

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

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

КАФЕДРА ПСИХОЛОГИИ

РУСАКОВА МАРГАРИТА НИКОЛАЕВНА

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

ВЗАИМОСВЯЗЬ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ И
ОТКЛОНЯЮЩЕГОСЯ ПОВЕДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО-
ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ИНСПЕКЦИИ

Направление подготовки 37.03.01 Психология

Направленность (профиль) образовательной программы

Юридическая психология

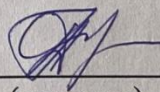
Обучающийся


(подпись)

М. Н. Русакова
(инициалы, фамилия)

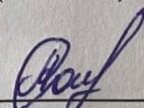
Руководитель

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


(подпись)

Г. Г. Дулинец
(инициалы, фамилия)

Нормоконтролер


(подпись)

А.С. Самарина
(инициалы, фамилия)

Допускается к защите

Зав. кафедрой психологии

канд. психол. наук
(ученая степень, ученое звание, инициалы, фамилия)
Г. Г. Дулинец
(подпись)

« 04 » июля 20 25 г.

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) Русаковой Маргариты Николаевны
(Ф.И.О. полностью)

группы 250-юп

1. Тема выпускной квалификационной работы: Взаимосвязь эмоционального выгорания и отклоняющегося поведения сотрудников уголовно-исполнительной инспекции

(полное наименование темы согласно приказу)

утверждена приказом по институту от «18» 03 2025 г. № 34-40
на основании решения заседания выпускающей кафедры психологии

Протокол от «13» марта 2025 г., № 7

2. Срок сдачи выпускной квалификационной работы «04» апреля 2025 г.

3. Содержание выпускной квалификационной работы Введение;
I Теоретическое обоснование взаимосвязи эмоционального выгорания и отклоняющегося поведения у сотрудников уголовно-исполнительной инспекции; II Эмпирическое исследование влияния взаимосвязи эмоционального выгорания и личностных особенностей на динамику отклоняющегося поведения сотрудников уголовно-исполнительной инспекции; Заключение.

4. Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы: нет.

5. График выполнения выпускной квалификационной работы: подбор и изучение литературных источников, разработка структуры содержания ВКР, уточнение цели и задач, объекта и предмета исследования (15.03.25–17.03.25); уточнение и систематизация списка литературы, написание раздела ВКР, раскрывающего теоретические основы изучаемой проблемы (18.03.25–23.03.25); формирование плана эмпирического исследования, составление диагностического комплекса (24.03.2025–30.03.25); сбор и анализ эмпирического материала (01.04.25–15.05.25); написание практической части ВКР, формирование выводов (16.05.25–29.05.2025); доработка текста ВКР, оформление ВКР (30.05.2025–03.06.2025); подготовка сообщения, иллюстративных материалов для защиты (04.06.25–10.06.25).

Дата выдачи задания «14» марта 2025 г.

Руководитель выпускной квалификационной работы


(подпись)

Г.Г. Дулинец
(инициалы, фамилия)

РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа 80 с., рисунков 15, источников 44, приложений нет.

ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ, СКЛОННОСТЬ К ОТКЛОНЯЮЩИМСЯ ФОРМАМ ПОВЕДЕНИЯ, УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНАЯ ИНСПЕКЦИЯ

Актуальность исследования: проблема эмоционального выгорания и отклоняющегося поведения сотрудников уголовно-исполнительной инспекции приобретает особую значимость в современных условиях ужесточения социального контроля и возрастающих требований к качеству исполнения государственных обязательств. Эмоциональное выгорание является одной из основных причин низкого уровня работоспособности и эффективности персонала уголовно-исполнительной инспекции, что влечет за собой серьезные последствия для системы исполнения наказаний и общего уровня общественной безопасности.

Объект исследования: эмоциональное выгорание сотрудников.

Предмет исследования: влияние взаимосвязи эмоционального выгорания и личностных особенностей на динамику отклоняющегося поведения сотрудников уголовно-исполнительной инспекции.

Целью исследования является изучение влияния взаимосвязи эмоционального выгорания и личностных особенностей на динамику отклоняющегося поведения сотрудников уголовно-исполнительной инспекции.

Гипотеза исследования: уровень эмоционального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной инспекции влияет на склонность к отклоняющимся формам поведения, которое усугубляется эмоционально-волевыми личностными особенностями работников, такими как эмоциональная устойчивость, наличие внутренних напряжений, самоконтроль, социальная нормированность.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	7
I ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ И ОТКЛОНЯЮЩЕГОСЯ ПОВЕДЕНИЯ У СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ИНСПЕКЦИИ	11
1.1 Феномен эмоционального выгорания в психологической литературе	11
1.2 Особенности проявления отклоняющегося поведения у сотрудников уголовно-исполнительной инспекции	22
1.3 Характеристика профессиональной деятельности сотрудников уголовно-исполнительных инспекций	30
II ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ВЛИЯНИЯ ВЗАИМОСВЯЗИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ И ЛИЧНОСТНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ НА ДИНАМИКУ ОТКЛОНЯЮЩЕГОСЯ ПОВЕДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ИНСПЕКЦИИ	37
2.1 Описание хода эмпирического исследования	37
2.2 Анализ эмпирических результатов исследования	41
2.3 Статистический анализ результатов исследования	64
2.4 Рекомендации для психологической службы и сотрудников уголовно-исполнительной инспекции для профилактики формирования отклоняющихся форм поведения	73
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	83

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность выбранной темы обусловлена рядом важных обстоятельств. Проблема эмоционального выгорания и отклоняющегося поведения сотрудников уголовно-исполнительной инспекции приобретает особую значимость в современных условиях ужесточения социального контроля и возрастающих требований к качеству исполнения государственных обязательств. Эмоциональное выгорание является одной из основных причин низкого уровня работоспособности и эффективности персонала уголовно-исполнительной инспекции, что влечет за собой серьезные последствия для системы исполнения наказаний и общего уровня общественной безопасности.

Сущностные характеристики эмоционального выгорания рассматривались в трудах А.О. Карнауховой, О.В. Крапивиной, И.А. Новиковой, П.И. Сидорова, В.А. Тропова, Е.И. Уразаевой, А.П. Шиховой. Природа синдрома эмоционального выгорания рассматривались в работах К. Маслач, В.В. Бойко, Н.Е. Водопьяновой, О.Н. Ежовой, А.Б. Леоновой, Е.С. Старченковой, и др.

В психологии «отклоняющееся поведение» определяется как система поступков или отдельных действий, противоречащих общепринятым социально-нравственным нормам и не соответствующих социальным ожиданиям» (Я.И.Гилинский, Е.В. Змановская, В.Ю. Рыбников, Ю.А. Клейберг, В.Д. Менделевич, С.В. Шепелева и др.). Проблему отклоняющегося поведения у сотрудников уголовно-исполнительной системы, рассматривали в своих работах С.П. Безносова, А.В. Буданова, Т.П. Даниличевой, Ю.А. Кренивой, А.А. Мининой, Б.Д. Новикова, А.В. Салатина, С.Х. Шамсунова и других.

Объект исследования: эмоциональное выгорание сотрудников.

Предмет исследования: влияние взаимосвязи эмоционального выгорания и личностных особенностей на динамику отклоняющегося поведения сотрудников уголовно-исполнительной инспекции.

Целью исследования является изучение влияния взаимосвязи

эмоционального выгорания и личностных особенностей на динамику отклоняющегося поведения сотрудников уголовно-исполнительной инспекции.

Задачи исследования:

1. Теоретически проанализировать и раскрыть содержание понятий «эмоциональное выгорание» и «отклоняющееся поведение», описать факторы отклоняющегося поведения у сотрудников уголовно-исполнительной инспекции и психологические особенности профессиональной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной инспекции.

2. Спланировать и провести эмпирическое исследование влияния взаимосвязи эмоционального выгорания и личностных особенностей на динамику отклоняющегося поведения сотрудников уголовно-исполнительной инспекции.

3. Проанализировать результаты исследования и сформулировать выводы.

4. Разработать рекомендации для психологической службы и сотрудников уголовно-исполнительной инспекции для профилактики формирования отклоняющихся форм поведения.

Гипотеза исследования: уровень эмоционального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной инспекции влияет на склонность к отклоняющимся формам поведения, которое усугубляется эмоционально-волевыми личностными особенностями работников, такими как эмоциональная устойчивость, наличие внутренних напряжений, самоконтроль, социальная нормированность.

Экспериментальную выборку составили 15 сотрудников уголовно-исполнительной инспекции г. Канска, в возрасте от 27 до 44 лет. Стаж работы в уголовно-исполнительной инспекции от 5 до 12 лет. Все испытуемые женщины.

Методы и методики исследования:

1. 16-ти факторный личностный опросник Кеттелла.

Цель методики: определение психологического своеобразия основных подструктур темперамента и характера человека.

2. Методика диагностики эмоционального выгорания В.В. Бойко.

Цель методики: позволяет диагностировать механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия.

3. Методика склонности к отклоняющему поведению, А.Н. Орел.

Цель методики: измерение готовности (склонности) человека к реализации различных форм отклоняющегося поведения.

