИПОВ ТЕМПЕРАМЕНТА И ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ	9
1.1 Эмоциональное выгорание как психологический феномен	9
1.2 Понятие «темперамент» в психологической литературе	19
1.3 Психологические особенности личности и специфика работы сотрудников уголовно-исполнительной системы	26
II ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ ТИПОВ ТЕМПЕРАМЕНТА И ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ	32
2.1 Методы и организация эмпирического исследования	32
2.2 Анализ полученных результатов	40
2.3 Рекомендации по профилактике эмоционального выгорания сотрудников	49
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	53
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	55
Приложение	

ВВЕДЕНИЕ

Одной из психологических проблем в настоящее время является синдром эмоционального выгорания в различных сферах социальной жизни общества. Само понятие «выгорание» отражает суть данного вопроса. Люди, находящиеся в состоянии эмоционального выгорания, испытывают ряд трудностей, отражающихся на профессиональной деятельности, ухудшая ее качество. Также это влечет за собой проблемы и в личностной сфере. Что же представляет собой синдром эмоционального выгорания?

Синдром эмоционального выгорания – это психологическое явление, оказывающее негативное воздействие на здоровье и эффективность деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы.

В связи с этим изучение феномена эмоционального выгорания приобретает столь важное значение.

Синдром эмоционального выгорания широко исследуется в работах зарубежных психологов. В отечественной психологии данной проблеме практически не уделялось внимание. Как правило, данный феномен рассматривается в работах отечественных психологов в контексте более широкой проблематики.

Среди работ отечественных психологов можно выделить работы Бойко В.В., Орел В.Е., Макарова Г.А., которые занимались изучением проблемы эмоционального выгорания.

Орел В.Е. в «Исследовании феномена психического выгорания в отечественной и зарубежной психологии» рассматривает теоретические аспекты изучения данной проблемы, связанные с определением понятия, основными подходами к его изучению, методиками диагностики.

Существующие подходы к исследованию эмоционального выгорания не позволяют выделить единую систему психологических детерминант данного феномена. Среди подходов к изучению данной проблемы можно выделить

интерперсональный, организационный и индивидуальный подходы. Представители каждого из них различно трактуют причины возникновения синдрома эмоционального выгорания. Так, приверженцы интерперсонального подхода среди причин синдрома выделяют межличностные взаимоотношения специалиста с субъектами профессиональной деятельности, приверженцы организационного подхода считают причиной выгорания факторы рабочей среды, такие как особенности организационной структуры, режим деятельности, а представители индивидуального подхода выделяют особенности мотивационной и эмоциональной сфер личности.

Все исследователи едины во мнении, что синдром эмоционального выгорания приводит к негативным последствиям, среди которых можно выделить снижение эффективности профессиональной деятельности, ухудшение психического и физического здоровья педагогов, нарушение взаимоотношений, как личных, так и профессиональных.

На сегодняшний день закономерности возникновения и развития феномена эмоционального выгорания у сотрудников уголовно-исполнительной системы недостаточно изучены.

Сотрудники уголовно-исполнительной системы относятся к группе риска возникновения стрессовых состояний, что может привести к развитию эмоционального выгорания.

В связи с этим необходимо рассмотреть синдром эмоционального выгорания и методы его профилактики у сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Актуальность выбранной темы выпускной квалификационной работы вызвана необходимостью изучения взаимосвязи типов темперамента и эмоционального выгорания у сотрудников уголовно-исполнительной системы, а также рассмотрение возможностей составления ряда рекомендаций, соблюдая которые можно не только предотвратить возникновение эмоционального выгорания, но и достичь снижения степени его выраженности.

Цель исследования: изучить взаимосвязь типов темперамента и

эмоционального выгорания сотрудников.

Объект исследования: эмоциональное выгорание.

Предмет исследования: взаимосвязь типов темперамента и эмоционального выгорания.

Гипотеза исследования: предполагается, что существует взаимосвязь между типами темперамента и эмоциональным выгоранием сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Частная гипотеза: чем ниже у сотрудников уровень экстраверсии и выше уровень нейротизма, тем выше показатели сформированности у них эмоционального выгорания.

Эмпирическая база исследования. Федеральное казенное учреждение «Исправительная колония № 22 Главного Управления Федеральной службы исполнения наказаний по Красноярскому краю».

Экспериментальная выборка: объем выборки участников исследования составил 30 сотрудников Федерального казенного учреждения «Исправительная колония № 22 Главного Управления Федеральной службы исполнения наказаний по Красноярскому краю», испытуемые женского и мужского пола, возраст от 22 до 40 лет.

Поставленные в работе задачи выполнялись, руководствуясь следующими методами исследования:

1. Теоретические методы: анализ и систематизация научной литературы по проблеме исследования.
2. Эмпирические методы: тестирование.
3. Методы интерпретации данных: количественный и качественный анализ результатов исследования, обработка полученных в результате исследования данных с использованием метода ранговой корреляции Спирмена.

Методики исследования:

1. Личностный опросник Айзенка (EPI).
2. Методика диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко.

Практическая значимость: изучение взаимосвязи типов темперамента и

эмоционального выгорания позволит дать рекомендации для психологической службы исправительного учреждения с целью осуществления психологической помощи сотрудникам уголовно-исполнительной системы.

Задачи исследования:

1. Теоретически проанализировать и раскрыть понятие «эмоциональное выгорание».
2. Определить границы понятия «темперамент», выделить его структуру.
3. Провести эмпирическое исследование изучения взаимосвязи типов темперамента и эмоционального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы.
4. Сформулировать выводы, полученные по результатам эмпирического исследования.
5. Разработать рекомендации по профилактике эмоционального выгорания сотрудников.

І ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ПРОБЛЕМЫ ВЗАИМОСВЯЗИ ТИПОВ ТЕМПЕРАМЕНТА И ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ

1.1 Эмоциональное выгорание как психологический феномен

Выгорание – состояние эмоционального истощения, возникающее в результате стресса на работе и определенных видов профессионального кризиса [25].

Понятие выгорания («burnout») обычно используется для обозначения, переживаемого человеком состояния физического, эмоционального и психического истощения, вызываемого длительной включенностью в ситуации, содержащие высокие эмоциональные требования, которые в свою очередь наиболее часто являются следствием сочетания чрезмерно высоких эмоциональных затрат с хроническими ситуационными стрессами [14].

Имеются различные значения эмоционального выгорания. Ответная реакция на продолжительные стрессы возникает в результате межличностных взаимодействий. Феномен эмоционального выгорания рассматривается, как защитная реакция – результат на психотравмирующие факторы, вытекающая в виде полного или частичного исключения эмоций.

Другой ученый дает другое определение – выгорание в результате сильнейшей эмоциональной нагрузки [13].

Некоторые из авторов, возражали против термина «выгорание» из-за его неопределенности и частичного совпадения с родственными понятиями, например, посттравматическим стрессовым расстройством, депрессией или «хандрой» [9].

Другие устанавливали связи с существующими моделями, с теорией общего стресса, с заученной беспомощностью и с психодинамикой

беспомощности у представителей помогающих профессий, с моделью самоэффективности и компетентности и с компульсивным оказанием помощи при «синдроме помогающих профессий» [5].

В 1981 году вышла работа, в которой возможность психического выгорания ограничивается представителями коммуникативных профессий. В соответствии с их подходом синдром психического выгорания представляет собой трёхмерный конструкт, включающий эмоциональное истощение; деперсонализацию; редуцирование личных достижений проявляется либо в тенденции к негативному оцениванию себя в профессиональном плане, либо в редуцировании собственного достоинства, ограничении своих возможностей, обязанностей по отношению к другим, снятие с себя ответственности и перекладывание её на других [30].

Японские исследователи считают, что для определения эмоционального выгорания к трёхфакторной модели следует добавить четвертый фактор «Involvement» (зависимость, вовлечённость), который характеризуется головными болями, нарушением сна, раздражительностью, а также наличием химических зависимостей (алкоголизм, табакокурение) [17].

В настоящее время выделяют около 100 симптомов, так или иначе связанных с «выгоранием». Среди них есть такие, которые связаны с мотивацией на работу (потеря энтузиазма, интереса к тем, кого обслуживают), обобщив многие определения «выгорания», выделили три главных компонента: эмоциональное и/или физическое истощение, деперсонализация, сниженная рабочая продуктивность [24].

Эмоциональное истощение проявляется в ощущениях эмоционального перенапряжения и в чувстве опустошенности, истощенности своих эмоциональных ресурсов. Человек чувствует, что не может отдаваться работе, как раньше [16].

Деперсонализация связана с возникновением равнодушного негативного и даже циничного отношения к людям, обслуживаемым по роду работы. Контакты с ними становятся обезличенными и формальными; возникающие

негативные установки могут поначалу иметь скрытый характер и проявляться во внутренне сдерживаемом раздражении, которое со временем прорывается наружу и приводит к конфликтам.

Деперсонализация – это изменение самосознания, для которого характерно ощущение потери своего Я и мучительное переживание отсутствия эмоциональной вовлеченности в отношения, к работе, к близким. Деперсонализация возможна при психических заболеваниях и пограничных состояниях, а в легкой форме наблюдается и у здоровых людей при эмоциональных перегрузках [27].

Сниженная рабочая продуктивность (редуцирование личностных достижений) проявляется в снижении оценки своей компетентности (в негативном восприятии себя как профессионала), недовольстве собой, уменьшении ценности своей деятельности, негативном отношении к себе как к личности, появляется безразличие к работе [22].

Особое значение придается разрешению стрессовых ситуаций. Автор считает наиболее уязвимыми тех, кто реагирует на стрессы агрессивно, несдержанно, поддаваясь соперничеству. Стрессогенный фактор вызывает у таких людей, как правило, чувство подавленности, уныния из-за неосуществления того, чего хотелось достичь. Относятся к типу «выгорающих» также и «трудоголики» [30].

Экстремальные ситуации часто сопровождаются стрессом, когда у работника возникает острый внутренний конфликт между жесткими требованиями, которые налагает на него ответственность, и объективная невозможность выполнить их. Стресс как состояние психической напряженности, вызванное трудностями и опасностями, в целом мобилизует человека на их преодоление. Однако если стресс превышает критический уровень, то он превращается в дистресс, снижающий результаты труда, подрывающий здоровье человека. Различают стрессы профессиональные, личностные и стрессы ответственности. [22].

Одним из первых отечественных исследователей, который вплотную

заялся проблемой выгорания, является В.В. Бойко.

По его мнению, эмоциональное выгорание приобретается в жизнедеятельности человека. Этим «выгорание» отличается от различных форм эмоциональной ригидности, которая, определяется органическими причинами – свойствами нервной системы, степенью подвижности эмоции, психосоматическими нарушениями. Эмоциональное выгорание автор определяет, как выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций (понижения их энергетики) в ответ на психотравмирующие воздействия [4].

Многие психологи считают, что синдром профессионального выгорания связан с продолжительным воздействием стрессообразующих факторов средней интенсивности, связанных с профессиональной деятельностью [6].

Бойко В.В. рассматривает «выгорание» как выработанный личностью механизм психологической защиты, в форме полного или частичного исключения эмоций, в ответ на избранные психотравмирующие воздействия, приобретенный стереотип эмоционального, чаще всего профессионального поведения. «Выгорание отчасти функциональный стереотип, поскольку позволяет человеку дозировать и экономно расходовать энергетические ресурсы. В то же время, могут возникать его дисфункциональные следствия, когда «выгорание» отрицательно сказывается на исполнении профессиональной деятельности [4].

Бойко В.В. описывает различные симптомы «выгорания» [4].

Симптом «эмоционального дефицита». К профессионалу приходит ощущение, что эмоционально он уже не может помогать субъектам своей деятельности. Не в состоянии войти в их положение, соучаствовать и сопереживать, отзываться на ситуации, которые должны трогать, побуждать, усиливать интеллектуальную, волевою и нравственную отдачу. О том, что это ничто иное, как эмоциональное выгорание, говорит его еще недавний опыт: некоторое время тому назад таких ощущений не было, и личность переживает их появление. Постепенно симптом усиливается и приобретает более

осложненную форму, все реже проявляются положительные эмоции и все чаще отрицательные. Резкость, грубость, раздражительность, обиды, капризы – дополняют симптом «эмоционального дефицита».

Большинство специалистов признает необходимость учёта именно трёх составляющих для определения наличия и степени «выгорания». При этом вклад каждого из факторов различен (например, исключение фактора «редуцирование персональных достижений» сближает синдром эмоционального выгорания с депрессией) [29, с.56].

Структура синдрома эмоционального выгорания, по В.В. Бойко, представляет собой последовательность трёх фаз [4]:

1) напряжение включает симптомы – переживание психотравмирующих обстоятельств, неудовлетворённость собой, загнанность в клетку, тревогу и депрессию;

2) резистенция включает симптомы – неадекватное избирательное эмоциональное реагирование, эмоционально-нравственную дезориентацию, расширение сферы экономии эмоций, редукцию профессиональных обязанностей;

3) истощение включает симптомы – эмоциональный дефицит, эмоциональную отстранённость, личностную отстранённость (деперсонализацию), психосоматические и психовегетативные нарушения.

Выделяются три главных компонента эмоционального выгорания:

Эмоциональное истощение – проявляется в ощущениях эмоционального перенапряжения и в чувстве опустошённости, истощанности своих эмоциональных ресурсов.

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.

Сниженная рабочая продуктивность – проявляется в снижении самооценки своей компетентности (в негативном восприятии себя как профессионала), недовольстве собой, негативном отношении к себе как личности [4].