4. Метод статистической обработки данных: коэффициент ранговой корреляции Спирмена.

Новизна исследования заключается во внимании к недостаточной изученности в научной литературе взаимосвязи эмоционального выгорания и отклоняющегося поведения. Несмотря на значительное количество исследований, посвящённых отдельным аспектам эмоционального выгорания и проблемам девиации сотрудников правоохранительных органов, целостного анализа данной проблемы применительно к сотрудникам уголовно-исполнительной инспекции практически не проводилось.

Практическая значимость заключается в том, что многие положения, содержащиеся в трудах названных авторов, оказываются либо в стадии разработки, либо дискуссионными. Наше исследование позволяет выявить закономерности и механизмы влияния эмоционального выгорания на возникновение отклоняющегося поведения у сотрудников уголовно-исполнительной инспекции. Полученные данные позволят предложить конкретные практические рекомендации по оптимизации системы подготовки и переподготовки сотрудников уголовно-исполнительной инспекции, внедрению специальных методик диагностики и коррекции эмоционального выгорания, разработке программ профилактики отклоняющегося поведения сотрудников.

I ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ И ОТКЛОНЯЮЩЕГОСЯ ПОВЕДЕНИЯ У СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ИНСПЕКЦИИ

1.1 Феномен эмоционального выгорания в психологической литературе

Профессиональная деятельность в сфере «человек-человек» в силу предъявляемых ею высоких требований, особой ответственности и эмоциональных нагрузок потенциально содержит в себе опасность тяжелых переживаний, связанных с рабочими ситуациями, и вероятность возникновения профессионального стресса.

Эмоциональное выгорание в профессиональной деятельности — дисфункциональное состояние, возникающее у работников под воздействием длительного психоэмоционального стресса. Оно характеризуется эмоциональным истощением, обесцениванием труда и снижением эффективности профессиональной деятельности.

Данное состояние представляет собой многослойный конструкт, набор негативных психических переживаний «изнеможения» от длительного влияния напряжения в профессиях, которые связаны с интенсивными межличностными взаимодействиями, сопровождающиеся эмоциональной насыщенностью и когнитивной сложностью.

Термин «эмоциональное выгорание» (от англ. «burnout») впервые был использован американским психиатром Г. Фрейденбергом в 1974 г. для характеристики психологического состояния специалистов, интенсивно и тесно общающихся с посетителями в эмоционально нагруженной атмосфере при оказании профессиональной помощи. Иногда его переводят на русский язык как «эмоциональное сгорание» или «профессиональное выгорание». Сначала этот термин обозначал состояние изнеможения, истощения, сопряженное с

ощущением собственной бесполезности [3].

Первоначальные исследования этого явления носили в основном описательный и эпизодический характер. Но в 1981 г. К. Маслач, одна из ведущих специалистов по изучению «эмоционального выгорания», детализировала этот феномен как особое состояние, включающее чувство эмоционального истощения, изнеможения; симптомы дегуманизации, деперсонализации; негативное самовосприятие, а в профессиональном плане – утрату профессионального мастерства [41]. Таким образом, вводятся три ключевых понятия, характеризующих этот феномен – эмоциональное истощение, деперсонализация (цинизм) и снижение профессиональной эффективности (редукция профессиональных качеств)

Дальнейшие исследования по этой проблеме показали, что синдром «эмоционального выгорания» – сложный психофизиологический феномен, который определяется как эмоциональное, умственное и физическое истощение из-за продолжительной эмоциональной нагрузки. Синдром «выгорания» 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 [2].

В настоящее время данный термин 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 [4].

Согласно трактовке К. Маслач, отмечает В. В. Лукьянов [2], выгорание представляет собой психологический синдром, который вызван продолжительной ответной реакцией на постоянный эмоциональный и межличностный стресс в рабочей среде. Он включает истощение, цинизм и профессиональную неэффективность. Выгорание в данном понимании является

отражением значительного рассогласования между профессией и работником. Е.В. Ермакова пишет, что, согласно К. Маслач, «синдром выгорания в большей степени характеризует работу человека, чем его самого» [41]. Это небольшое, но важное дополнение перемещает понятие «выгорание» из области личности в область профессии. В качестве еще одного важного дополнения для понимания понятия «выгорание» приведем высказывание В.Е. Орла, который, ссылаясь на К. Маслач, пишет, что «отличительной особенностью позиции К. Маслач и ее коллег является акцентирование внимания на профессиональном характере выгорания и рассмотрении его как результат профессиональных проблем, а не как психиатрический синдром» [29]. Отсюда мы можем заключить, что выгорание может наблюдаться, согласно мнению авторов, только у психически здорового человека и не имеет психопатологической основы. Е.В. Ермакова, ссылаясь на К. Маслач и С. Джексон, характеризует компоненты выгорания следующим образом.

Эмоциональное истощение представляет собой комплекс признаков эмоциональной усталости, «выпотрошенности» от хронически переживаемого напряжения и стресса, возникающих в процессе профессиональных взаимодействий с другими людьми. Деперсонализация выражается в явном отрицательном восприятии других людей. Профессиональная неэффективность проявляется в снижении профессиональных знаний и умений, сужении спектра применяемых профессиональных навыков [17].

Согласно определению А. Пайнс и Е. Аронсон, выгорание представляет собой состояние физического и психического истощения, которое возникает под влиянием долгого пребывания в эмоционально перегруженных обстоятельствах.

Обращаясь к позиции А. Чиром, В.В. Лукьянов указывает, что выгорание, по мнению автора, представляется комплексом, включающим физическое, эмоциональное и когнитивное истощение (утомление), где основным является эмоциональное истощение, а дополняющие его элементы являются последствием поведения (купирования стресса) [40].

С точки зрения А. Ленге, выгорание – это проявление неэкзистенциальной установки в отношении жизни, являющееся фундаментальным и приводящим к дефицитарной витальной симптоматике в соматическом и психическом аспекте. Причем данная симптоматика, по мнению автора, является защитной функцией для устранения возможностей последующего развития неэкзистенциальной установки [25].

Водопьянова Н.Е. и Е.С. Старченкова считают выгорание феноменом личностной деформации, являющимся многомерным конструктом, включающим комплекс отрицательных психологических переживаний, которые связаны с долгосрочными, эмоционально насыщенными и сложными межличностными взаимодействиями с другими людьми. По мнению авторов, выгорание – это «ответ» на долговременные «стрессы межличностных коммуникаций» [12].

Ракицкая А.В., в целом разделяя и развивая позицию Н.Е. Водопьяновой и Е.С. Старченковой, пишет, что выгорание – это приобретенный стереотип поведения, проявляющийся в снижении эмоционального реагирования в профессиональной жизни. Отрицательным моментом является то, что выгорание негативным образом отражается на выполнении профессиональной деятельности и межличностных отношениях. В качестве положительного момента может выступать возможность «дозирования и экономии энергетических ресурсов» [37].

О.Н. Рыбников относит выгорание к одной из форм стресса. Автор пишет о том, что выгорание является другой, более распространенной формой профессионального стресса у работников [38].

Согласно Е.И. Холостовой, выгорание есть «состояние физического, эмоционального и психического истощения, которое вызвано долговременной вовлеченностью в ситуации, требующие очень высоких эмоциональных затрат» [39].

Ряд авторов (В.В. Лукьянов, А.Б. Леонова, А.А. Обознов, А.С. Чернышев, Н.Е. Водопьянова) считают, что выгорание есть «целостное, динамическое,

интегральное психическое образование в единстве и взаимодействии эмоциональных, когнитивных, мотивационных и поведенческих элементов, образующих его базовые компоненты, количественный и качественный состав которых определяется спецификой профессиональной деятельности» [20].

Водопьянова Н.Е. считает, что определение «выгорание» – это долговременная стрессовая реакция или синдром, появляющийся как следствие продолжительных стрессов средней интенсивности, полученных в ходе профессиональной деятельности [12]. Именно по этой причине некоторые авторы называют синдром «эмоционального выгорания» – «профессиональным выгоранием», благодаря чему стало возможным изучать данное явление, как личную деформацию профессионала под влиянием профессиональных стрессов.

Эмоциональное выгорание – комплекс особых психических проблем, появляющихся в ходе профессиональной деятельности [44]. Разные авторы данный феномен рассматривали, как характерный именно для «помогающих» профессий, в которых специалист добровольно занимается полной самоотдачей, как долговременная стрессовая реакция, в ходе которой наступает деформация личности (снижение чувства собственного достоинства и т.п.), появляющаяся из-за влияния профессиональных стрессов, как сигнал о переутомлении, которое свойственно любой профессии и за ее пределами, например, в работе по дому [12].

Выгорание развивается постепенно, и чем раньше человек его заметит, тем проще избежать негативных последствий. Чтобы более простыми словами обозначить то, как проявляет себя эмоциональное выгорание, можно прибегнуть к описанию немецкого психолога Матиаса Буриша. Он описал четыре этапа [17]:

Первый этап выглядит совершенно безобидно: это действительно еще не совсем выгорание. Это та стадия, когда нужно быть внимательным. Именно тогда человеком движет идеализм, какие-то идеи, некая восторженность. Но требования, которые он постоянно предъявляет по отношению к себе,

чрезмерны. Он слишком много требует от себя в течение недель и месяцев;

Второй этап – это истощение: физическое, эмоциональное, телесная слабость.