После проведения исследования выяснилось, что в качестве специфических детерминант эмоционального выгорания выступает чувство несправедливости, социальной незащищённости, большая зависимость, как от пациентов, так и от руководства. Согласно их подходу, синдром эмоционального выгорания сводится к двухмерной конструкции, состоящей из эмоционального истощения и деперсонализации.

Первый компонент «аффективный», относится к сфере жалоб на своё здоровье, физическое самочувствие, нервное напряжение, эмоциональное истощение.

Второй компонент – деперсонализация проявляется в изменение отношения либо к пациентам, либо к себе. Он получил название «установочный» [19, с.446].

Профессиональное выгорание – это синдром, развивающийся на фоне хронического стресса и ведущий к истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов работающего человека [8].

Больше других профессиональному выгоранию подвержены представители профессий, связанных с интеллектуальной деятельностью и общением с людьми: журналисты, врачи, школьные учителя и преподаватели вузов, руководители и т.п. Профессиональное выгорание характеризуется возникновением чувства безразличия к работе, коллегам (даже если раньше они были вам вполне симпатичны) и вообще ко всему происходящему. Человек теряет уверенность в себе, начинает обвинять себя в отсутствии знаний, опыта, компетентности и профессионализма.

Профессиональное выгорание – это, как правило, совокупность негативных переживаний, связанных с работой, коллективом и всей организацией в целом. Один из видов профессиональной деформации личности. Нередко проявляется у специалистов, вынужденных во время

выполнения своих обязанностей тесно общаться с людьми. Признаки профессионального выгорания:

- 1) чувство безразличия, эмоционального истощения, изнеможения (человек не может отдаваться работе так, как это было прежде);
- 2) дегуманизация (развитие негативного отношения к своим коллегам и клиентам);
- 3) негативное профессиональное самовосприятие ощущение собственной некомпетентности, недостатка профессионального мастерства [2].

Выделяют три основных фактора, играющие существенную роль в синдроме эмоционального выгорания – личностный, ролевой и организационный.

Личностный фактор. Проведенные исследования показали, что такие переменные, как возраст, семейное положение, стаж данной работы, никак не влияют на эмоциональное выгорание. Но у женщин в большей степени развивается эмоциональное истощение, чем у мужчин, у них отсутствует связь мотивации (удовлетворенность оплатой труда) и развития синдрома при наличии связи со значимостью работы как мотивом деятельности, удовлетворенностью профессиональным ростом. Испытывающие недостаток автономности («сверхконтролируемые личности») более подвержены «выгоранию».

Психолог описывает «сгорающих» как сочувствующих, гуманных, мягких, увлекающихся, идеалистов, ориентированных на людей, и – одновременно – неустойчивых, интровертированных, одержимых навязчивыми идеями (фанатичные), «пламенных» и легко солидаризирующихся.

Личностные факторы, способствующие развитию синдрома эмоционального выгорания: склонность к эмоциональной холодности, склонность к интенсивному переживанию негативных обстоятельств профессиональной деятельности, слабая мотивация эмоциональной отдачи в профессиональной деятельности [10].

Ролевой фактор. Установлена связь между ролевой конфликтностью,

ролевой неопределенностью и эмоциональным выгоранием. Работа в ситуации распределенной ответственности ограничивает развитие синдрома эмоционального сгорания, а при нечеткой или неравномерно распределенной ответственности за свои профессиональные действия этот фактор резко возрастает даже при существенно низкой рабочей нагрузке. Способствуют развитию эмоционального выгорания те профессиональные ситуации, при которых совместные усилия не согласованы, нет интеграции действий, имеется конкуренция, в то время как успешный результат зависит от слаженных действий.

Организационный фактор. Развитие синдрома эмоционального выгорания связано с наличием напряженной психоэмоциональной деятельности: интенсивное общение, подкрепление его эмоциями, интенсивное восприятие, переработка и интерпретация получаемой информации и принятие решений. Другой фактор развития эмоционального выгорания – дестабилизирующая организация деятельности и неблагоприятная психологическая атмосфера. Это нечеткая организация и планирование труда, недостаточность необходимых средств, наличие бюрократических моментов, многочасовая работа, имеющая трудноизмеримое содержание, наличие конфликтов как в системе «руководитель – подчиненный», так и между коллегами.

Профессиональное выгорание проявляется на психофизиологическом, эмоциональном и поведенческом уровнях организации личности. На психофизиологическом уровне выгорание проявляется как хроническая усталость, ощущение эмоционального и физического истощения, астения (слабость, снижение активности), снижение чувствительности и реактивности, снижение внешней и внутренней сенсорной чувствительности: ухудшение зрения, слуха, обоняния и осязания, потеря внутренних, телесных ощущений, расстройства различных систем организма (головные боли, нарушения желудочно-кишечного тракта, дыхания, бессонница).

На эмоциональном уровне синдром выгорания проявляется в депрессивных состояниях (пониженном эмоциональном тонусе, чувстве

подавленности), частом переживании негативных эмоций без видимых внешних причин (вины, обиды, страха, стыда, гнева), чувстве неполноценности, неосознанном беспокойстве и повышенной тревожности, раздражительности и частых нервных срывах [15].

На поведенческом уровне проявлениями профессионального выгорания являются снижение энтузиазма в работе, безразличие к результатам деятельности, невыполнение важных, приоритетных задач и «застывание» на мелких деталях, выполнение автоматических и элементарных действий, постоянная нехватка времени, опоздания на работу, прогулы, частые больничные, переедание, злоупотребление кофе, алкоголем, курением, применение наркотических средств, потеря интереса к любимым занятиям и сосредоточение на какой-либо одной стороне жизни [7].

В сфере межличностных отношений выгорание проявляется в чувстве неудовлетворения отношениями, дистанцировании от клиентов и коллег, циничности, повышении неадекватной критичности, нетерпимости, тенденции к обвинению, вспышках немотивированного гнева, уходе от контактов.

Симптомами профессионального выгорания являются:

Во-первых, изменения в поведении человека, занимавшего определенную должность. Сотрудник очень часто проверяет время, умножается его отпор выходу на работу в компанию или же на предприятие, он не приходит или же откладывает встречи с потенциальными клиентами компании, часто опаздывает на рабочее место, теряет способность творчески мыслить и разруливать рабочие проблемы и задачи.

Также работник может трудиться усерднее и намного дольше, чем того требует рабочее время, а его эффективность труда не повышается или же снижается. Сотрудник уединяется и избегает общения с коллегами, увеличивает употребление изменяющих настроение веществ – это кофе, спиртные напитки, сигареты, а также теряет способность убаготворять свои потребности в восстановлении здоровья [11].

Во-вторых, происходит трансформация в чувствах. Среди таких

трансформаций можно отметить потерю чувства юмора, хроническое чувство неудачи и самообвинения. Сотрудник очень часто испытывает гнев, а также чувство обиды, он раздражителен, которая может проявляться как дома, так и на рабочем месте, чувство равнодушия, постоянное стремление снять стресс.

В-третьих, изменения в мышлении. Сотрудника предприятия или организации овладевают мысли об уходе с рабочего места, он не может сконцентрироваться на рабочем процессе, а также усиливается недоверчивость к остальным сотрудникам коллектива, а также к руководству предприятия или организации, он озабочен собственными проблемами в рабочее время, циничное и недоверчивое отношение к клиентам предприятия или организации.

В-четвертых, изменения здоровья. Такие сотрудники очень часто страдают от бессонницы или же, наоборот, у них ярко выражена сонливость, которую можно наблюдать и на рабочем месте, а также постоянное чувство истощения, ускорение нарушений психического здоровья, а также склонность к инфекционным заболеваниям.

Бойко В.В. указывает на следующие личностные факторы, способствующие развитию синдрома эмоционального выгорания: склонность к эмоциональной холодности, склонность к интенсивному переживанию негативных обстоятельств в профессиональной деятельности, слабая мотивация эмоциональной отдачи в профессиональной деятельности [4].

Выделяются следующие личностные факторы: склонность к интроверсии (низкая социальная активность и адаптированность), реактивность, жёсткость и авторитарность по отношению к другим, низкий уровень самоуважения, чрезмерно высокая или низкая мотивация успеха, трудоголизм, высокий уровень эмпатии, возраст, профессиональный стаж [27].

Выделяется пять групп личностных переменных, ответственных за интенсивность и качество реакции на стресс: когнитивные структуры, представление о себе, поведенческие программы, мотивационные структуры, опыт межличностного поведения [12].

Отмечается значение ролевого фактора, а именно: конфликт ролей или

неопределенность роли может приводить к профессиональному выгоранию [15].

Обобщая сказанное, мы пришли к выводу, синдром эмоционального выгорания выражается сочетанием различных симптомов нарушения в сферах психической, социальной и соматической.

«Синдром эмоционального выгорания» – сложный психофизиологический феномен, который определяется как эмоциональное, умственное и физическое истощение из-за продолжительной эмоциональной нагрузки, выражается в депрессивном состоянии, чувстве усталости и опустошенности, недостатке энергии и энтузиазма, утрате способностей видеть положительные результаты своего труда, отрицательной установке в отношении работы и жизни вообще.

Существуют различные мнения относительно причин возникновения выгорания и самих симптомов эмоционального «выгорания». Исследователи сходятся во мнении о том, что главный источник выгорания – это взаимодействие с людьми. Те, кто работают в медицинских, образовательных, психологических, социальных службах, прежде всего, выполняют работу, требующую особых эмоциональных затрат.

1.2 Понятие «темперамент» в психологической литературе

Темперамент – совокупность свойств, которыми характеризуются динамические особенности протекания психических процессов и поведения человека, а именно их сила, скорость, возникновение, прекращение и изменение [19]. В представленном определении основной акцент делается на динамические особенности протекания психических процессов и поведения. При этом в определении указываются такие особенности (сила, скорость, возникновение), но не обозначается, значение этих особенностей для человека.

Темперамент является психическим свойством личности, который

характеризуется динамикой протекания психических процессов [24].

В предложенном определении темперамента акцент делается на темпераменте как психическом свойстве личности, далее осуществляется переход к динамике протекания психических процессов в качестве главной характеристике темперамента.

Темперамент является врожденными особенностями человека, обуславливающими динамические характеристики интенсивности и скорости реагирования, степени эмоциональной возбудимости и уравновешенности, особенности приспособления к окружающей среде [1]. В данном определении внимание уделяется генетически обусловленной природе темперамента, связи темперамента с особенностями приспособления к окружающей среде. В данном определении отсутствуют термины «динамика психических процессов», «психические свойства». При этом не отмечаются характеристики реагирования и его свойства (интенсивность, скорость), однако не уточняется природа такого реагирования. Только на основании признаков определения «степень эмоциональной возбудимости и уравновешенности» можно понять, что подразумеваются психические процессы.

Темперамент является не чем иным, как наиболее общей характеристикой импульсно-динамической стороны поведения человека, выражающейся главным образом свойствами нервной деятельности [24]. В представленном определении основной акцент делается на поведение человека и его характеристики, определенные свойствами нервной системы.

Темперамент рассматривают как психобиологическую категорию, свойства темперамента не являются полностью ни врожденными, ни зависимыми от среды. Происходит трансформация генетически заданных свойств темперамента в процессе взаимодействия со средой, приобретение нового качества.

В литературе существуют довольно разнообразные подходы к описанию свойств темперамента.

Рассматривают реактивность, сензитивность, активность, соотношение

реактивности с активностью, пластичность, ригидность, темп реакций, экстраверсию и интроверсию, эмоциональную возбудимость как свойства темперамента, предоставляющие возможность выделения четырех основных типов темперамента [31].

Возможно подразделение свойств темперамента на общие, то есть присущие всем его типам и представителям, и конкретные – развитые по-разному у представителей того или иного типа темперамента. Сочетанием свойств темперамента формируется тип темперамента, другими словами тип темперамента является определенной совокупностью психологических свойств, закономерно взаимосвязанных и общих у данной группы людей.

Свойства темперамента – индивидуальные особенности:

- 1) регулирующие динамику психической деятельности в целом;
- 2) характеризующие особенности динамики определенных психических процессов;
- 3) имеющие устойчивый и постоянный характер и сохраняющиеся в развитии на протяжении продолжительного отрезка времени;
- 4) находящиеся в строго закономерном состоянии, характеризующем тип темперамента;
- 5) однозначно обусловленные общим типом нервной системы [29].

Для темперамента как динамической характеристики деятельности личности присуще наличие своих свойств, положительно или отрицательно сказывающихся на его проявлениях:

Сензитивность является наименьшей силой внешнего воздействия, необходимой для появления психической реакции человека, и скоростью развития этой реакции. Сензитивность также мера чувствительности к явлениям действительности, к которой имеет отношение человек. Неудовлетворенными запросами, конфликтами, социальными событиями у одних людей вызываются яркие реакции, страдания, а для других присуще к ним спокойное, безразличное отношение.

Реактивность является степенью произвольности реакций человека на

определенные внешние или внутренние воздействия одинаковой силы (к примеру, критическое замечание, обидное слово, угрозу, неожиданный резкий звук). Это такая особенность реакции личности на различные раздражители, проявляющаяся в темпе, силе и форме ответа, и наиболее ярко - в эмоциональной впечатлительности, и отражающаяся в отношении человека к окружающей реальности и к самому себе. Реактивность как особенность темперамента ярко проявляется при психических травмах – в реактивной депрессии (угнетенность, торможение двигательное и речевое), в афферентно-шоковых реакциях (реакции на катастрофы, аварии, паника), проявляющихся в беспорядочной двигательной активности или в полном торможении, ступоре.

Под пластичностью понимают легкость, гибкость и быстроту приспособления человека к изменяющимся внешним условиям (новой компании, другому городу проживания).

Ригидность является особенностью, противоположной пластичности, – сложностью или невозможностью перестройки при выполнении заданий в зависимости от обстоятельств. В познавательной деятельности проявление ригидности можно наблюдать в том, что медленно изменяются представления, в частности касающиеся жизни, деятельности. В эмоциональной жизни наблюдается заоченелость, вялость, неподвижность чувств. В поведении – отсутствует гибкость, присутствует инертность мотивов поведения и морально-этических поступков при всей очевидности их целесообразности.

Резистентность – возможность сопротивляться отрицательным или неблагоприятным обстоятельствам. Довольно яркое проявление данной особенности можно наблюдать в стрессовых ситуациях, при значительном напряжении в деятельности. Для одних людей характерно наличие способности сопротивляться самым сложным условиям деятельности или обстоятельствам, неожиданно возникшим (авариям, конфликтам), в то время как другие в аналогичных, неблагоприятных, чрезвычайных ситуациях теряются, сдают позиции, проявляют неспособность к продолжению работы, при том в обычных

условиях с ними этого не бывает, несмотря на усталость и тяжелые условия работы.

Активность является степенью энергичности, которой человек оказывает воздействие на внешний мир и преодолевает препятствия на пути к своим целям. Активностью определяются психические проявления, в частности целенаправленность и настойчивость в достижении цели, сосредоточенность внимания в продолжительной работе.

Определяется соотношение реактивности и активности по тому, от чего в большей степени находится в зависимости деятельность человека, то есть случайные внешние или внутренние обстоятельства (настроения, желания, случайные события) или цели, намерения, стремления, убеждения человека оказывают большее влияние на деятельность его.

Под темпом реакции понимается скорость протекания разнообразных психических реакций и процессов (скорость движения, темп речи, скорость запоминания, быстрота ума)

Эмоциональная возбудимость является уровнем воздействия, необходимым для возникновения эмоциональной реакции, и скоростью возникновения этой реакции.

Экстраверсия и интроверсия – определяют по тому, от чего главным образом зависят реакции и деятельность человека – от внешних впечатлений, появляющихся в данный момент или от образов, представлений, мыслей, имеющих непосредственную связь с прошлым и будущим [20].

Экстраверт ориентируется по внешнему объекту, его решения и действия находятся в подчинении не субъективных воззрений, а объективных обстоятельств; на его мысли, чувства и действия оказывают влияния объективные условия и требования окружающего мира; его внутренний мир подчинен внешним требованиям; все его сознание направлено во внешний мир, поскольку важные и детерминирующие решения приходят к нему извне.

Необходимо также отметить сосредоточение его интереса и внимания на объективных происшествиях и, преимущественно на имеющих место в

ближайшей среде. Интерес проявляется не только к лицам, но и к вещам. Вследствие этого и деятельность его зависит от лиц и вещей, при этом имеет непосредственную связь с объективными данными и детерминациями и, так сказать, исчерпывающе объясняется ими.

Тем не менее, под такой обусловленностью объективными факторами не следует понимать идеальную приспособленность к условиям жизни в целом.

Обуславливает адаптивность экстравертивного типа его приспособленность к определенным условиям. При этом она не выходит за пределы объективно данных возможностей. В частности, им отдается предпочтение занятию, имеющему значение для данного места и данного времени, или им производится то, что является наиболее актуальным для окружающей среды в данный момент, или он воздерживается от всего нового, не удовлетворяющего интересы его среды.

В тоже время следует отметить и наличие у этой стороны его высокой приспособляемости слабой стороны, поскольку экстравертом ориентирована деятельность на фактическую сторону своих субъективных потребностей и нужд.

При этом опасность заключается в его вовлеченности в объекты и совершенной утрате в них себя самого.

Интроверта отличает от экстраверта то, что он ориентируется главным образом не на объект, а на субъективные данные. Для него характерно наличие между восприятием объекта и его собственным действием субъективного мнения, препятствующего действию принять характер, соответствующий объективно данному.

Тем не менее, под этим не следует понимать, что интроверт не видит внешние условия. Его сознанием выбирается в качестве решающего субъективный фактор. Под субъективным фактором К. Юнг понимает «тот психологический акт или ту реакцию, которая сливается с воздействием объекта и дает тем самым начало новому психическому акту». Он утверждает: «Субъективный фактор есть второй мировой закон, и тот, кто основывается на

нем, тот имеет столь же верную, Длительную и значащую основу, как и тот, кто ссылается на объект. Интравертная установка опирается на всюду наличное, в высшей степени реальное и абсолютно неизбежное условие психического приспособления».

Основой как экстравертной установки, так и интровертной выступает наследственная психологическая структура, присущая каждому индивиду от рождения [21].

Темперамент является психобиологической категорией в том смысле слова, что его свойства нельзя назвать полностью ни врожденными, ни зависимыми от среды. По мнению автора, они являются «системным обобщением» первоначально генетически заданных индивидуально-биологических свойств человека, которые, «включаясь в самые разные виды деятельности, постепенно трансформируются и образуют независимо от содержания самой деятельности обобщенную, качественно новую индивидуально устойчивую систему инвариантных свойств».

Согласно двум основным видам человеческой деятельности – предметной деятельности и обобщению – необходимо рассмотрение каждого из выделенных свойств темперамента отдельно, так как предполагается, их различное проявление в деятельности и общении.

Еще одному обстоятельству, характеризующему связь темперамента со свойствами нервной системы, необходимо уделить внимание. В качестве психологической характеристики темперамента выступают не сами по себе свойства нервной системы или их сочетание, а типичные особенности протекания психических процессов и поведения, порождающие данные свойства.

Из этого следует, что темперамент является психическим свойством личности, характеризующимся динамикой протекания психических процессов.

Темперамент является врожденными особенностями человека, обуславливающими динамические характеристики интенсивности и скорости

реагирования, степени эмоциональной возбудимости и уравновешенности, особенности приспособления к окружающей среде

1.3 Психологические особенности личности и специфика работы сотрудников уголовно-исполнительной системы

Итак, согласно современным данным, под «выгоранием» понимается состояние физического, эмоционального и умственного истощения, проявляющееся в профессиональной деятельности. Этот синдром включает в себя три основные составляющие: эмоциональную истощенность, профессиональную отстраненность и редукцию профессиональных достижений. Эмоциональное истощение проявляется в ощущениях эмоционального перенапряжения и в чувстве опустошенности, истощенности собственных эмоциональных ресурсов. Профессиональная отстраненность предполагает циничное отношение к труду и объектам своего труда. Снижение личностных достижений проявляется в уменьшении чувства компетентности в своей работе, недовольстве собой, своей деятельностью, негативном самовосприятии в профессиональном плане.

Долгое время считалось, что «выгорание» испытывают только те профессионалы, предметом труда которых является человек; врачи, преподаватели, сотрудники ФСИН, работники социальной сферы. Исследования последних лет не только подтвердили правомерность существования такого психического явления как профессиональное «выгорание», но и позволили существенно расширить сферу ее распространения, включив профессии, не связанные с социальной сферой, в том числе профессии «технического» профиля.

Таким образом, «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. 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 энергетики) в ответ на психотравмирующие воздействия.

Следствием проявления синдрома «выгорания» является снижение работоспособности человека и продуктивности деятельности. Помимо снижения экономических показателей профессиональной деятельности синдром «выгорания» провоцирует нарушение трудовой дисциплины и повышение степени заболеваемости профессионалов. Попытки компенсировать стрессогенное влияние профессиональной среды приводят к злоупотреблению алкоголем, наркотиками и другими психотропными средствами, а в отдельных случаях – и к суицидному поведению [15].

Существенной особенностью деятельности сотрудника ФСИН является конфликтный характер тех ситуаций, на фоне которых разворачивается и протекает служба сотрудника уголовно-исполнительной системы. Конфликтность деятельности проявляется в самых разных формах. Вступая во взаимодействие со спецконтингентом, сотрудник испытывает активное сопротивление с его стороны, он должен преодолевать попытки нарушителей замаскировать свои действия, ввести в заблуждение и даже спровоцировать сотрудника на неправильные, противоправные действия.

Причем антиобщественные элементы пренебрегают всеми социальными нормами, а сотрудники, сталкиваясь с ними, обязаны строго соблюдать законность. В этих эмоционально окрашенных ситуациях общения сотрудник обязан сохранять самоконтроль, обладать повышенной психологической

устойчивостью, чтобы не поддаваться на провокации и противостоять психическому заражению потерявшего над собой контроль человека. Все это предъявляет очень высокие требования к личности сотрудника, его педагогическому такту и психологической культуре [23].

Можно отметить еще одну особенность служебной деятельности сотрудника ФСИН. Вся служба многих сотрудников органов, исполняющих наказания в виде лишения свободы проходит на глазах у спецконтингента (осужденных, подследственных, конвоируемых), их родственников, правозащитных организаций. В их деятельности очень большой вес имеет публичность исполнения профессиональных действий. Любой проступок сотрудника ФСИН, его слова, тон, манеры, внешний вид – все обращает на себя внимание окружающих и нередко потом обсуждается. Сотрудник всегда работает под острым, пристальным взглядом людей, потому что он – представитель власти. Все действия его подвергаются строгой оценке со стороны окружающих, и нередко могут быть зафиксированы на технические средства фото и видео фиксации, сопровождающиеся комментариями.

Особенность деятельности сотрудников ФСИН заключается и в том, что помимо выполнения своих функциональных обязанностей сотрудники исполняют ряд обязанностей, которые традиционно не берутся во внимание специалистами, изучающими психогенность деятельности. В первую очередь это социально-педагогическая деятельность, рассматривающая сотрудника в качестве командира, педагога, в обязанность которого входит обучение, забота о подчиненных, отстаивание их прав и социальная защита. Это традиционные, рассматриваемые на ранних этапах развития теории возникновения «выгорания», в которых профессионал испытывает эмоциональное пресыщение от общения, негативные переживания от неспособности оказать действенную помощь испытывающему душевные или физические страдания человеку.

По мере нарастания «выгорание» и деформация личности отдельных сотрудников негативно, «заразительно» влияют на коллектив сотрудников подразделения ФСИН в котором он находится.

Применительно к сотрудникам правоохранительных органов, профессиональная деформация представляет собой результат искажения профессиональных и личностных качеств работника органа правопорядка под влиянием отрицательных факторов деятельности и окружающей среды. Иначе еще можно сказать, что у человека выработался стереотип поведения, вызванный особенностями его работы, способный доставлять много хлопот ему и окружающим.

В психологической литературе выделяют три группы факторов, ведущих к профессиональному выгоранию и возникновению профессиональной деформации у сотрудников ФСИН: факторы, обусловленные спецификой деятельности уголовно-исполнительной системы, факторы личностного свойства, факторы социально-психологического характера [26].

К факторам, обусловленным спецификой деятельности уголовно-исполнительной системы, следует отнести:

1) детальную правовую регламентацию деятельности, что наряду с позитивным эффектом может приводить к излишней формализации деятельности, элементам бюрократизма;

2) наличие властных полномочий по отношению к спецконтингенту, что порой проявляется в злоупотреблении и необоснованном их использовании сотрудниками;

3) корпоративность деятельности, которая может быть причиной возникновения психологической изоляции сотрудников Уголовно-исполнительной системы и отчуждения их от общества;

4) повышенная ответственность за результаты своей деятельности;

5) психические и физические перегрузки, связанные с нестабильным графиком работы, отсутствием достаточного времени для отдыха и восстановления затраченных сил;

6) экстремальность деятельности (необходимость выполнения профессиональных задач в опасных для жизни и здоровья ситуациях, риск,

непредсказуемость развития событий, неопределенность информации о деятельности криминальных элементов, угрозы со стороны преступников);

7) необходимость в процессе выполнения служебных задач вступать в контакт со спецконтингентом, что может приводить к усвоению элементов криминальной субкультуры (использование уголовного жаргона, обращение по кличкам).

К факторам, отражающим личностные особенности сотрудников органов правопорядка, относятся:

1) неадекватный возможностям сотрудника уровень притязаний и завышенные личностные ожидания;

2) недостаточная профессиональная подготовленность;

3) специфическая связь между некоторыми профессионально значимыми качествами личности сотрудника (так, решительность в сочетании с пониженным самоконтролем может развиваться в чрезмерную самоуверенность);

4) профессиональный опыт;

5) профессиональные установки (например, восприятие действий других людей как возможных нарушителей закона может привести к обвинительному уклону в деятельности, глобальной подозрительности);

6) особенности социально-психологической дезадаптации личности органов правопорядка, приводящие к проявлению агрессивности, склонности к насилию, жестокости в обращении с гражданами;

7) изменение мотивации деятельности (потеря интереса к деятельности, разочарование в профессии).

К факторам социально-психологического характера относятся:

1) неадекватный и грубый стиль руководства подчиненными;

2) неблагоприятное влияние ближайшего социального окружения вне службы (например, семьи, друзей);

3) низкая общественная оценка деятельности органов уголовно-исполнительной системы, что порой ведет к безысходности в деятельности сотрудников органов уголовно-исполнительной системы, возникновению

профессионального бессилия и неуверенности в необходимости своей профессии.