На третьей стадии обычно начинают действовать первые защитные реакции. Человек уходит из отношений, происходит дегуманизация. Это реакция противодействия в качестве защиты, для того чтобы истощение не становилось сильнее. Интуитивно человек чувствует, что ему нужен покой, и в меньшей степени поддерживает социальные отношения. Те отношения, которые должны проживаться, потому что без них нельзя обойтись, отягощаются отвержением, отталкиванием.

Четвертый этап – это усиление того, что происходит на третьем этапе, терминальная стадия выгорания. М. Буриш называет это «синдром отвращения». Это понятие, которое означает, что человек больше в себе не несет никакой радости. В отношении всего возникает отвращение.

Факторы, способствующие развитию эмоционального выгорания.

Социально-психологические факторы: переживание несправедливости, социальная незащищенность, социальная поддержка.

1. Переживание несправедливости. Особый интерес представляют исследования выгорания в свете теории справедливости. В соответствии с ней люди оценивают свои возможности относительно окружающих в зависимости от факторов вознаграждения, цены и своего вклада. Люди ожидают справедливых взаимоотношений, при которых то, что они вкладывают и получают от них, пропорционально вкладываемому и получаемому другими индивидуумами. Доказано, что чувство несправедливости выступает важной детерминантой выгорания, чем больше выражены переживания несправедливости, тем сильнее эмоциональное выгорание [22].

2. Социальная незащищённость и переживание социальной несправедливости. В качестве факторов, способствующих развитию синдрома, исследователи называют также чувства социальной незащищённости, неуверенности в социально-экономической стабильности и другие негативные

переживания, связанные с социальной несправедливостью. Б.П. Бунк и В. Хоренс отметили, что в напряжённых социальных ситуациях у большинства людей возрастает потребность в социальной поддержке, отсутствие которой приводит к негативным переживаниям и возможной мотивационно-эмоциональной деформации личности [17].

3. Социальная поддержка как защита от разрушающих последствий стресса. Социальная поддержка связана с уровнем выгорания. Работники, уровень поддержки которых со стороны руководителей и коллег высокий, меньше подвержены выгоранию.

Разные виды поддержки оказывают неоднозначное влияние на выгорание. Лейтер изучал воздействие личной (неформальной) и профессиональной поддержки на синдром выгорания. Оказалось, что первая из двух препятствовала редукции персональных достижений, а профессиональная играла двойственную роль, уменьшая или усиливая выгорание. С одной стороны, она была связана с более сильным ощущением профессиональной успешности, а с другой – с эмоциональным истощением. Обнаружено также, что чем больше личная поддержка, тем меньше риск эмоционального истощения и деперсонализации.

Аналогичные связи установлены и относительно профессиональной и административной поддержки в организации. Чем она больше, тем реже у сотрудников встречаются деперсонализация и редукция персональных достижений. В другом исследовании изучались три вида организационной поддержки: использование навыков, поддержка коллег, поддержка руководителя. Первый положительно связан с профессиональными достижениями, но отрицательно – с эмоциональным истощением. Поддержка коллег отрицательно связана с деперсонализацией и положительно – с персональными достижениями. Поддержка же стороны руководителя не была значимо связана ни с одним из компонентов выгорания.

Позитивный эффект обусловлен как характером поддержки, так и готовностью её принять [12].

Профессиональные факторы выгорания:

1. «Болезненная зависимость» от работы как причина выгорания. Проблема выгорания тесно соприкасается с вопросами мотивации профессионального выбора и карьерных ориентаций. «Трудоголизм» и активная увлечённость своей профессиональной деятельностью могут быть обусловлены стремлением к творчеству и ценностью для человека самой профессии. Но с равной степенью вероятности трудоголик бывает движим стремлением к социальному престижу, получению за счёт профессии материальных выгод и мотивов власти. Невозможность удовлетворить такие потребности будет способствовать развитию симптомов выгорания.

2. Ролевые факторы риска выгорания. К ним относят ролевой конфликт, ролевую перегруженность и ролевую неопределённость. Ролевой конфликт – это противоречивые требования к работнику. Ролевая неопределённость – это нечёткие, неопределённые требования к работнику. Ролевая перегруженность – ролевые ожидания намного больше, чем индивидуальные возможности и мотивация к выполнению задачи [35].

Многие исследования показывают взаимосвязь между ролевыми проблемами и выгоранием как следствием попытки выполнить неопределённые или совместить противоречивые требования, что обычно приводит к негативным эмоциональным переживаниям и утрате чувства доверия к организации.

3. Организационные характеристики. Рассматривая проблему организационных изменений, Лейтер и Харви, установили, что поддерживающее руководство, уверенность в стратегии менеджмента, эффективные коммуникации и значимость работы связаны с принятием изменений, при этом выгорание играет опосредующую роль между внутренней средой организации и принятием решений.

Различные характеристики организационной среды. Такие как кадровая политика, график работы, характер руководства, система вознаграждений, социально-психологический климат и т.п., могут влиять на развитие стресса на

рабочем месте и. как следствие, выгорания [12].

Риск выгорания смягчают стабильная и привлекательная работа, представляющая возможности для творчества. Профессионального и личностного роста, удовлетворённость качеством жизни в различных её аспектах. Наличие разнообразных интересов, перспективные жизненные планы. Реже «выгорают» оптимистические и жизнерадостные люди, умеющие успешно преодолевать жизненные невзгоды и возрастные кризисы; те, кто занимает активную жизненную позицию, и обращаются к творческому поиску решения при столкновении с трудными обстоятельствами, владеет средствами психической саморегуляции, заботится о восполнении своих психоэнергетических и социально-психологических ресурсов.

Меньший риск выгорания у тех, кто получает сильную и надёжную социальную, профессиональную поддержку, располагает кругом надёжных друзей и содействием со стороны семьи. Творческой обстановкой на рабочем месте. Обладает сильным творческим потенциалом и использует креативные способы решения жизненных и производственных вопросов [21].

Крайне специфична профессиональная деятельность сотрудников органов внутренних дел. При выполнении своих служебных обязанностей сотрудник сталкивается с аморальными, антиобщественными поступками и человеческими пороками, а также несет повышенную ответственность за принятые решения. Если выполняемая деятельность несёт разочарование, в последующем это может отразиться на взаимоотношении с коллегами, вследствие чего в подразделении образуется неблагоприятный психологический климат, в связи с чем необходимо определять степень профессионального выгорания у сотрудников ГУФСИН [8].

Профессиональному выгоранию подвержены как молодые специалисты, так и те, которые уже накопили значительный опыт. Скорее это зависит от эмоционального фона, баланса эмоций и характера поведения в разных ситуациях, особенно в критических [37].

Каждый из этих факторов по отдельности или сочетание нескольких из

них в комплексе несет реальную опасность для привыкшего к самоотдаче специалиста. Бойко В.В. выделяет следующие факторы, способствующие развитию синдрома профессионального выгорания [9]:

1. Внешние факторы, связанные с особенностями профессиональной деятельности:

- хронически напряженная психоэмоциональная деятельность, когда работнику приходится постоянно подкреплять эмоциями различные аспекты своей деятельности, «трудный» контингент, с которым приходится общаться;

- дестабилизирующая организация (обстановка) деятельности, тяжелые условия труда;

- повышенная ответственность за исполняемые функции и операции, повышенная требовательность руководства;

- неблагоприятная психологическая атмосфера профессиональной деятельности, которая определяется двумя основными обстоятельствами: конфликтностью «по вертикали», т.е. между начальником и подчиненными, и конфликтностью «по горизонтали» – между коллегами.

2. Внутренние факторы, связанные с индивидуальными особенностями человека:

- склонность к эмоциональной ригидности. Выгорание чаще возникает у тех, кто менее реактивен и восприимчив, более эмоционально сдержан. У людей импульсивных, обладающих подвижными нервными процессами, формирование симптома выгорания происходит медленнее. Повышенная впечатлительность и чувствительность могут полностью блокировать этот механизм психологической защиты;

- интенсивная интериоризация (у людей с повышенной ответственностью больше шансов подвергнуться синдрому);

- слабая мотивация эмоциональной отдачи в профессиональной деятельности (низкий уровень эмпатии);

- нравственные дефекты и дезориентация личности.

На возникновение синдрома профессионального выгорания существенно влияют три фактора – личностный, ролевой и организационный. В научной литературе традиционно выделяют поведенческие, психофизиологические и психологические (эмоциональные, когнитивные) признаки и симптомы профессионального выгорания [31].

Факторы, негативно влияющие на профессиональную деятельность сотрудника:

1. Юридические: несовершенство уголовно-процессуального законодательства, недостаточность юридических гарантий защищающих сотрудников.

2. Экономические: «уравниловка» в оплате, отсутствие системы мотивации; необходимость затрачивать личные средства на служебные материально-технические нужды, с одной стороны, и, с другой стороны, наличие возможностей извлечения побочной материальной и иных выгод на службе.