Противоречивость данных о возможности возникновения профессионального «выгорания» у сотрудников ФСИН и его связи с их возрастом и стажем работы побуждает к проведению эмпирического исследования, направленного на определение степени профессионального «выгорания» и выявление его признаков у сотрудников ФСИН [28].

Таким образом, проблема эмоционального выгорания у сотрудников уголовно-исполнительной системы актуальна.

Особые условия прохождения службы в уголовно-исполнительной системе, регулярное общение с преступным элементом, строгая регламентация служебной деятельности все это оказывает серьезное воздействие на личность сотрудника и может приводить к возникновению синдрома эмоционального выгорания. Для повышения эффективности профессиональной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы необходимо проводить работу, направленную на профилактику профессионального выгорания.

II ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ ТИПОВ ТЕМПЕРАМЕНТА И ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ

2.1 Методы и организация эмпирического исследования

Для решения эмпирических задач и проверки гипотезы нами были использованы диагностические методики:

1. Методика Личностный опросник Айзенка ЕРІ.

2. Методика диагностики уровня «Эмоционального выгорания» В.В. Бойко.

Для проведения диагностики на определение типа темперамента была использована методика Личностный опросник Айзенка (ЕРІ) [18].

Данный опросник поможет определить тип темперамента с учетом экстраверсии и интроверсии.

При анализе результатов следует придерживаться следующих ориентиров.

Экстраверсия:

- больше 19 – яркий экстраверт;
- больше 15 – экстраверт;
- 12 – среднее значение;
- меньше 9 – интроверт;
- меньше 5 – глубокий интроверт.

Нейротизм:

- больше 19 – очень высокий уровень нейротизма;
- больше 14 – высокий уровень нейротизма;
- 9 – 13 – среднее значение;
- меньше 7 – низкий уровень нейротизма.

Ложь:

- больше 4 – неискренность в ответах, свидетельствующая также о некоторой демонстративности поведения и ориентированности испытуемого на социальное одобрение;

- меньше 4 – норма.

Экстраверсия – интроверсия.

Характеризуя типичного экстраверта, автор отмечает его общительность и обращенность индивида вовне, широкий круг знакомств, необходимость в контактах. Он действует под влиянием момента, импульсивен, вспыльчив, беззаботен, оптимистичен, добродушен, весел. Предпочитает движение и действие, имеет тенденцию к агрессивности. Чувства и эмоции не имеют строгого контроля, склонен к рискованным поступкам. На него не всегда можно положиться.

Типичный интроверт – это спокойный, застенчивый, интроективный человек, склонный к самоанализу. Сдержан и отдален от всех, кроме близких друзей. Планирует и обдумывает свои действия заранее, не доверяет внезапным побуждениям серьезно относится к принятию решений, любит во всем порядок. Контролирует свои чувства, его нелегко вывести из себя. Обладает пессимистичностью, высоко ценит нравственные нормы.

Нейротизм характеризует эмоциональную устойчивость или неустойчивость (эмоциональная стабильность или нестабильность). Нейротизм, по некоторым данным, связан с показателями лабильности нервной системы.

Эмоциональная устойчивость – черта, выражающая сохранение организованного поведения, ситуативной целенаправленности в обычных и стрессовых ситуациях. Характеризуется зрелостью, отличной адаптацией, отсутствием большой напряженности, беспокойства, а также склонностью к лидерству, общительности. Нейротизм выражается в чрезвычайной нервности, неустойчивости, плохой адаптации, склонности к быстрой смене настроений (лабильности), чувстве виновности и беспокойства, озабоченности, депрессивных реакциях, рассеянности внимания, неустойчивости в стрессовых ситуациях.

Нейротизму соответствует эмоциональность, импульсивность; неровность в контактах с людьми, изменчивость интересов, неуверенность в себе, выраженная чувствительность, впечатлительность, склонность к раздражительности. Нейротическая личность характеризуется неадекватно сильными реакциями по отношению к вызывающим их стимулам. У лиц с высокими показателями по шкале нейротизма в неблагоприятных стрессовых ситуациях может развиваться невроз.

«Чистый» сангвиник быстро приспосабливается к новым условиям, быстро сходится с людьми, общителен. Чувства легко возникают и сменяются, эмоциональные переживания, как правило, неглубоки. Мимика богатая, подвижная, выразительная. Несколько непоседлив, нуждается в новых впечатлениях, недостаточно регулирует свои импульсы, не умеет строго придерживаться выработанного распорядка, жизни, системы в работе. В связи с этим не может успешно выполнять дело, требующее равной затраты сил, длительного и методичного напряжения, усидчивости, устойчивости внимания, терпения. При отсутствии серьезных целей, глубоких мыслей, творческой деятельности вырабатываются поверхностность и непостоянство.

Холерик отличается повышенной возбудимостью, действия прерывисты. Ему свойственны резкость и стремительность движений, сила, импульсивность, яркая выраженность эмоциональных переживаний. Вследствие неуравновешенности, увлекшись делом, склонен действовать изо всех сил, истощаться больше, чем следует. Имея общественные интересы, темперамент проявляет в инициативности, энергичности, принципиальности. При отсутствии духовной жизни холерический темперамент часто проявляется в раздражительности, эффективности, несдержанности, вспыльчивости, неспособности к самоконтролю при эмоциональных обстоятельствах.

Флегматик характеризуется сравнительно низким уровнем активности поведения, новые формы которого вырабатываются медленно, но являются стойкими. Обладает медлительностью и спокойствием в действиях, мимике и речи, ровностью, постоянством, глубиной чувств и настроений. Настойчивый и

упорный «труженик жизни», он редко выходит из себя, не склонен к аффектам, рассчитав свои силы, доводит дело до конца, ровен в отношениях, в меру общителен, не любит попусту болтать. Экономит силы, попусту их не тратит. В зависимости от условий в одних случаях флегматик может характеризоваться «положительными» чертами – выдержкой, глубиной мыслей, постоянством, основательностью, в других – вялостью, безучастностью к окружающему, ленью и безволием, бедностью и слабостью эмоций, склонностью к выполнению одних лишь привычных действий.

Меланхолик. У него реакция часто не соответствует силе раздражителя, присутствует глубина и устойчивость чувств при слабом их выражении. Ему трудно долго на чем-то сосредоточиться. Сильные воздействия часто вызывают у меланхолика продолжительную тормозную реакцию (опускаются руки). Ему свойственны сдержанность и приглушенность моторики и речи, застенчивость, робость, нерешительность. В нормальных условиях меланхолик – человек глубокий, содержательный, может быть хорошим тружеником, успешно справляться с жизненными задачами. При неблагоприятных условиях может превратиться в замкнутого, боязливого, тревожного, ранимого человека, склонного к тяжелым внутренним переживаниям таких жизненных обстоятельств, которые вовсе этого не заслуживают [18].

В целях изучения особенностей эмоционального выгорания у сотрудников уголовно-исполнительной системы нами было проведено исследование с помощью методики эмоционального выгорания В.В. Бойко.

Методика В.В. Бойко позволяет оценить фазу эмоционального выгорания и выраженность тех или иных симптомов в каждой фазе.

I фаза напряжения – является предвестником и «запускающим» механизмом в формировании эмоционального выгорания. Состоит из следующих симптомов:

1. Симптом «переживания психотравмирующих обстоятельств».

Проявляется как осознание психотравмирующих факторов деятельности,

которые трудно устранить. Накапливается отчаяние и негодование. Неразрешимость ситуации приводит к развитию прочих явлений «выгорания».

2. Симптом неудовлетворенности собой.

В результате неудач или неспособности повлиять на психотравмирующие обстоятельства, человек обычно испытывает недовольство собой, профессией, конкретными обязанностями. Действует механизм «эмоционального переноса» – энергия эмоций направляется не столько вовне, сколько на себя.

3. Симптомы «загнанности в клетку».

Возникают не во всех случаях, хотя являются логическим продолжением развивающегося стресса. Когда психотравмирующие обстоятельства давят, и мы ничего не можем изменить, к нам приходит чувство беспомощности. Мы пытаемся что-либо сделать, сосредотачиваем все свои возможности – психические ресурсы: мышление, установки, смыслы, планы, цели. И если не находим выхода, наступает состояние интеллектуально-эмоционального ступора.

4. Симптом «тревоги и депрессии».

Симптом «загнанности в клетку» может перейти в тревожно-депрессивную симптоматику. Профессионал переживает личностную тревогу, разочарование в себе, в профессии или месте работы. Этот симптом является крайней точкой в формировании I фазы «напряжения» при развитии эмоционального выгорания.

II фаза «резистенции» – вычленение этой фазы в самостоятельную весьма условно. Фактически сопротивление нарастающему стрессу начинается с момента появления напряжения. Человек стремится к психологическому комфорту и поэтому старается снизить давление внешних обстоятельств. Формирование защиты на этапе сопротивления происходит на фоне следующих явлений:

1. Симптом «неадекватного избирательного эмоционального реагирования».

Несомненный признак «выгорания», когда профессионал перестает

улавливать разницу между двумя принципиально отличающимися явлениями:

- экономичное проявление эмоций;
- неадекватное избирательное эмоциональное реагирование.

В первом случае речь идет о полезном навыке взаимодействия с деловыми партнерами – подключать эмоции довольно ограниченного регистра и умеренной интенсивности: легкая улыбка, приветливый взгляд, мягкий, спокойный тон речи, сдержанные реакции на сильные раздражители, лаконичные формы выражения несогласия, отсутствие категоричности, грубости. При необходимости профессионал способен отнестись к подопечному или клиенту более эмоционально, с искренним сочувствием. Такой режим общения свидетельствует о высоком уровне профессионализма.

Совсем иное дело, когда профессионал неадекватно «экономит» на эмоциях, ограничивает эмоциональную отдачу за счет выборочного реагирования на ситуации. Действует принцип «хочу или не хочу»: сочту нужным – уделю внимание подопечному, партнеру, будет настроение – откликнусь на его состояние и потребности. При всей неприемлемости такого стиля эмоционального поведения, он весьма распространен. Дело в том, что человеку чаще всего кажется, будто он поступает допустимым образом. Однако субъект общения или наблюдатель фиксирует иное – эмоциональную черствость, неучтивость, равнодушие.

Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование интерпретируется партнерами как неуважение к их личности, т.е. переходит в плоскость нравственности.

2. Симптом «эмоционально-нравственной дезориентации».

Он является логическим продолжением неадекватного реагирования в отношениях с деловым партнером. Профессионал не только осознает, что не проявляет должного эмоционального отношения к своему подопечному, он еще и оправдывается: «таким людям нельзя сочувствовать», «почему я должен за всех волноваться», «она еще и на шею сядет».

Подобные мысли и оценки говорят о том, что нравственные чувства

социального работника остаются в стороне. Врач, социальный работник, учитель не имеет морального права делить подопечных на «хороших» и «плохих», на достойных и недостойных уважения.

Истинный профессионализм – безоценочное отношение к людям, уважение к личности, какой бы она и была, и выполнение своего профессионального долга.

3. Симптом «расширения сферы экономии эмоций».

Симптомы эмоционального выгорания проявляются вне профессиональной деятельности – дома, в общении с приятелями, знакомыми. Случай известный: на работе вы до того устаете от контактов, разговоров, что вам не хочется общаться даже с близкими. На работе вы еще держитесь, а дома замыкаетесь или вообще «рычите» на супруга и детей. Кстати, именно домашние часто становятся «жертвой» эмоционального выгорания.

4. Симптом «редукции профессиональных обязанностей».

Проявляется в попытке облегчить или сократить обязанности, которые требуют эмоциональных затрат. Подопечных обделяют элементарным вниманием.

III фаза истощения – характеризуется падением общего энергетического тонуса и ослаблением нервной системы. «Выгорание» становится неотъемлемым атрибутом личности.

Симптом «эмоционального дефицита». К профессионалу приходит ощущение, что эмоционально он не может помогать своим клиентам, подопечным. Не в состоянии войти в их положение, соучаствовать и сопереживать. О том, что это ничто иное как эмоциональное выгорание, свидетельствует прошлое: раньше таких ощущений не было, и личность переживает их появление. Появляется раздражительность, обиды, резкость, грубость.

Симптом «эмоциональной отстраненности». Человек постепенно научается работать как бездушный автомат. Он почти полностью исключает эмоции из сферы профессиональной деятельности. В других сферах он живет

полнокровными эмоциями. Реагирование без чувств и эмоций – наиболее яркий симптом «выгорания». Он свидетельствует о профессиональной деформации личности и наносит ущерб субъекту общения.

Подопечный может быть глубоко травмирован проявленным к нему безразличием. Особенно опасна демонстративная форма эмоциональной отстраненности, когда профессионал всем своим видом показывает: «наплевать на вас».

Симптом личностной отстраненности, или деперсонализации. Проявляется не только на работе, но и вне сферы профессиональной деятельности.

Метастазы «выгорания» проникают в систему ценностей личности. Возникает антигуманистический настрой. Личность утверждает, что работа с людьми не интересна, не доставляет удовлетворения, не представляет социальной ценности. В наиболее тяжелых формах «выгорания» личность рьяно защищает свою антигуманистическую философию: «ненавижу...», «презираю...», «взять бы автомат и всех...». В таких случаях «выгорание» смыкается с психопатологическими проявлениями личности, с невротоподобными или психопатическими состояниями. Таким личностям противопоказана профессиональная работа с людьми.

4. Симптом «психосоматических и психовегетативных» нарушений

Если с нравственностью у человека все нормально, он не может себе позволить «плевать» на людей, а «выгорание» продолжает нарастать – могут происходить отклонения в соматических или психических состояниях. Порой даже мысль о трудных больных, подопечных вызывает плохое настроение, дурные ассоциации, чувство страха, неприятные ощущения в области сердца, сосудистые реакции, обострения хронических заболеваний [3].