3. Социально-психологические: грубость и неуравновешенность руководителей; социальная, групповая, национальная нетерпимость; излишняя самоуверенность; чрезмерное тщеславие и карьеризм [5].

К специфичным причинам, эмоционального выгорания сотрудников УИС, можно отнести: проблемы профессионального характера (карьерного роста) и условий труда (недостаточный уровень заработной платы, состояние рабочих мест, отсутствие необходимого оборудования для качественного и успешного выполнения своей работы); воздействие осужденных и их близких, стремящихся решить свои психологические проблемы за счет общения с инспектором [16].

Последствия синдрома выгорания в профессиональной деятельности:

1. Осложнение отношений в семье.
2. Ухудшение отношений с коллегами.
3. Снижение эффективности работы.
4. Сложившаяся ситуация на работе может привести к необходимости

применения дисциплинарных мер – объявления взыскания, лишения премии или увольнения.

5. Растет неспособность принимать правильные решения, и как следствие невозможность улучшения жизни.

6. Ухудшение состояния здоровья, которое опасно переходом в хронические заболевания [35].

Таким образом, можно сказать, что «выгорание» – это долговременная стрессовая реакция или синдром, появляющийся как следствие продолжительных стрессов средней интенсивности, полученных в ходе профессиональной деятельности. Эмоциональное выгорание можно определить как комплекс особых психических проблем, появляющихся в ходе профессиональной деятельности. По результатам исследования «профессионального выгорания» приходим к выводу, что исследуемый синдром является приобретенным по результатам напряженных, а также эмоционально затрудненных отношений в системе человек - человек.

1.2 Особенности проявления отклоняющегося поведения у сотрудников уголовно-исполнительной инспекции

Длительное нахождение работника в ситуации профессиональной напряженности или в состоянии стресса способствует формированию изменений в его личности, которые проявляются в снижении интереса к выполняемой деятельности, коммуникативной толерантности и деструктивных формах поведения.

Деятельность сотрудников правоохранительных органов развивается в эмоционально напряженных обстоятельствах, к которым можно отнести как сам рабочий процесс (нехватка времени, чрезмерные интеллектуальная активность и напряженность, связанные с большим объемом поступающей

информации, иногда ее нехваткой), личностная ответственность (служебная и моральная) за принимаемые решения, а также взаимодействие с криминальными лицами. Все это требует эмоциональной включенности и соответственно затрат. Развитие эмоционального «выгорания» может быть спровоцировано различными факторами, которые объединяют в себе личностные особенности, ситуационные факторы, организацию рабочего процесса.

При длительном влиянии стрессовых профессиональных факторов, к которым можно отнести и работу с людьми с девиантным поведением, сотрудники ощущают усталость, разочарование в собственной деятельности и нарастание проблем в личной жизни. Сотрудники УИС, чья деятельность тесно связана с именно такой категорией людей, вынуждены совместно с ними проживать негативный опыт, что способно сказаться и на их поведении. Наряду с негативными проявлениями в эмоциональной сфере могут проявляться дезорганизирующие поведенческие изменения (девиации), среди которых наибольшее распространение, по мнению Е.В. Змановской [16], получили алкогольная и игровая зависимости, суицидальное поведение и правонарушения.

В большинстве случаев поведенческие девиации определяются как отклонение от социальных норм [14]. Девиации характеризуются негативным, разрушительным влиянием как на самого человека, так и на окружающих его людей. Соответственно, отклоняющееся поведение рассматривается как «устойчивое биопсихосоциальная подструктура, формирующаяся в процессе адаптации личности к неблагоприятным условиям» [16].

Отклоняющееся поведение может проявляться у любого человека независимо от сферы его деятельности, при этом оно представляет опасность не только для самого человека, но и для окружающих. Проявление такой линии поведения у сотрудников уголовно-исполнительной инспекции недопустимо, поскольку их служебная деятельность связана с определенными властными полномочиями, которые они могут применять в отношении других лиц. Такая

модель поведения является следствием нарушения общепризнанных норм и правил. Она проявляется в возникновении неприязни к окружающим, негативно отражается на коммуникативных качествах, взаимоотношениях и, в целом, на эмоциональное состояние. Следствием подобного поведения являются применение грубости и насилия.

По мнению психологов, такое отклонение отрицательно может отразиться на внутреннем мире человека, что приводит к его разрушению, эмоциональной неустойчивости, снижению самооценки и неправильного восприятия поведения других людей, проявлению чувства страха.

Как мы видим, отклоняющееся поведение способствует:

- изменению психологического состояния человека, его темперамента и характера;
- искажению самооценки;
- неправильному формированию личностных мотивов и потребностей;
- отсутствию контроля над своим поведением;
- нарушению взаимоотношений с другими людьми [33].

Отклоняющееся поведение сотрудников уголовно-исполнительной инспекции представляет собой серьезную проблему, поскольку оно способно существенно повлиять на эффективность функционирования всей системы и доверие граждан к институтам уголовной юстиции. Причины возникновения отклоняющегося поведения многообразны и связаны как с индивидуальными личностными характеристиками сотрудников, так и с организационными факторами, условиями службы и внешними воздействиями. Далее кратко перечислим основные формы проявления отклоняющегося поведения у сотрудников УИИ.

Во-первых, недобросовестное выполнение должностных обязанностей и коррупция. Получение взяток, злоупотребление должностными полномочиями, формирование связей с преступным миром, участие в незаконных сделках и сговоре с осужденными. Сюда же можно отнести «нарушение законности» в виде превышения должностных полномочий, применение насилия или угроз,

игнорирование законных прав граждан. Халатность, формализм, пренебрежительное отношение к обязанностям, неполное выполнение функций, неиспользование предоставленных законом инструментов, так же являются проявлением отклоняющегося поведения у сотрудников УИИ в следствие развития профессионального выгорания.

Злоупотребление алкоголем и наркотиками. Употребление алкоголя сотрудниками вне рамок установленных норм, ведет к нарушению дисциплины, неэффективности работы и возникновению опасных ситуаций. У сотрудника развивается психологическая нестабильность, которая может принимать формы депрессии, тревожности, агрессии, повышенной возбудимости, раздражительности и неуверенности в себе.

Проявление агрессивности и жестокости по отношению к гражданам, нарушителям порядка, представителям других ведомств, использование физической силы без достаточных оснований. Вторжение в частную жизнь осужденных и членов их семей, распространение конфиденциальной информации, нарушение неприкосновенности жилища.

Причины формирования девиаций у сотрудников уголовно-исполнительной инспекции разнообразны и зависят от множества внешних и внутренних факторов:

1. Личностные характеристики: склонность к риску, жажда власти, стремление к обогащению, эгоизм, заниженная самооценка, высокая тревожность.

2. Социальные условия: низкий уровень жизни, неблагоприятные социально-экономические условия, бедность, безработица, высокий уровень коррупции в обществе.

3. Организационно-правовая среда: недостатки законодательной базы, коррупция в правоохранительных органах, несовершенство процедуры отбора кадров, дефицит ресурсов, перегруженность сотрудников, низкое финансирование учреждений УИИ.

4. Психологический климат: отсутствие взаимопонимания и уважения

между членами коллектива, нездоровый психологический климат, авторитарный стиль руководства, постоянная угроза санкций и увольнений.

5. Культурные нормы: культура насилия и безнаказанности, традиционная практика замалчивания нарушений, наличие субкультуры непослушания и сопротивления законам.

Последствия отклоняющегося поведения, проявляются как на уровне отдельных подразделений, так и на уровне общества в целом:

1. Подрыв доверия граждан к правоохранительной системе.
2. Ухудшение эффективности деятельности органов государственной власти.
3. Рост числа жалоб и обращений граждан.
4. Возрастание количества преступлений и правонарушений.
5. Разрушение нормального хода процесса реформирования пенитенциарной системы.
6. Угроза личной безопасности самих сотрудников и гражданских лиц.

Таким образом, отклоняющееся поведение сотрудников уголовно-исполнительной инспекции является серьезной угрозой эффективному функционированию системы, её решению должно уделяться особое внимание со стороны руководства и общества в целом.

Злоказов К.В. и Куликов В.Б. полагают, что такое психическое отклонение у сотрудников возникает в результате неправильного формирования правовых установок [1].

Последствия отклоняющегося поведения могут быть выражены:

- в применении физического насилия;
- в оскорблениях личности;
- в суициде;
- в злоупотреблении алкоголем, наркотическими средствами и веществами;
- в нарушении закона.

Необходимо отметить, что проявлению отклоняющихся форм поведения у

сотрудников способствуют условия несения службы. Их непосредственная работа связана в коммуникативном взаимодействии с лицами, имеющими устойчивые криминальные взгляды, не признающие нормы общественной нравственности, морали и правил поведения. Кроме того, приговоренные к лишению свободы, отбывая наказание, выражают явную неприязнь к правоохранительным органам, непосредственно сотрудникам, нередко провоцируя своим негативным отношением на совершение поступков, выходящие за пределы должностных полномочий.