Итак, для решения эмпирических задач и проверки гипотезы нами были использованы диагностические методики. Для проведения диагностики на определение типа темперамента была использована методика Личностный опросник Айзенка (EPI). В целях изучения особенностей эмоционального выгорания у сотрудников уголовно-исполнительной системы нами было

проведено исследование с помощью методики эмоционального выгорания В.В. Бойко.

2.2 Анализ полученных результатов

По результатам диагностики на определение типа темперамента были получены данные, которые представлены в приложении 1.

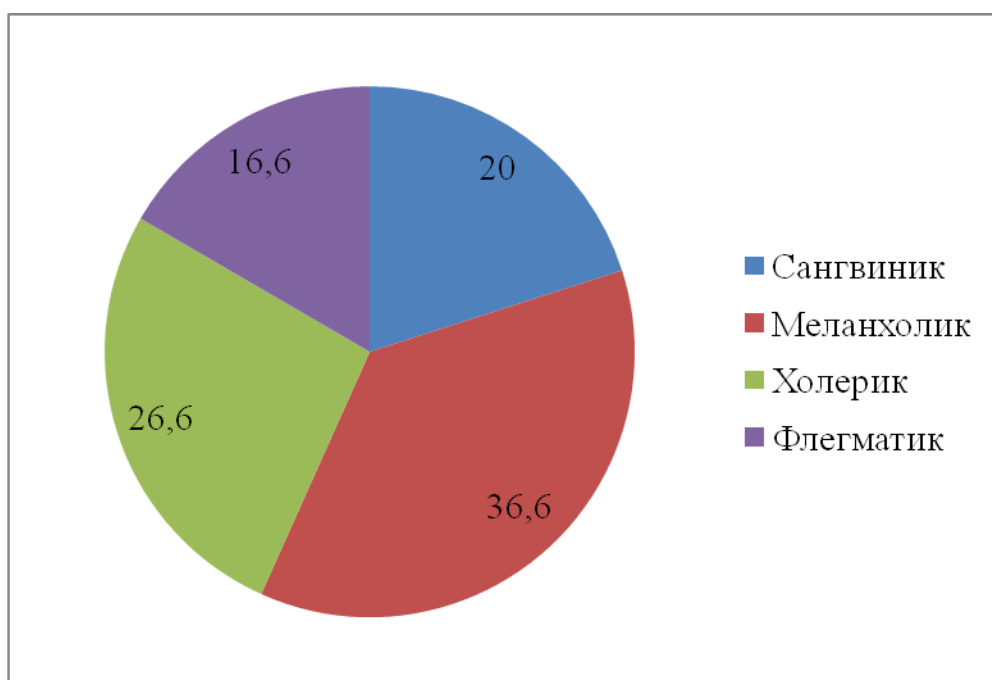


Рис.2.1 Результаты методики «Личностный опросник Айзенка (EPI) с учетом типа темперамента сотрудников уголовно-исполнительной системы, (в %)

Полученные результаты, представленные на рисунке 2.1 показали, что:

- основанная масса испытуемых - 36,6% являются меланхоликами. Меланхолики – люди интровертивные, характеризуются повышенной тревожностью, пессимистичностью. Они довольно сдержаны внешне, но

чувствительны и эмоциональны изнутри. Также люди такого типа предрасположены к размышлениям. В стрессовых ситуациях они склонны к внутренней тревоге, депрессии, срыву или усилению негативных тенденций по итогам своей деятельности;

- 20% испытуемых являются сангвиниками. Эти люди быстро адаптируются к новым условиям, быстро сходятся с людьми, весьма коммуникабельны. Чувства легко появляются и сменяются, эмоциональные переживания, как правило, неглубоки. У них богатая подвижная и выразительная мимика. Они несколько неусидчивы, нуждаются в новых впечатлениях, недостаточно контролируют собственные импульсы, не умеют строго держаться за выработанный распорядок в жизни. В этой связи не имеют возможности благополучно выполнять дело, требующее равной затраты сил, долговременного и методичного напряжения, усидчивости, устойчивости терпения и внимания. При отсутствии серьезных целей, глубоких мыслей, творческой деятельности у них вырабатываются непостоянство и поверхностность;

- 16,6% испытуемых можно охарактеризовать как стабильную личность, то есть флегматика – интроверта. Он медлителен, безмятежен, пассивен, невозмутим, осторожен, задумчив. В отношениях с окружающими человек данного типа сдержан, надежен, спокоен. Он способен выдержать длительные трудности без срывов здоровья и перемен настроения;

- 26,6% составляют холерики, что говорит о том, что это – личности нестабильные. Они обидчивы, возбуждены, агрессивны, импульсивны, уверены в будущем, энергичны, но работоспособность и настроение у них нестабильны, цикличны. В ситуациях стресса они склонны к истерическим, психопатическим реакциям.

Результаты методики «Личностный опросник Айзенка (EPI) с учетом проявления экстраверсии – интроверсии и уровня нейротизма, представленные на рисунке 2.2.

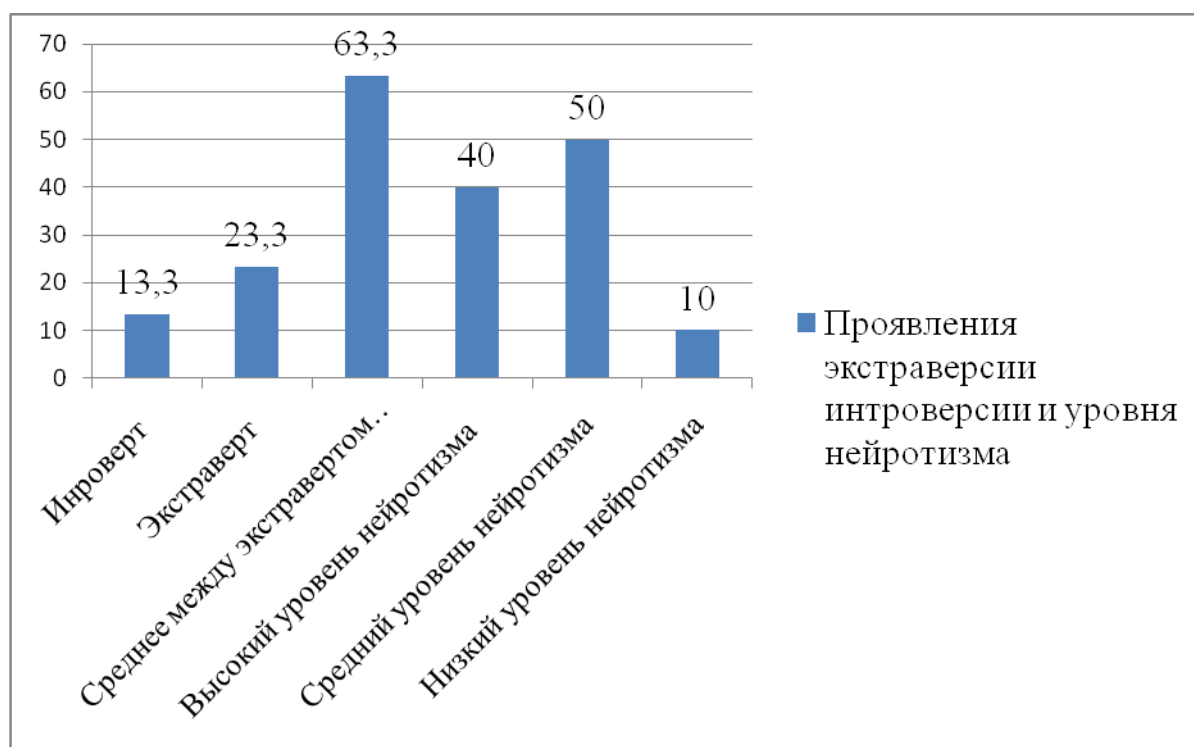


Рис. 2.2 Результаты методики «Личностный опросник Айзенка (EPI) с учетом проявления экстраверсии – интроверсии и уровня нейротизма, (в %)

Полученные результаты, представленные в рисунке 2.2 показали, что:

- среднее значение между экстравертом и интровертом составляет - 63,3%;
- 23,3% составляют экстраверты;
- 13,3% составляют интроверты.

У большинства испытуемых выявился:

- высокий уровень нейротизма - 50%;
- средний уровень нейротизма составляет 40%;
- низкий уровень нейротизма 10%.

По результатам диагностики уровня эмоционального выгорания были получены данные, которые представлены в приложении 2.

Сложив средние значения выраженности симптомов по каждой из фаз выгорания, мы получили следующую картину, которую представили на рисунке 2.3.

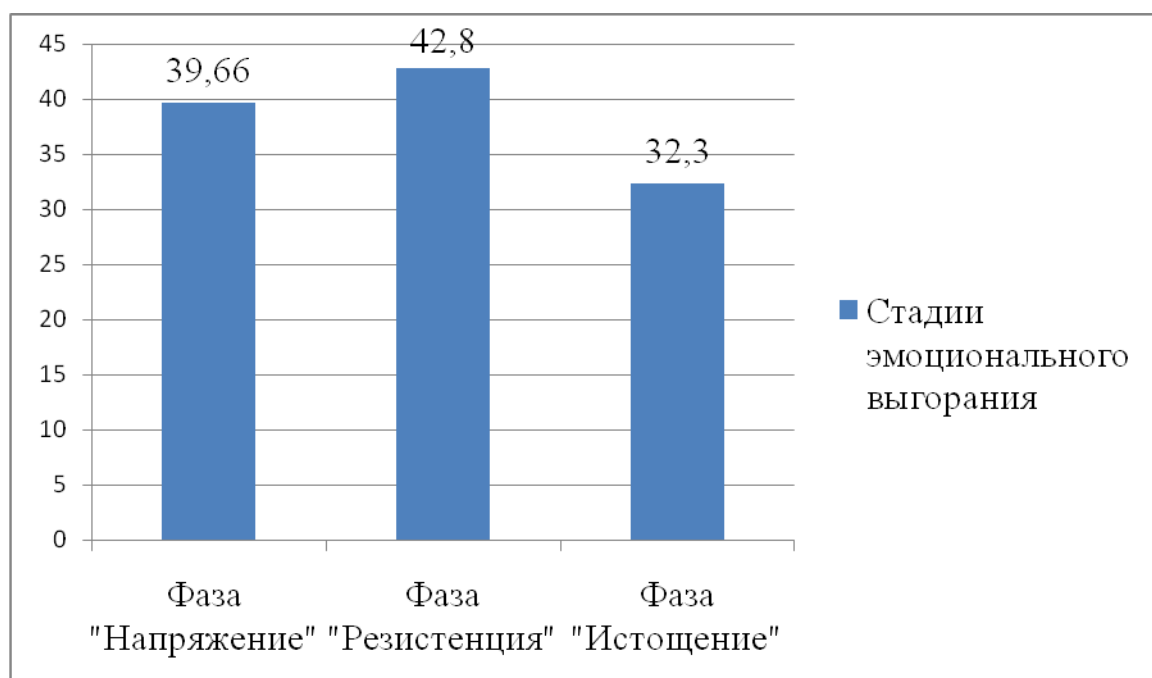


Рис. 2.3 Результаты методики «Диагностика эмоционального выгорания личности» (В. В. Бойко), (в %)

Если количество баллов меньше 36, то фаза считается не сформировавшейся, от 37 до 60 баллов – фаза в стадии формирования, а количество баллов свыше 61, является показателем того, что данная фаза выгорания сформировалась.

Из рисунка 2.3 мы видим, что в среднем, у сотрудников организации фаза «напряжение» находится в стадии формирования, так как составляет 39,66 балла. Это может говорить о том, что сотрудники испытывают некоторые трудности в адаптации, им приходится быстро обучаться, налаживать социальное взаимодействие с коллективом и покупателями, адаптироваться к новым условиям труда и требованиями руководства. Все эти аспекты вызывают у сотрудников некоторую тревогу и волнение. Чтобы найти нужный подход к клиенту, наладить контакт, также требуется высокая самоорганизация, мобилизация личностных ресурсов. Совокупность все этих факторов и порождает формирование высокого напряжения, что является первой предпосылкой к формированию выгорания, особенно если эти обстоятельства и

состояния будут воздействовать на личность сотрудника довольно продолжительно, а адаптационные механизмы будут замедляться.

Фаза «резистенции» находится в стадии формирования, что составило 42,8 балла. Это, возможно, связано с тем, что сотрудники организации, постоянно испытывая тревогу в процессе адаптации, а также для решения всё новых и новых задач, стремятся подсознательно применять защитные механизмы для минимизации воздействия психотравмирующих факторов. Для этого происходит ограничение эмоционального реагирования. Сотрудники стараются все меньше эмоционально реагировать на большинство факторов. Стараются контролировать социальные контакты, тщательно выбирать людей, кому можно доверять и на кого можно положиться, чтобы работы занимала меньше сил. Стараются сузить круг эмоциональных контактов и как бы «экономят энергию». Эта фаза является переходной к фазе «истощение» и стоит обратить пристальное внимание к этому факту.

Фаза «истощение» у данной подгруппы не сформирована, количественный показатель составляет 32,3 балл. Это свидетельствует о том, что на данном этапе профессионального становления сотрудников не выявлено их эмоциональное истощение. Видимо сотрудники данной подгруппы умеют адаптироваться к психотравмирующим факторам, применяя психологические защитные механизмы. Также это может быть связано с тем, что они пока еще недостаточно долго включены в данные трудовые условия, поэтому их воздействие еще минимально. Другими словами, сотрудники находят способы справиться с трудностями, связанными с условиями работы, трудностями социальных контактов в коллективе и с начальством.