Во внутрисистемном управлении, в общении с руководителями и сослуживцами возможны следующие последствия отклоняющегося поведения сотрудника: потеря инициативы в работе, выражающаяся в ориентации только на исполнение приказов и распоряжений руководителей, вышестоящих звеньев управления и забвения своих личных должностных обязанностей и ответственности; переоценка «старых», привычных методов работы и недооценка необходимости внедрения новых методов деятельности, инноваций; установка на совершение формализованных, документально оформленных профессиональных действий при недостаточном внимании к человеку; профессиональный эгоизм (эгоцентризм), часто блокирующий эффективное взаимодействие работников различных служб органа правопорядка и снижающий результаты совместной деятельности.

Часто проявления отклоняющегося поведения становятся обращения работника к неадекватным защитным механизмам в своей деятельности: рационализации (объяснения своих незаконных действий интересами раскрытия и расследования преступления и т.п.); вымещения (например, словесного оскорбления задержанных и т.п.); замещения (например, достижение ложного ощущения своей профессиональной значимости за счет внешней атрибутики деятельности и т.п.); изоляции (сокращения контактов с другими людьми вне рамок своей правоохранительной системы, сужение коммуникативных связей) и др. [10].

Таким образом, наличие отклоняющегося поведения можно наблюдать в

случаях: не способности совладать со стрессом, профессионального выгорания, профессиональной деформации, нарушения устава.

Однако необходимо отметить, что проявление такого психологического явления обусловлено, прежде всего, защитной реакцией на внешний мир, когда человек внутри переживает определенные конфликты, не нашедших способов их разрешения, что приводит к дезадаптации, нежеланию исполнять свои служебные обязанности.

Исследования таких психологов, как Ежова О.Н. и Иванова С.В., позволили выделить несколько типов сотрудников уголовно-исполнительной инспекции, склонных к отклоняющемуся поведению:

1. Пассивно-зависимые. Данному типу сотрудников свойственна заниженная самооценка, наличие страха принимать самостоятельные решения, проявление скептицизма, длительность размышлений, замкнутость. Для такой категории быстрое принятие решений вызывает нервно-психические перегрузки.

2. Импульсивно-агрессивный. Данный тип сотрудников склонен к агрессии, отсутствию самообладания, уравновешенности. Они не сдержаны, негативно относятся к правовым и общественным нормам, нарушают служебную дисциплину, могут злоупотреблять алкоголем. Их адаптация к условиям службы проходит более тяжело.

3. Ригидно-паранойяльный. У данного типа сотрудников слабо развиты коммуникативные качества, они прямолинейны, упорны, злопамятны. Их представления о других наполнены антипатиями, собственные интересы превышают служебные.

4. Гипертимный. Сотрудники данного психотипа относятся к служебным обязанностям легкомысленно, у них отсутствует самокритика, наблюдается завышенная самооценка и быстрая смены настроения. Они эмоционально неустойчивы, принимают необдуманные решения в случае возникновения чрезвычайных ситуаций [10].

Общими чертами всех рассмотренных категорий являются:

профессиональная деформация; неустойчивость к стрессовым ситуациям; повышенная эмоциональность; шаблонность в поведении.

Необходимо отметить, что отклоняющееся поведение не относится к числу врожденных психических отклонений, следовательно, его профилактика является одним из необходимых направлений кадровой и психологической работы в коллективе. Поддержание здорового социально-психологического климата способствует уменьшению риска возникновения рассматриваемого явления.

1.3 Характеристика профессиональной деятельности сотрудников уголовно-исполнительных инспекций

Система исполнения уголовных наказаний в России предусматривает увеличение установленных Уголовным кодексом Российской Федерации видов наказаний, не связанных с изоляцией от общества, расширения круга оснований их применения, повышения эффективности социальной и психологической работы с осужденными, развития системы постпенитенциарной помощи.

В соответствии с этим, для исполнения наказаний, не связанных с отбыванием наказания в местах лишения свободы, необходимы специально подготовленные сотрудники, обеспечивающие социальную направленность исполнения наказаний без изоляции от общества. В Концепции развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации говорится о необходимости совершенствования кадрового обеспечения уголовно-исполнительных инспекций; формирования модели специалиста уголовно-исполнительной инспекции.

Уголовно-исполнительная инспекция (УИИ) занимается контролем за исполнением уголовных наказаний, не связанных с заключением под стражу, и осуществлением административного надзора за лицами, освобожденными из мест лишения свободы. Профессиональная деятельность сотрудников УИИ имеет свою уникальную специфику, которую важно учитывать для понимания сложности и многогранности их работы.

1. Контроль исполнения приговоров. Сотрудники УИИ занимаются организацией и контролем исполнения различных видов уголовного наказания, таких как условное осуждение, ограничение свободы, обязательные и исправительные работы, штраф и другие виды наказания, назначаемые судами. Они осуществляют надзор за соблюдением условий наказания и предупреждают нарушения законодательства.

2. Административный надзор: Важнейшей функцией сотрудников УИИ

является осуществление административного надзора за лицами, освободившимися из мест лишения свободы и имеющими судимость за тяжкие преступления. Задача состоит в предотвращении повторного совершения преступлений путем наблюдения за поведением этих лиц, выявления отклонений и своевременного реагирования на возможные правонарушения.

3. Проведение профилактических мероприятий. Работники УИИ проводят регулярные беседы, разъяснительную работу с осужденными и лицами, находящимися под административным надзором, оказывают помощь в трудоустройстве, получении образования и адаптации в обществе. Они организуют мероприятия, направленные на предупреждение рецидивной преступности.

4. Обеспечение безопасности. Сотрудникам приходится сталкиваться с различными сложными жизненными обстоятельствами и конфликтными ситуациями, возникающими при взаимодействии с осужденными и лицами под административным надзором. Необходимо обладать высокой степенью самообладания, выдержкой и способностью эффективно разрешать конфликты.

5. Документирование и отчетность. Большое внимание уделяется ведению документации, составлению актов проверок, подготовке отчетов и справок о результатах проделанной работы. Документация должна соответствовать установленным требованиям и отражать полную картину деятельности каждого сотрудника.

6. Комплексный характер работы. Деятельность сотрудников УИИ носит комплексный характер, охватывая различные направления: правовую сферу, социальную адаптацию, медицинскую помощь, трудовую занятость и др. Для успешной реализации поставленных задач необходимы знания законов, психологии, педагогики, медицины и социальных наук.

7. Работа в тесном контакте с населением. Поскольку большинство контактов осуществляется непосредственно на территории проживания граждан, сотрудник УИИ выступает посредником между государством и гражданами, выполняя важные социальные функции. От качества работы

сотрудников зависит степень доверия граждан к правоохранительным органам и готовность сотрудничать с ними.

8. Поддержка сотрудничества с органами власти и общественными организациями. Эффективная деятельность УИИ невозможна без активного взаимодействия с местными администрациями, учреждениями здравоохранения, образования, социальными службами и некоммерческими организациями. Только совместными усилиями возможно добиться положительных результатов в профилактике правонарушений и ресоциализации осужденных.

Таким образом, профессиональная деятельность сотрудников уголовно-исполнительной инспекции отличается многоаспектностью, ответственностью и сложностью. Она требует глубоких знаний нормативных документов, высокого уровня профессионализма, коммуникабельности, терпимости и способности быстро реагировать на изменения обстановки. Организация эффективной работы УИИ важна для снижения уровня преступности и поддержания правопорядка в стране.

Деятельность сотрудников уголовно-исполнительных инспекций в основном осуществляется в сфере общественных отношений типа «человек - человек». Поэтому решение служебных задач неразрывно связано с умением общаться и строить свои отношения в коллективе, адаптироваться к особенностям несения службы, к особому контингенту профессионального взаимодействия. Кроме того, данная работа, как правило, связана со сложными, конфликтными условиями, высоким эмоциональным напряжением, необходимостью нести службу в особых, и не редко экстремальных, условиях.

Н.Д. Творогова предлагает общий перечень качеств, которые определяют абсолютные профессионально-важные качества и индивидуальный стиль работы (Творогова Н.Д., 2008).

1. Аналитические способности: способность к анализу, сравнению, обобщению информации полученной из различных источников (анализ личного дела, изучению окружения осужденного, проводимых бесед и т.д.), на основе

полученных данных умение выделять причины и перспективы развития ситуации отбывания наказания без изоляции от общества, знание фактов, владение данными.

2. Высокая работоспособность: способность к длительным нагрузкам, способность к различным видам деятельности.

3. Гибкость, мобильность: быстрота реакции на изменение ситуации, способность предложить несколько вариантов решения ситуации осужденному без изоляции от общества, способность быстро действовать в условиях дефицита времени.

4. Коммуникабельность: способность устанавливать и поддерживать контактное общение с осужденными, умение выслушать, умение убедить.

5. Объективность: независимость собственного мнения от мнения осужденных, отбывающих наказание без изоляции от общества, дисциплинированность; требовательность к себе, исполнительность, адекватность и беспристрастность оценки независимо от ситуации.

6. Организаторские способности: умение организовать свою работу и расставлять в ней приоритеты, дисциплинированность, пунктуальность, умение доводить начатое дело до конца.

7. Стрессоустойчивость: эмоциональная устойчивость при принятии ответственных решений, способность работать в условиях ограниченных ресурсов, способность противостоять агрессивному настрою, уравновешенность, самообладание.