Результаты корреляционного анализа Спирмена представлены в таблице 2.1 и на рисунке 2.4.

Таблица 2.1

Взаимосвязь между типами темперамента и эмоциональным выгоранием

Типы темперамента	Стадии эмоционального выгорания		
	Фаза «Напряжение»	Фаза «Резистенция»	Фаза «Истощение»
1	2	3	4
Сангвиник	-0,700	0,64 (p<0,01)	0,150
Меланхолик	0,750	-0,050	-0,550
Холерик	-0,250	0,56 (p<0,05)	-0,150
Флегматик	0,650	0,200	0,100

Стадии эмоционального выгорания

Типы темперамента

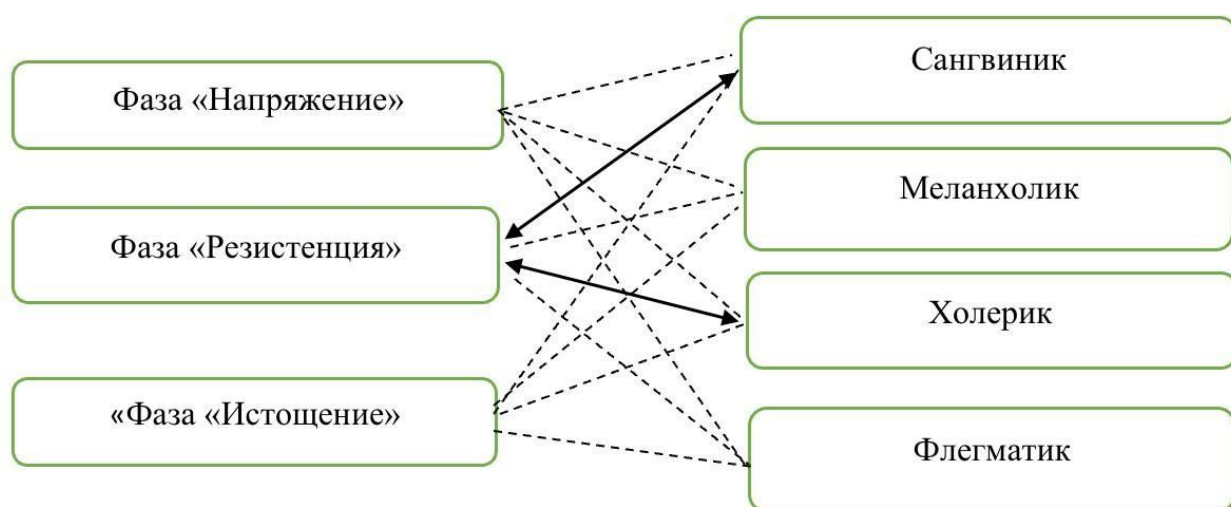


Рис. 2.4 Корреляционная плеяда, отражающая взаимосвязь между типами темперамента и эмоциональным выгоранием

Примечание:



Положительная корреляция



Отрицательная корреляция

Результат корреляционного анализа Спирмена в таблице 2.1 и рисунке 2.4 показал, что существует связь между типами темперамента и эмоциональным выгоранием. Эмоциональное выгорание выявилось у сангвиников и холериков в фазе «Резистенция».

Сангвиники обладают оптимистичным и жизнерадостным темпераментом, но иногда слишком увлекаются и не могут справиться с эмоциональной перезагрузкой. Холерики характеризуются высокой энергичностью и активностью, что может быть полезным в работе, но также может приводить к избыточной нервозности и раздражительности, ведущим к эмоциональному выгоранию.

Возможно, это связано с тем, что сотрудники организации, постоянно испытывая тревогу в процессе адаптации, а также для решения новых задач стремятся подсознательно применять защитные механизмы для минимизации воздействия психотравмирующих факторов.

Таблица 2.2

Взаимосвязь между проявлениями экстраверсии – интроверсии, уровня нейротизма и эмоционального выгорания

Проявление экстраверсии интроверсии и уровня нейротизма	Стадии эмоционального выгорания		
	Фаза «Напряжение»	Фаза «Резистенция»	Фаза «Истощение»
1	2	3	4
Интроверт	-0,550	-0,400-	0,650
Экстраверт	-0,250	0,56 (p<0,05)	-0,550

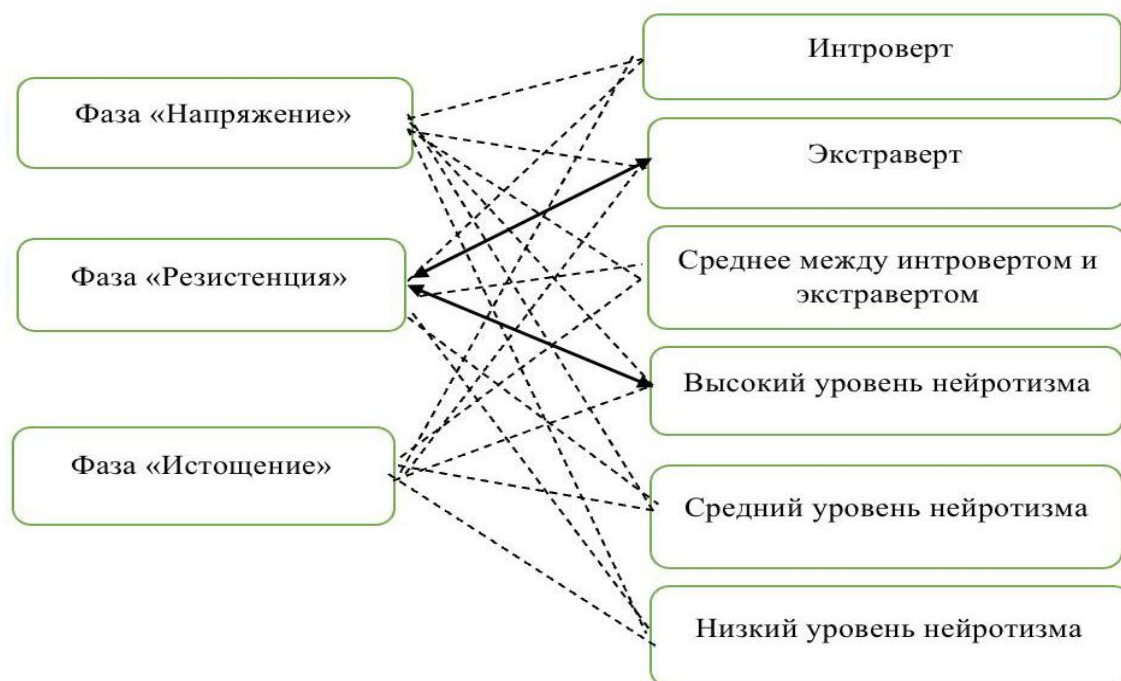
Окончание таблицы 2.2

1	2	3	4
Среднее между интровертом и экстравертом	0,600	-0,850	0,250
Высокий уровень нейротизма	-0,550	0,50 (p<0,01)	0,950
Средний уровень нейротизма	-0,650	-0,250	0,650
Низкий уровень нейротизма	0,100	-0,300	0,050

Результат корреляционного анализа Спирмена в таблице 2.2 и рисунке 2.5 показал, что существует связь между проявлением уровня экстраверсии и уровнем нейротизма.

Экстраверт ориентируется по внешнему объекту, его решения и действия находятся в подчинении не субъективных воззрений, а объективных обстоятельств; на его мысли, чувства и действия оказывают влияния объективные условия и требования окружающего мира; его внутренний мир подчинен внешним требованиям; все его сознание направлено во внешний мир, поскольку важные и детерминирующие решения приходят к нему извне. Необходимо также отметить сосредоточение его интереса и внимания на объективных происшествиях и, преимущественно на имеющих место в ближайшей среде. Интерес проявляется не только к лицам, но и к вещам. Вследствие этого и деятельность его зависит от лиц и вещей, при этом имеет непосредственную связь с объективными данными и детерминациями и, так сказать, исчерпывающе объясняется ими.

Стадии эмоционального выгорания

Проявление экстраверсии
интроверсии и уровня нейротизма

Примечание:



Положительная корреляция



Отрицательная корреляция

Рис. 2.5 Корреляционная плеяда, отражающая взаимосвязь между проявлениями экстраверсии – интроверсии, уровня нейротизма и эмоционального выгорания

Нейротизм, по некоторым данным, связан с показателями лабильности нервной системы. Эмоциональная устойчивость – черта, выражающая сохранение организованного поведения, ситуативной целенаправленности в обычных и стрессовых ситуациях. Характеризуется зрелостью, отличной адаптацией, отсутствием большой напряженности, беспокойства, а также склонностью к лидерству, общительности. Нейротизм выражается в чрезвычайной нервности, неустойчивости, плохой адаптации, склонности к быстрой смене настроений (лабильности), чувстве виновности и беспокойства,

озабоченности, депрессивных реакциях, рассеянности внимания, неустойчивости в стрессовых ситуациях. Нейротизму соответствует эмоциональность, импульсивность; неровность в контактах с людьми, изменчивость интересов, неуверенность в себе, выраженная чувствительность, впечатлительность, склонность к раздражительности. Нейротическая личность характеризуется неадекватно сильными реакциями по отношению к вызывающим их стимулам. У лиц с высокими показателями по шкале нейротизма в неблагоприятных стрессовых ситуациях может развиваться невроз.

Таким образом в результате эмпирическое исследование влияния типов темперамента на эмоциональное выгорание сотрудников уголовно-исполнительной системы были получены следующие результаты: 20% составляют сангвиники, 36, 6% меланхолики, 26,6% холерики, 16,6% флегматики. Среднее значение между экстравертом и интровертом составляет 63,3%, 23,3% составляют экстраверты, 13,3% составляют интроверты, у большинства испытуемых выявился высокий уровень нейротизма 50%, средний уровень нейротизма составляет 40%, низкий уровень нейротизма 10%. У испытуемых фаза «напряжение» находится в стадии формирования, т.к. составляет 39, 6, фаза «резистенции» находится в стадии формирования, что составило 42,8, фаза «истощение» не сформирована, количественный показатель составляет 32,3. Выявлена связь между типами темперамента и эмоциональным выгоранием, также существует связь между проявлением уровня экстраверсии и уровнем нейротизма.

2.3 Рекомендации по профилактике эмоционального выгорания сотрудников

Эмоциональное выгорание в профессиональной деятельности является следствием длительного нахождения человека в стрессовой атмосфере.

Рекомендации для снижения эмоционального выгорания:

1. Избегать предъявления слишком высоких требований к лицам, оказывающим помощь другим людям.
2. Обеспечивать равномерное распределение удовлетворяющих заданий между сотрудниками.
3. Обучать сотрудников распределению времени и техникам релаксации.
4. Оптимизировать работы, вызывающих слишком сильный стресс.
5. Поощрять формирование групп поддержки.
6. Поощрять сотрудников к участию в принятии решения, влияющих на условия работы [8].

Среди базовых подходов к работе в направлении профилактики синдрома выгорания у сотрудников нужно выделить два основных.

Первый – направленный, преимущественно на профилактику проявлений синдрома. Второй – направленный на недопущение возникновения «выгорания».

К основным направлениям профилактики синдрома «эмоционального выгорания» в уголовно-исполнительной системе можно отнести: качественный профотбор; просветительскую работу, направленную на сознательное отношение к своему здоровью и его сохранение; повышение устойчивости к стрессам, мотивации к деятельности и позитивное отношения к ней; ранняя диагностика синдрома и коррекция выгорания; обучение сотрудников навыкам эффективной коммуникации и стратегиям поведения в конфликтных ситуациях, оптимизация организации деятельности и взаимоотношений в коллективе.

Стрессоустойчивость – системная динамическая характеристика, определяющая, способность человека противостоять стрессорному воздействию или совладать со многими стрессогенными ситуациями, активно преобразовывая их или приспособляясь к ним без ущерба для своего здоровья и качества выполняемой деятельности [7].

Профилактика «синдрома выгорания» на уровне организации деятельности коллектива должна быть направлена на:

- 1) укомплектованность вакантных должностей в подразделении;
- 2) равномерное распределение нагрузки среди всех членов коллектива;
- 3) оптимизация информационных потоков на всех уровнях взаимодействия сотрудников, включая общение и делопроизводство в коллективе;
- 4) создание возможностей продвижения по службе для всех сотрудников подразделения;
- 5) структуризация функциональных обязанностей в подразделении;
- 6) своевременная обратная связь и позитивная поддержка тех лиц, которые чувствительные к моральным поощрениям или отличаются неуверенностью;
- 7) улучшение материально-технических условий труда;
- 8) проведение специальных мероприятий направленных на адаптацию молодых сотрудников к особенностям деятельности организации (знакомство с сотрудниками, история подразделения, закрепление опытного наставника, психологическое сопровождение процесса наставничества);
- 9) предоставление возможности для учебы, повышения профессиональной квалификации сотрудникам;
- 10) делегирование полномочий и обучение планированию рабочего времени.

Кроме того, позитивный социально-психологический климат в коллективе подразделения уголовно-исполнительной системы его сплоченность, единство взглядов и приоритетов, высокая согласованность действий, а также авторитет руководителя и доверие ему – является значимым ресурсом в профилактике синдрома «выгорания».