8. Умение принимать решения: способность реально оценивать ситуацию, способность прогнозировать результаты отбывания наказания конкретным осужденным, оценивать возможные последствия, умение определять задачи в соответствии с поставленной целью, умение разрабатывать конкретные способы решения проблем, своевременность и логичность принятия решений.

9. Эффективность взаимодействия с людьми: умение выслушать осужденного без изоляции от общества, корректность взаимодействия,

способность конструктивно разрешать возникающие конфликты, проявление уважения к осужденному без изоляции от общества.

Изучение ПВК сотрудника уголовно-исполнительных инспекций позволяет в программы профессионального обучения сотрудников включить ряд предметов, способствующих развитию ПВК (например, тренинги межличностного общения, психологию управления и т.д.). В свою очередь каждый высококлассный сотрудник инспекции в конечном итоге своей ежедневной профессиональной деятельностью будет обеспечивать социальную безопасность России.

Психологические аспекты профессиональной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной инспекции включают ряд специфических особенностей, связанных с особенностями самой службы, характером выполняемых обязанностей и эмоционально-психологическими нагрузками.

Работа сотрудника уголовно-исполнительной инспекции связана с постоянным взаимодействием с осужденными лицами, контролируя исполнение наказаний, предусмотренных судом. Это взаимодействие часто сопровождается конфликтами, стрессовыми ситуациями и высоким уровнем ответственности.

Сотрудники испытывают значительные эмоциональные нагрузки, связанные с необходимостью контролировать поведение лиц, отбывающих наказание, обеспечивать соблюдение ими правил поведения и условий наказания. Эмоциональное выгорание является распространенной проблемой среди работников данной сферы.

Ощущение недостаточной поддержки со стороны общества и государства также негативно сказывается на психическом состоянии сотрудников. Недостаточная поддержка снижает мотивацию к выполнению служебных обязанностей и способствует развитию негативных установок относительно своей профессии.

Профессиональное выгорание одно из наиболее серьезных последствий длительных эмоциональных нагрузок и стрессов. Оно проявляется снижением

интереса к работе, апатией, раздражительностью, усталостью и ухудшением здоровья. Среди факторов риска профессионального выгорания у сотрудников уголовно-исполнительной инспекции, выделяются следующие аспекты.

Ежедневное взаимодействие с представителями криминогенных групп населения оказывает негативное влияние на психическое состояние сотрудников. Наблюдение преступлений, нарушение закона, антисоциальное поведение окружающих приводят к снижению доверия к людям, формированию негативного восприятия окружающей среды и общей усталости от общения. Общение с преступниками вызывает негативные эмоции, снижение самооценки и ощущение опасности.

Высокий уровень требований: необходимость постоянного контроля над поведением осужденных требует значительных усилий и внимательности. Основная задача сотрудников УИИ заключается в контроле исполнения наказания осужденными условно или находящимися под административным наблюдением. Эта деятельность предполагает постоянное наблюдение, оценку действий подопечных и принятие решений, что создает высокую нагрузку на нервную систему и повышает риск переутомления.

Отсутствие четких инструкций: иногда сотрудники сталкиваются с неопределенностью в действиях, что увеличивает тревожность и напряжение. С другой стороны, работники уголовно-исполнительной инспекции подчиняются строгим правилам и нормативам, регламентирующим каждый этап работы. Выполнение рутинных процедур и строго ограниченный диапазон свободы принятия решений увеличивают уровень напряжения и способствуют росту неудовлетворённости работой. Регулярное пребывание в условиях стресса и конфликта формирует устойчивое физическое и моральное истощение. Необходимость постоянно находиться в режиме готовности к экстренным ситуациям ведёт к повышенной утомляемости, хроническому напряжению мышц и нервному истощению.

Сотрудник уголовно-исполнительной инспекции зачастую сталкивается с низким уровнем признания обществом важности своей работы. Социальная

изоляция, отсутствие адекватной поддержки от коллег и руководства усиливает чувство одиночества и беспомощности. Перечисленные факторы усугубляют стресс и повышают вероятность появления чувства бесполезности собственных усилий.

Таким образом, работа сотрудников уголовно-исполнительной инспекции сопряжена с множеством сложных психологических аспектов, требующих особого внимания и систематической профилактики.

II ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ВЛИЯНИЯ ВЗАИМОСВЯЗИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ И ЛИЧНОСТНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ НА ДИНАМИКУ ОТКЛОНЯЮЩЕГОСЯ ПОВЕДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ИНСПЕКЦИИ

2.1 Описание хода эмпирического исследования

Экспериментальную выборку составили 15 сотрудников уголовно-исполнительной инспекции г. Канска, в возрасте от 27 до 44 лет. Стаж работы в уголовно-исполнительной инспекции от 5 до 12 лет. Все испытуемые женщины. Для исследования влияния взаимосвязи эмоционального выгорания и личностных особенностей на динамику отклоняющегося поведения сотрудников уголовно-исполнительной инспекции, нами были выбраны следующие методики:

1. 16-ти факторный личностный опросник Кеттелла.

Цель методики: определение психологического своеобразия основных подструктур темперамента и характера человека.

2. Методика диагностики эмоционального выгорания В.В. Бойко.

Цель методики: позволяет диагностировать механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия.

3. Методика склонности к отклоняющему поведению, А.Н. Орел.

Цель методики: измерение готовности (склонности) человека к реализации различных форм отклоняющегося поведения.

16-факторный личностный опросник Р.Б. Кеттелла позволяет выяснить особенности характера, склонностей и интересов личности. Тест Кеттелла содержит 105 вопросов, на которые предлагается ответить обследуемым, на каждой из которых предлагается три варианта ответов (а, b, с). Испытуемый

выбирает и фиксирует его в бланке ответов. В процессе работы испытуемый должен придерживаться следующих правил: не терять времени на обдумывание, а давать пришедший в голову ответ; не давать неопределенных ответов; не пропускать вопросов; быть искренним. Вопросы группируются по содержанию вокруг определенных черт, выходящих в конечном итоге к тем или иным факторам.

Результаты применения данной методики позволяют определить психологическое своеобразие основных подструктур темперамента и характера. Причем каждый фактор содержит не только качественную и количественную оценку внутренней природы человека, но и включает в себя ее характеристику со стороны межличностных отношений. Кроме того, отдельные факторы можно объединить в блоки по трем направлениям:

Интеллектуальный блок: факторы: В – общий уровень интеллекта; М – уровень развития воображения; Q1 – восприимчивость к новому радикализму.

Эмоционально-волевой блок: факторы: С – эмоциональная устойчивость; О – степень тревожности; Q3 – наличие внутренних напряжений; Q4 – уровень развития самоконтроля; G – степень социальной нормированности и организованности.

Коммуникативный блок: факторы: А – открытость, замкнутость; Н – социальная смелость; F – сдержанность – экспрессивность; N – социальная проницательность (социальная наивность).

Методика диагностики эмоционального выгорания В.В. Бойко, которая предназначена для диагностики синдрома профессионального выгорания.

Тест состоит из 84 вопросов, на которые нужно ответить «да» или «нет». В данной методике автором предлагается классифицировать синдром эмоционального выгорания по стадиям. Каждая стадия характеризуется различными симптомами. В методике выделяются 3 стадии развития выгорания, каждая из которых проявляется в виде 4 симптомов, всего 12 симптомов:

1. Фаза напряжения. Наличие напряжения служит предвестником развития

и запускающим механизмом формирования синдрома профессионального выгорания. Тревожное напряжение включает следующие симптомы: переживание психотравмирующих обстоятельств, неудовлетворённость собой, чувство безысходности, тревога и депрессия.

2. Фаза резистентности. Выделение этой фазы в самостоятельную, весьма условно. При осознании наличия тревожного напряжения, человек стремится избегать действия эмоциональных факторов с помощью ограничения эмоционального реагирования: неадекватного избирательного эмоционального реагирования, эмоционально-нравственной дезориентации, расширения сферы экономии эмоций, редукции профессиональных обязанностей.

3. Фаза истощения. Характеризуется падением общего энергетического тонуса и ослаблением нервной системы: эмоциональный дефицит, эмоциональная отстранённость, личностная отстранённость (деперсонализация), психосоматические и вегетативные проявления.

Предложенная методика дает подробную картину синдрома «эмоционального выгорания». Прежде всего, надо обратить внимание на отдельно взятые симптомы. Показатель выраженности каждого симптома колеблется в пределах от 0 до 30 баллов:

9 и менее баллов – не сложившийся симптом,

10 – 15 баллов – складывающийся симптом,

16 и более – сложившийся.

Симптомы с показателями 20 и более баллов относятся к доминирующим в фазе или во всем синдроме «эмоционального выгорания».

Методика позволяет увидеть ведущие симптомы «выгорания». Существенно важно отметить, к какой фазе формирования стресса относятся доминирующие симптомы и в какой фазе их наибольшее число. По количественным показателям правомерно судить только о том, насколько каждая фаза сформировалась, какая фаза сформировалась в большей или меньшей степени:

36 и менее баллов – фаза не сформировалась;

37 – 60 баллов – фаза в стадии формирования;

61 и более баллов – сформировавшаяся фаза.

Методика склонности к отклоняющему поведению, А.Н. Орел. Методика диагностики склонности к отклоняющемуся поведению (СОП) является стандартизированным тест-опросником, предназначенным для измерения готовности (склонности) личности к реализации различных форм отклоняющегося поведения.

Опросник представляет собой набор специализированных психодиагностических шкал, направленных на измерение готовности (склонности) к реализации отдельных форм отклоняющегося поведения. Методика предполагает учет и коррекцию установки на социально желательные ответы испытуемых.

Шкалы опросника делятся на содержательные и служебную. Содержательные шкалы направлены на измерение психологического содержания комплекса связанных между собой форм девиантного поведения, то есть социальных и личностных установок, стоящих за этими поведенческими проявлениями. Служебная шкала предназначена для измерения предрасположенности испытуемого давать о себе социально-одобряемую информацию, оценки достоверности результатов опросника в целом, а также для коррекции результатов по содержательным шкалам в зависимости от выраженности установки испытуемого на социально-желательные ответы.

Методика содержит следующие шкалы:

1. Шкала установки на социально-желательные ответы.
2. Шкала склонности к преодолению норм и правил.
3. Шкала склонности к аддиктивному поведению.
4. Шкала склонности к самоповреждающему и саморазрушающему поведению.
5. Шкала склонности к агрессии и насилию.
6. Шкала волевого контроля эмоциональных реакций.

7. Шкала склонности к деликвентному поведению.

2.2 Анализ и оценка результатов исследования

Нами проведено сравнение двух диагностических замеров. Первый замер был проведен в марте 2020 года, второй замер в марте 2025 года. В исследовании принимали участие одни и те же испытуемые. Для удобства сравнения результатов и проверки гипотезы работы, мы проведем анализ двух замеров отдельно, а затем сравним результаты между собой.

Результаты диагностики уровня профессионального выгорания (методика В.В. Бойко) за 2020 год представлены на рисунке 2.1.

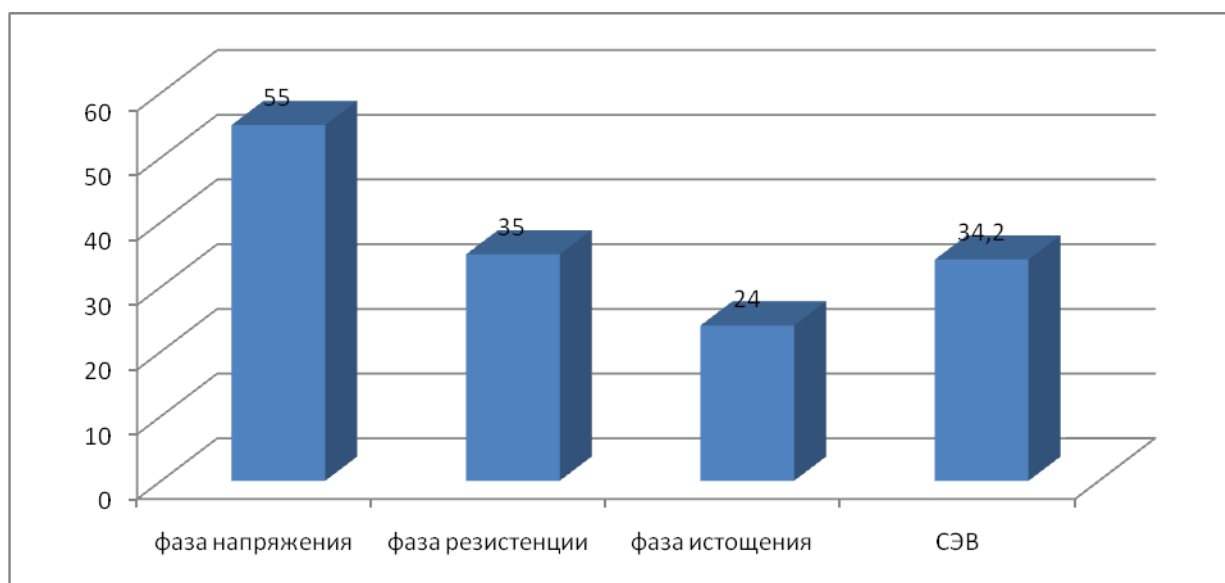


Рис. 2.1 Результаты по фазам выгорания в средних баллах («Диагностика уровня эмоционального выгорания», В.В. Бойко), за 2020 год

Из рисунка 2.1., мы видим, что в выборке инспекторов фаза «напряжение» в стадии формирования - 55 баллов. Это свидетельствует о наличии

выраженного состояния психоэмоционального напряжения. Такой уровень сигнализирует о высокой вероятности развития симптомов эмоционального выгорания: хронической усталости, снижении работоспособности, нарушениях сна, апатии, ухудшении физического здоровья.

Фаза «резистенции» несформировавшаяся - 35 баллов. Эти сотрудники не реагируют эмоционально на большинство факторов, контролируют свои эмоции. Они не испытывают напряжения на работе. Ведут спокойный образ жизни.

Фаза «истощение» не сформирована, т.к. количественный показатель составляет 24 балла. 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. Стоит обратить внимание на тот факт, что четыре симптома находятся в стадии формирования.

Синдром эмоционального выгорания не сформирован ни у одного инспектора, средний показатель составляет 34,2 балла. Это свидетельствует о хорошем состоянии психического здоровья инспекторов, адекватном уровне удовлетворённости работой и позитивном восприятии своей профессиональной деятельности.

Проанализируем более детально выраженность симптомов выгорания внутри каждой стадии. Графически результаты анализа представлены на рисунках 2.2. – 2.4.

Симптомы эмоционального выгорания «неудовлетворенность собой», «загнанность в клетку», «тревога и депрессия» находятся на стадии формирования у большинства инспекторов. Это свидетельствует о том, что

инспектора демонстрируют первые признаки стресса. Так симптом «загнанность в клетку» выражается в переживание невозможности изменить ситуацию, ограниченности возможностей действий, связанное с объективными обстоятельствами.

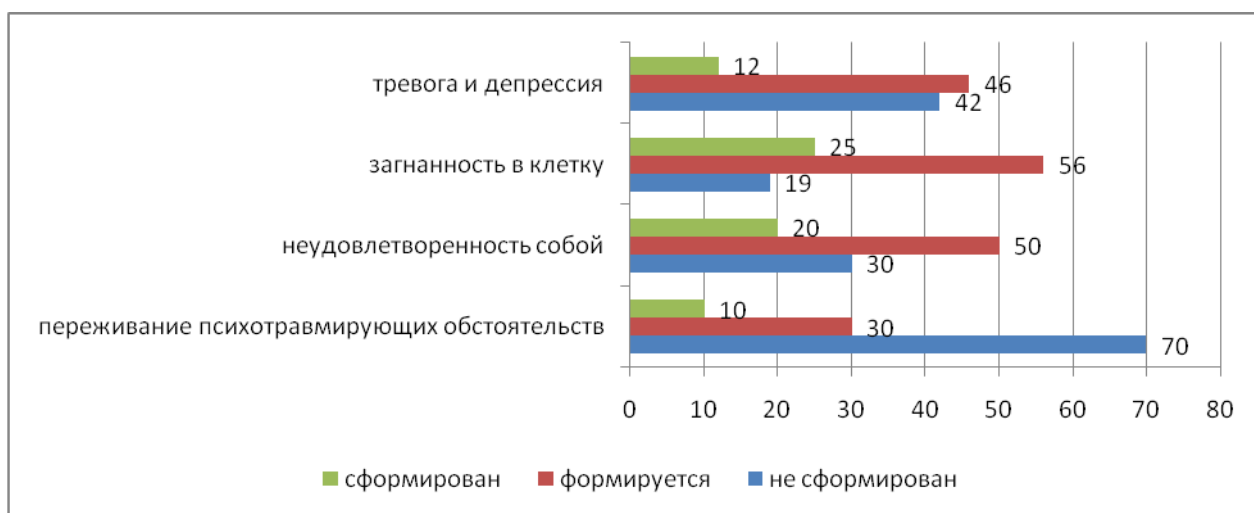


Рис. 2.2 Выраженность симптомов выгорания на стадии напряжения в средних баллах («Диагностика уровня эмоционального выгорания», В.В. Бойко), за 2020 год

«Неудовлетворенность собой» выражается у инспекторов в сомнениях, справляются ли они со своими профессиональными обязанностями. Много эмоциональных ресурсов направляется не на решение возникающих профессиональных задач, а на себя, самообвинение, избегание возможных неудач.

Симптом «тревога и депрессия», который актуализируется обычно в особо осложненных профессиональных обстоятельствах и выражается в высоком уровне переживания ситуативной и личностной тревоги, данные инспектора все больше разочаровываются в себе, в выбранной профессии и занимаемой должности.