Разработка мероприятий по профилактике синдрома «эмоционального выгорания» является важной и перспективной для сохранения кадрового потенциала уголовно-исполнительской системы. Риск «выгорания» может быть

уменьшен путем инновационных превращений внутренней среды организации, обучения сотрудников ведения здорового образа жизни, навыкам эффективного делового общения и копингу, стратегиям поведения в конфликтных ситуациях, повышению стрессоустойчивости, особенно следует отметить техники релаксации и когнитивного переструктурирования для снижения уровня психологического стресса. В связи с этим была разработана программа, направленная на профилактику профессионального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Таким образом, на основании полученных результатов исследования можно сделать вывод, что сотрудникам уголовно-исполнительной системы необходима профилактика эмоционального выгорания. В связи с чем, были разработаны рекомендации по профилактике эмоционального выгорания у сотрудников уголовно-исполнительной системы.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Целью данного исследования являлось изучение взаимосвязи типов темперамента и эмоционального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы. В ходе достижения цели был поставлен и решен ряд задач.

Синдром эмоционального выгорания – это, возникающая в результате длительного воздействия на организм человека профессионального стресса, реакция организма. В первом случае эта проблема рассматривается как реакция.

Теоретический анализ, проведенный нами позволил установить, что эмоциональное истощение проявляется в ощущениях эмоционального перенапряжения и в чувстве опустошенности, истощенности своих эмоциональных ресурсов. Человек чувствует, что не может отдаваться работе, как раньше.

Эмпирическое исследование проявление синдрома эмоционального выгорания, проведенного нами, выявило, что сотрудники уголовно-исполнительной системы подвержены эмоциональному выгоранию.

Мы установили, что на возникновение эмоционального выгорания влияют типы темперамента сотрудников. Эмоциональное выгорание выявилось у сангвиников и холериков.

Наше исследование расширило теоретическое представление о феномене эмоционального выгорания.

В результате исследования были получены следующие результаты: 20% составляют сангвиники; 36,6% меланхолики; 26,6% холерики; 16,6% флегматики.

Среднее значение между экстравертом и интровертом составляет 63,3%; 23,3% - составляют экстраверты; 13,3% - составляют интроверты; у большинства испытуемых выявился высокий уровень нейротизма - 50%; средний уровень нейротизма составляет 40%, низкий уровень нейротизма 10%.

У испытуемых фаза «напряжение» находится в стадии формирования, так как составляет - 39, 6; фаза «резистенции» находится в стадии формирования, что составило - 42,8; фаза «истощение» не сформирована, количественный показатель составляет - 32,3.

Выявлена связь между типами темперамента и эмоциональным выгоранием, также существует связь между проявлением уровня экстраверсии и уровнем нейротизма.

Были разработаны рекомендации по профилактике эмоционального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Таким образом, гипотеза нашего исследования, которая заключается в том, что существует взаимосвязь между типами темперамента и эмоциональным выгоранием сотрудников уголовно-исполнительной системы, подтвердилась.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абрумова, А.Г. Анализ состояний психологического кризиса и их динамика / А.Г. Абрумова // Психологический журнал. – 1985. – Т.6, № 6. – С. 107-116.
2. Баксанский, О. Е. Синдром эмоционального выгорания. Взгляд психолога и невролога (обзор литературы) // ВНМТ. – 2021. – № 2. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sindrom-emotsionalnogo-vygoraniya-vzglyad-psiologa-i-nevrologa-obzor-literatury> (дата обращения: 10.03.2024).
3. Берндт, К. Устойчивость: как выработать иммунитет к стрессу, депрессии и выгоранию / К. Берндт ; [перевод на русский язык Д. Ю. Шамонова]. – Москва : Эксмо, 2022. – 352 с.
4. Бойко, В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других / В.В. Бойко. – Москва : Информационно-издательский дом «Филинь», 1996. – 472 с. – URL : <https://psytests.org/book/boyko-energy-of-emotions.html> (дата обращения: 22.06.2024).
5. Водопьянова, Н. Е. Психология управления персоналом. Психическое выгорание : учебное пособие для вузов / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. – 3-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 299 с. – URL: <https://urait.ru/bcode/539006> (дата обращения: 29.04.2024).
6. Водопьянова, Н. Е. Психодиагностика стресса / Н. Е. Водопьянова. – Санкт-Петербург : Питер, 2009. – 329 с.
7. Водопьянова, Н. Е. Синдром выгорания. Диагностика и профилактика : практическое пособие / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. – 3-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 184 с. – URL: <https://urait.ru/bcode/539183> (дата обращения: 22.06.2024).
8. Водопьянова, Н.Е. Синдром психического выгорания в коммуникативных профессиях / Н. Е. Водопьянова. – Санкт-Петербург : Питер, 2000. – 463 с.

9. Дубов, Г. В. Профессиональная этика сотрудников правоохранительных органов : учебное пособие / Ю. С. Блинов [и др.] ; редактор Г. В. Дубов, А. В. Опалев. – Москва : Щит-М, 1998. – 327 с.

10. Зеер, Э. Ф. Психология профессионального образования : учебник для вузов / Э. Ф. Зеер. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 395 с. – URL: <https://urait.ru/bcode/541416> (дата обращения: 22.06.2024).

11. Зуева, И. О. Проблема профилактики синдрома эмоционального выгорания у сотрудников ФСИН России / И. О. Зуева // Современные научные взгляды в эпоху глобальных трансформаций: проблемы, новые векторы развития : материалы XLII Всероссийской научно-практической конференции. – Ростов-на-Дону : Южный университет (ИУБиП), 2021. – С. 109-112.

12. Ильин, Е. П. Психофизиология состояний человека / Е. П. Ильин. – Санкт-Петербург : Питер, 2005. – 411 с.

13. Ильин, Е. П. Эмоции и чувств / Е. П. Ильин. – Санкт-Петербург : Питер, 2001. – 782 с.

14. Киреева, Н. А. Эмоциональное выгорание сотрудников на рабочем месте / Н. А. Киреева, М. С. Алексеев // Наука. Технология. Производство – 2023 : Материалы Всероссийской научно-технической конференции, посвященной 75-летию ООО «Газпром нефтехим Салават». – Салават: Издательство Уфимского государственного нефтяного технического университета, 2023. – С. 353-355.

15. Ключко, О. И. Гендерная психология и педагогика : учебник и практикум для вузов / О. И. Ключко ; под общей редакцией О. И. Ключко. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 559 с. – URL: <https://urait.ru/bcode/555789> (дата обращения: 29.04.2024).

16. Колесов, В. И. Пенитенциарная педагогика : учебник для вузов / В. И. Колесов. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 360 с. – URL: <https://urait.ru/bcode/544973> (дата обращения: 02.03.2024).

17. Кочунас, Р. Основы психологического консультирования / Р. Кочунас – Москва : Академический проект, 1999. – 153 с.

18. Кроль, Л. Жизнь без выгорания: Как сохранить эмоциональную устойчивость и позаботиться о себе : практическое руководство / Л. Кроль. – Москва : Альпина Паблишер, 2023. – 224 с. – URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2140969> (дата обращения: 04.07.2024). – Режим доступа: по подписке.

19. Леонова, А.Б. Основные подходы к изучению профессионального стресса. / А.Б. Леонова. // Вестник Московского университета. Серия 14: Психология. – 2000. – № 3. – С. 4-21.

20. Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – Москва : Междунар. гуманитар. фонд «Знание», 1996. – 312 с. – URL : <https://elibrary.ru/yqcsjkt> (дата обращения: 02.03.2024).

21. Методика диагностики уровня эмоционального выгорания (В.В.Бойко). – URL: <https://uo-erzin.rtyva.ru/wp-content/uploads/2020/12/> (дата обращения: 22.06.2024).

22. Нагоски, Э. Выгорание. Новый подход к избавлению от стресса / Э. Нагоски, А. Нагоски ; пер. с англ. Антонины Лаировой. – Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2020. – 299 с.

23. Олешкевич, В. И. Психология, психотерапия и социальная педагогика А. Адлера : учебник для вузов / В. И. Олешкевич. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 337 с. – URL: <https://urait.ru/bcode/538372> (дата обращения: 12.04.2024).

24. Орел, В. Е. Синдром психического выгорания личности : монография / В.Е. Орел. – Москва : Институт психологии РАН, 2005. – 330 с. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/1058657> (дата обращения: 04.07.2024).

25. Орел, В. Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: Эмпирические исследования // Психологический журнал. – 2001. – № 1. – С.90-101.

26. Петрова. Н. Ф. Взаимосвязь темпераментальных свойств личности и профессионального выгорания сотрудников организаций / Н. Ф. Петрова, А. А. Папоротная // Проблемы современного педагогического образования. – 2023. –

№ 79-2. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vzaimosvyaz-temperamentalnyh-svoystv-lichnosti-i-professionalnogo-vygoraniya-sotrudnikov-organizatsiy> (дата обращения: 04.06.2024).

27. Практическая психодиагностика. Методические тесты : учебное пособие / сост. Д. Я. Райгородский. – Самара, 2019. – 672 с.

28. Профилактика профессиональных деформаций в системе социальной работы : учебное пособие для вузов / М. В. Воронцова [и др.] ; под редакцией М. В. Воронцовой. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 244 с. – URL: <https://urait.ru/bcode/543557> (дата обращения: 10.03.2024).

29. Роджерс, К. Р. Становление личности. Взгляд на психотерапию / К. Р. Роджерс. – 2-е изд., эл. – Москва : Институт Общегуманитарных Исследований, 2018. – 241 с. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/1009586> (дата обращения: 04.06.2024). – Режим доступа: по подписке.

30. Сергеева, М. А. Особенности фрустрационных реакций и эмоционального выгорания в профессиональной деятельности сотрудников УИС / М. А. Сергеева, А. С. Абдуллаева, Л. Ф. Фурси // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. – 2022. – Т. 11, № 5-1. – С. 194-200.

31. Сидоренко С. А. Технология профилактики синдрома профессионального выгорания : учебно-методическое пособие / С.А. Сидоренко. – Нальчик : Принт Центр, 2023. – 164 с.

32. Тест-опросник Г. Айзенка - EPI // Практическая психодиагностика. Методики и тесты : учеб. пособие для вузов / редактор – сост. Д. Я. Райгородский. – Самара : Бахрах-М, 2007. – С. 131-141 с.

33. Хидекель, М. Жизнь в ресурсе. Как справиться с эмоциональным выгоранием : практическое пособие / М. Хидекель ; пер. с англ. - Москва : Альпина Пабли., 2022. – 276 с. – URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2117096> (дата обращения: 04.06.2024). – Режим доступа: по подписке.

34. Фирсов, М. В. Теория социальной работы : учебник для вузов / М. В. Фирсов, Е. Г. Студенова. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва :

Издательство Юрайт, 2024. – 367 с. – URL: <https://urait.ru/bcode/531375> (дата обращения: 04.06.2024).

35. Човдырова, Г. С. Психология труда сотрудников органов внутренних дел : учебное пособие для вузов / Г. С. Човдырова, Т. С. Клименко. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 215 с. – URL: <https://urait.ru/bcode/542955> (дата обращения: 12.03.2024).

36. Чутко Л. С. Синдром эмоционального выгорания. Клинические и психологические аспекты / Л. С. Чутко, Н. В.Козина. – Москва : МЕДпрессинформ, 2013. – 256 с.

Результаты тестирования по методике «Личностный опросник Айзенка (ЕРІ)»

№ испытуемого	Экстраверсия -интроверсия	Нейротизм	Темперамент
1	2	3	4
1	среднее между экстравертом и интровертом 15	средний уровень нейротизма 11	сангвиник
2	интроверт 8	очень высокий уровень нейротизма 19	меланхолик
3	среднее между экстравертом и интровертом 15	средний уровень нейротизма 13	холерик
4	среднее между экстравертом и интровертом 9	высокий уровень нейротизма 18	меланхолик
5	среднее между экстравертом и интровертом 9	средний уровень нейротизма 13	меланхолик
6	среднее между экстравертом и интровертом 13	высокий уровень нейротизма 14	холерик
7	среднее между экстравертом и интровертом 11	очень высокий уровень нейротизма 5	меланхолик
8	экстраверт 16	очень высокий уровень нейротизма 21	холерик
9	среднее между экстравертом и интровертом 15	очень высокий уровень нейротизма 24	холерик
10	среднее между экстравертом и интровертом 9	очень высокий уровень нейротизма 22	меланхолик

Продолжение приложения 1

1	2	3	4
11	среднее между экстравертом и интровертом 14	средний уровень нейротизма 11	сангвиник
12	экстраверт 16	высокий уровень нейротизма 16	холерик
13	среднее между экстравертом и интровертом 10	средний уровень нейротизма 12	флегматик
14	среднее между экстравертом и интровертом 12	высокий уровень нейротизма 16	меланхолик
15	экстраверт 16	средний уровень нейротизма 13	Холерик
16	экстраверт 18	средний уровень нейротизма 13	Сангвиник
17	среднее между экстравертом и интровертом 12	низкий уровень нейротизма 5	Флегматик
18	экстраверт 16	высокий уровень нейротизма 17	Холерик
19	среднее между экстравертом и интровертом 15	средний уровень нейротизма 13	Сангвиник
20	среднее между экстравертом и интровертом 9	высокий уровень нейротизма 14	меланхолик
21	среднее между экстравертом и интровертом 12	средний уровень нейротизма 13	меланхолик
22	среднее между экстравертом и интровертом 14	низкий уровень нейротизма 2	сангвиник
23	среднее между экстравертом и интровертом 9	высокий уровень нейротизма 10	меланхолик

Окончание приложения 1

1	2	3	4
24	среднее между экстравертом и интровертом 12	высокий уровень нейротизма 18	меланхолик
25	глубокий интроверт 4	средний уровень нейротизма 10	флегматик
26	интроверт 5	высокий уровень нейротизма 16	меланхолик
27	интроверт 7	средний уровень нейротизма 9	флегматик
28	экстраверт 17	высокий уровень нейротизма 14	холерик
29	экстраверт 16	низкий уровень нейротизма 4	сангвиник
30	среднее между экстравертом и интровертом 12	средний уровень нейротизма 11	флегматик

Приложение 2

Результаты тестирования по методике «Диагностика эмоционального выгорания личности» (В. В. Бойко)

№ Испытуемого	Напряжение				Резистенция				Истощение			
	ППО	НО	ЗК	ТД	НР	ЭНД	РС	РПО	ЭД	ЭО	ЛО	ППН
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	0	0	1	3	12	10	2	19	7	15	3	15
2	7	0	0	0	0	8	0	5	0	10	0	2
3	7	10	1	2	3	7	0	2	0	8	0	3
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
4	5	13	5	5	22	22	19	25	18	13	8	20
5	10	10	17	22	23	5	9	9	10	13	10	7
6	20	13	16	17	22	20	17	15	19	25	7	25
7	23	23	10	6	16	20	16	5	7	10	11	15
8	24	25	7	8	18	15	18	8	23	10	22	18
9	4	3	11	6	17	15	3	25	0	10	8	3
10	5	2	1	0	3	7	0	2	0	8	0	0
11	2	8	5	0	22	17	12	25	21	13	8	7
12	5	5	0	5	12	7	0	2	10	5	0	0
13	11	16	10	22	13	8	3	18	12	10	3	15
14	0	0	0	0	0	8	7	0	15	3	0	0
15	0	2	0	0	0	2	2	2	0	10	0	2
16	10	16	9	19	10	10	10	9	9	8	8	7
17	12	15	8	20	11	11	12	8	9	8	9	9
18	20	14	13	19	11	9	11	9	8	8	9	9
19	11	20	14	19	13	10	11	9	9	4	9	6
20	16	12	9	17	11	9	12	7	9	8	9	9
21	14	17	8	20	12	10	15	6	7	7	9	9
22	15	10	9	20	11	11	12	8	7	8	5	9
23	17	17	10	18	9	14	13	9	5	8	6	8
24	16	18	8	19	12	13	11	9	7	7	5	7

Окончание приложения 2

25	12	18	9	19	11	13	12	9	6	6	4	8
26	16	20	14	19	15	11	12	7	8	8	9	8
27	15	14	12	20	12	9	12	9	9	7	8	8
28	0	8	2	0	8	8	2	15	18	16	3	2
29	0	3	6	3	17	12	12	20	8	13	5	2
30	4	3	11	3	17	12	3	25	0	10	8	3
Среднее значение	10,03	11,1	7,5	11,03	12,1	11,1	8,9	10,7	8,7	9,6	6,2	7,8

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

Факультет психологии

Направление подготовки 37.03.01 Психология

Направленность (профиль) образовательной программы Юридическая психология

Выпускающая кафедра психологии

РЕЦЕНЗИЯ

на выпускную квалификационную работу

Студентки Потороакэ Снежаны Николаевны группы 150-юп

(Ф.И.О. полностью)

на тему «Взаимосвязь типов темперамента и эмоционального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы»

(полное наименование темы согласно приказу)

Выпускная квалификационная работа бакалавра выполнена на 59 страницах, содержит приложения на 5 страницах.

1. Актуальность, новизна и практическая значимость темы: сотрудники уголовно-исполнительной системы относятся к группе риска возникновения стрессовых состояний, что может привести к развитию эмоционального выгорания. Это определяет актуальность изучения эмоционального выгорания и методов его профилактики у сотрудников уголовно-исполнительной системы. Теоретическая разработка данной проблемы составила фундамент и обоснования для поиска и разработки способов профилактики личности сотрудников уголовно-исполнительной системы и повышения их устойчивости к негативному влиянию профессиональной среды, с учетом роли индивидуально-типологических особенностей, как предпосылок изменений личности. Поэтому тема исследования, безусловно, является актуальной. По широте исследуемых параметров и аспектов проблемы работа заслуживает самого пристального внимания и одобрения. Научная новизна заключается в том, что в работе представлены результаты исследования взаимосвязей типов темперамента и эмоционального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы. Практическая значимость исследовательской работы состоит в том, что изучение взаимосвязей типов темперамента и эмоционального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы, позволило оформить рекомендации для психологической службы учреждения с целью осуществления психологической помощи сотрудникам уголовно-исполнительной системы.

2. Логическая последовательность: структура работы хорошо сбалансирована, изложение материала логично.

3. Аргументированность и конкретность выводов и предложений: по итогам содержания работы, непосредственно в тексте, были предложены выводы, как теоретического, так и практического характера.

4. Полнота проработки литературных источников: автором проведен анализ научных статей, перечислены ученые-исследователи, которые занимались изучением особенностей взаимосвязей типов темперамента и эмоционального выгорания. По

содержанию теоретической части работы, можно судить о том, что автор действительно проанализировал современную научную литературу.

5. Качество общего оформления работы, таблиц, иллюстраций, приложений, графиков: оформление работы соответствует методическим рекомендациям.

6. Положительные стороны работы: Несомненным достоинством работы является глубокая проработка взаимосвязей типов темперамента и эмоционального выгорания, полнота и обстоятельность изложения теоретической и практической работы, а также обоснованность и ценность полученных результатов и выводов, возможность применения их в практической деятельности. Также к положительным моментам можно отнести описание рекомендации для психологической службы учреждения с целью осуществления психологической помощи сотрудникам уголовно-исполнительной системы.

7. Недостатки работы: существенных недостатков не обнаружено.

8. Оценка сформированности компетенций ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-7, ОК-8, ОК-9, ОПК-1, ПК-6, ПК-7, ПК-8, ПК-9, ПК-10, ПК-11, ПК-12, ПК-13, ПК-14, отработанных обучающимся при работе над темой выпускной квалификационной работы: в целом работа свидетельствует о способности автора излагать выявленные им теоретические данные и экспериментальные результаты, что может рассматриваться как определенная степень сформированности общекультурных и профессиональных компетенций, соответствующих квалификации бакалавра.

9. Какие предложения целесообразно внедрить в практику: результаты психологического исследования взаимосвязей типов темперамента и эмоционального выгорания, а также составленные рекомендации для психологической службы учреждения с целью осуществления психологической помощи сотрудникам уголовно-исполнительной системы.

10. Выпускная квалификационная работа соответствует (не соответствует) всем установленным требованиям к выпускным квалификационным работам и может быть (не может быть) рекомендована к защите на заседании Государственной экзаменационной комиссии.

Работа заслуживает оценки отлично, а ее автор заслуживает
(оценка прописью)
присвоения квалификации бакалавр.

Рецензент выпускной квалификационной работы Тихонович Татьяна Юрьевна,
доцент кафедры психологии и педагогики детства КГПУ им. В.П. Астафьева,
канд. психол. наук,

(Ф.И.О (полностью), должность, ученая степень, ученое звание, место работы)

«1» июня 2024г.



Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

Факультет психологии

Направление подготовки 37.03.01 Психология

Направленность (профиль) образовательной программы Юридическая психология

Выпускающая кафедра психологии

ОТЗЫВ

на выпускную квалификационную работу

Студента(ки) Потороакэ Снежаны Николаевны группы 150-юп

(Ф.И.О. полностью)

на тему «Взаимосвязь типов темперамента и эмоционального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы»

(наименование темы согласно приказу)

Выпускная квалификационная работа бакалавра выполнена на 59 страницах, содержит приложения на 5 страницах.

1. Актуальность и значимость темы: тема, выбранная автором для исследования, является актуальной как с теоретической, так и с практической точки зрения, что в достаточной степени обосновано как во введении к данной работе, так и в ее содержании. Актуальность проблемы исследования обусловлена необходимостью изучения эмоционального выгорания у сотрудников уголовно-исполнительной системы и повышения их устойчивости к негативному влиянию профессиональной среды, с учетом роли индивидуально-типологических особенностей, как предпосылок изменений личности, а также методов его профилактики. Практическая значимость исследовательской работы состоит в том, что изучение взаимосвязей типов темперамента и эмоционального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы, позволило оформить рекомендации для психологической службы учреждения с целью осуществления психологической помощи сотрудникам уголовно-исполнительной системы.

2. Логическая последовательность: работа соответствует заявленной теме исследования и выполнена, посредством последовательного решения задач поставленных в начале работы. По содержанию работы можно судить о том, что автор действительно проанализировал современную научную литературу, а также провел анализ взаимосвязи типов темперамента и эмоционального выгорания. В работе дается логичное и последовательное исследование о понятиях и сущности темперамента, эмоционального выгорания, психологических особенностей личности и специфики работы сотрудников уголовно-исполнительной системы.

3. Аргументированность и конкретность выводов и предложений: по итогам выпускной квалификационной работы были сделаны аргументированные выводы об особенностях взаимосвязи типов темперамента и эмоционального выгорания у сотрудников уголовно-исполнительной системы, а также разработаны рекомендации для психологической службы учреждения с целью осуществления психологической помощи сотрудникам уголовно-исполнительной системы.

4. Полнота проработки литературных источников: в работе использованы научные труды ученых, которые представляют собой достаточную научную основу. Выпускная квалификационная работа написана научным языком, содержит сноски на использованные при ее написании источники, являясь доступной по изложению.

5. Качество общего оформления работы, таблиц, иллюстраций, приложений, графиков: оформление выпускной квалификационной работы осуществлено в соответствии с предъявленными требованиями, библиографический список составлен верно и является актуальным для анализа данной проблемы. Представлен конкретный, четко изложенный материал в приложениях.

6. Положительные стороны работы: среди основных положительных черт работы следует отметить хорошую подборку материала для изучения, проведение самостоятельного анализа ряда теоретических и практических вопросов взаимосвязи типов темперамента и эмоционального выгорания. Достоинством работы выступает составленные автором рекомендации для психологической службы учреждения с целью осуществления психологической помощи сотрудникам уголовно-исполнительной системы.

7. Уровень самостоятельности при работе над темой выпускной квалификационной работы: Потороакэ С.Н. проявила себя, как старательный студент, с интересом и ответственностью подойдя к выполнению выпускной квалификационной работы. Отличительная особенность Снежаны Николаевны – проведение самостоятельного анализа ряда теоретических и практических вопросов.

8. Недостатки работы: существенных недостатков в работе не выявлено. Как пожелание, не бояться использовать зарубежные источники в работе для комплексного понимания обозначенной проблемы изучения взаимосвязи типов темперамента и эмоционального выгорания.

9. Оценка сформированности компетенций ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-7, ОК-8, ОК-9, ОПК-1, ПК-6, ПК-7, ПК-8, ПК-9, ПК-10, ПК-11, ПК-12, ПК-13, ПК-14, отработанных обучающимся при работе над темой выпускной квалификационной работы: содержание выполненной работы подтверждает способность автора анализировать, выявленные им теоретические данные и экспериментальные результаты, что может соответствовать сформированности общекультурных и профессиональных компетенций, соответствующих квалификации бакалавра.

10. Выпускная квалификационная работа соответствует (не соответствует) установленным требованиям к выпускным квалификационным работам и может быть (не может быть) рекомендована к защите на заседании Государственной экзаменационной комиссии. Работа заслуживает оценки «отлично».

(оценка прописью)

Руководитель выпускной квалификационной работы Дулинец Галина Геннадьевна,
доцент кафедры психологии, кандидат психологических наук
(Ф.И.О. должность, ученая степень, ученое звание)

« 5 » июле 2024г.


(подпись руководителя)

С отзывом ознакомлена Потороакэ С.Н. 05.07.24 

znanium.com

электронно-библиотечная система

Интеллектуальный поиск и анализ научных публикаций ИНФРА-М

Обработан файл: Потороакэ Снежана Николаевна. ВКР Взаимосвязь типов темперамента и эмоционального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы.pdf.

Год публикации: 2024.

Оценка оригинальности документа – 71,25 %

Потороакэ С.Н. 05.09.24. [подпись]

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

Согласие

выпускника на размещение выпускной квалификационной работы в электронно-библиотечной системе АНО ВО СИБУП

1. Я, Тютюряк Светлана Николаевна

(фамилия, имя, отчество полностью)

студент (ка) группы 150-юп факультета психологии Автономной некоммерческой организации высшего образования «Сибирский институт бизнеса, управления и психологии» (далее – АНО ВО СИБУП), разрешаю АНО ВО СИБУП воспроизводить и размещать (доводить до всеобщего сведения) в полном объеме написанную мною в рамках выполнения образовательной программы выпускную квалификационную работу бакалавра на тему

Взаимовлияние типов темперамента и эмоционального
вооружения сотрудников учебно-исследовательской
системы

(наименование работы)

в открытом доступе в электронно-библиотечной системе, таким образом, чтобы любой пользователь данного портала мог получить доступ к выпускной квалификационной работе из любого места и в любое время по собственному выбору, в течение всего срока действия исключительного права на выпускную квалификационную работу.

2. Я подтверждаю, что выпускная квалификационная работа написана мною лично, в соответствии с правилами академической этики и не нарушает авторских прав иных лиц.

«05» 04 2024 г.


(подпись)