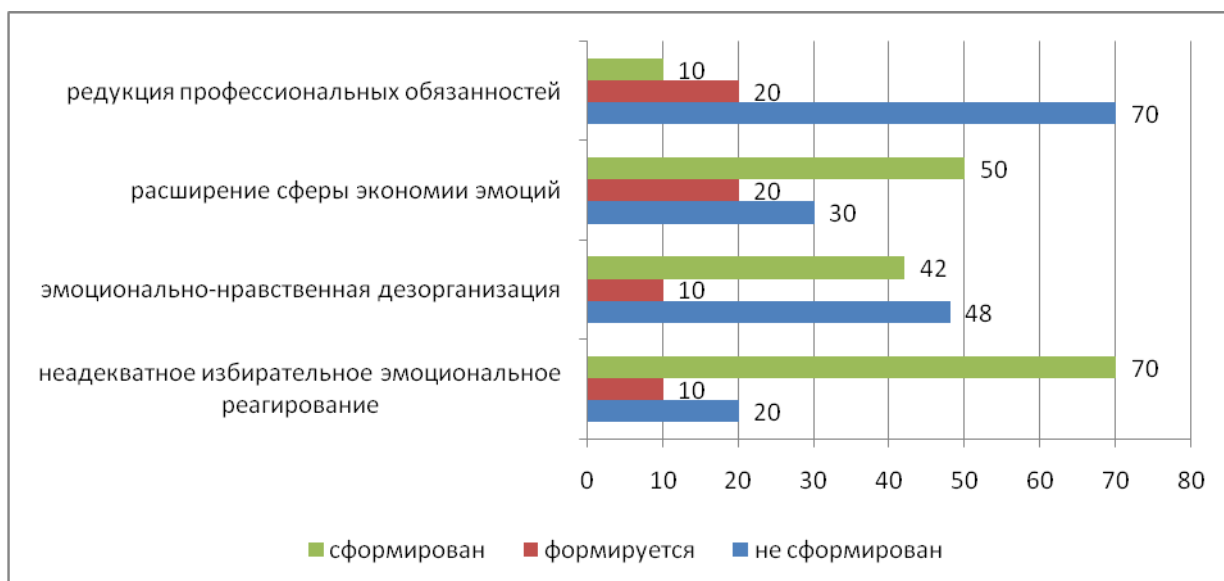


Рис. 2.3 Выраженность симптомов выгорания на стадии резистенции в средних баллах («Диагностика уровня эмоционального выгорания», В.В. Бойко), за 2020 год

Симптомы эмоционального выгорания «неадекватное избирательное эмоциональное реагирование», «расширение сферы экономии эмоций» сформированы у половины инспекторов. Симптом «эмоционально нравственная дезорганизация» находится на стадии формирования у 48% инспекторов, и сформирован у 42% инспекторов. Это означает, что инспектора неадекватно «экономят» на эмоциях, ограничивают эмоциональную отдачу за счет выборочного реагирования в ходе рабочих контактов. Данные инспектора начинают пользоваться принципом «хочу или не хочу» уделять внимание «клиенту», коллеге. Если есть настроение – откликается на просьбу и состояние другого. Партнер по общению, в свою очередь, начинает интерпретировать поведение инспектора как эмоциональную черствость, неучтивость, равнодушие, неуважение к личности.

Расширение сферы экономии эмоций выражается у инспекторов в распространении выше описанного поведения не только на профессиональную

сферу, но и на членов семьи, друзей, приятелей и знакомых. Инспектора настолько в течение дня устают от постоянного общения, что, придя домой, не могут найти в себе силы на общение с собственной семьей, детьми, родными.

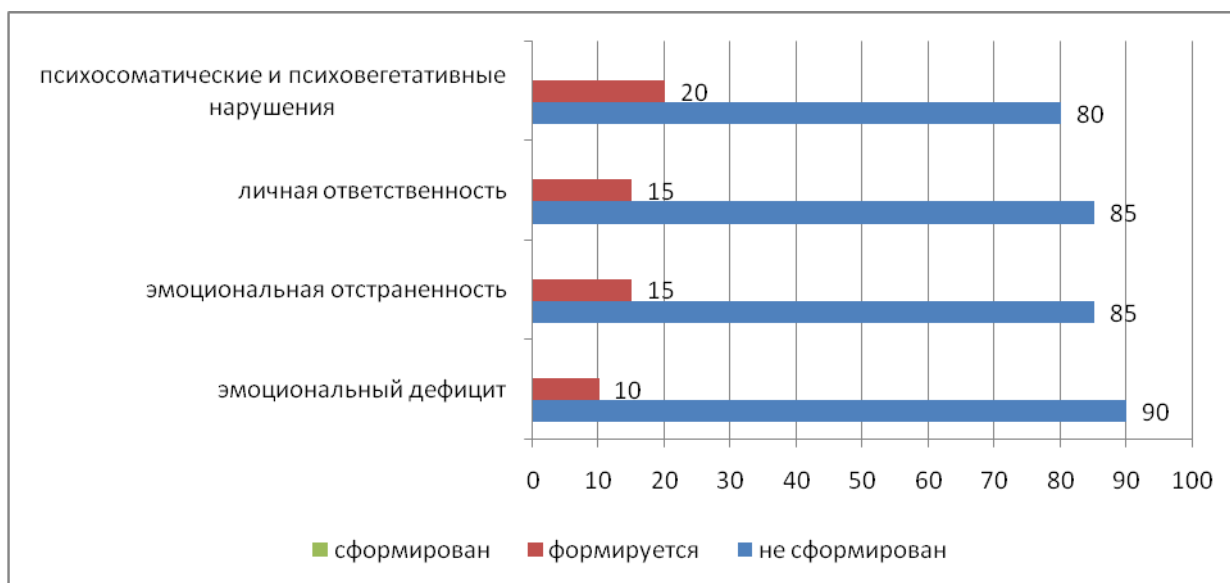


Рис. 2.4 Выраженность симптомов выгорания на стадии истощения в средних баллах («Диагностика уровня эмоционального выгорания», В.В. Бойко), за 2020 год

Как видно из рисунка 2.4 ни один из симптомов стадии истощения у инспекторов не достигает значений сформированности. Симптомы «эмоциональный дефицит», «эмоциональная отстраненность», «личная ответственность», «психосоматические и психовегетативные нарушения» — находятся на стадии не сформированности. Это свидетельствует об отсутствии симптомов истощения психике, в картине эмоционального выгорания у инспекторов.

Далее проанализируем результаты изучения личностных особенностей инспекторов (16-факторный личностный опросник Р.Б. Кеттелла). Графически результаты представлены на рисунке 2.5.

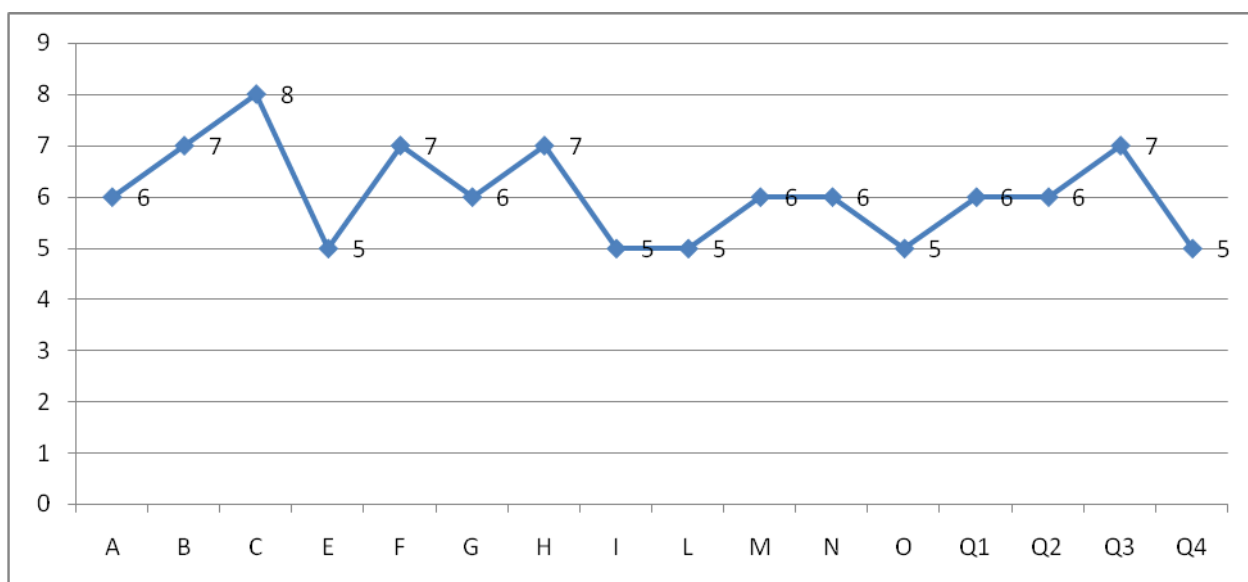


Рис. 2.5 Распределение средних по шкалам («16-факторный личностный опросник», Р.Б. Кеттелл), за 2020 год

Примечание: А – Замкнутость – общительность; В – Конкретное мышление – абстрактное мышление; С Эмоциональная нестабильность – эмоциональная стабильность; Е – Подчиненность – доминантность; F – Сдержанность – экспрессивность; G – Низкая нормативность поведения – высокая нормативность поведения; Н – Робость – смелость; J – Реализм – чувствительность; L –Подозрительность – доверчивость; М – Практичность – мечтательность; N – Прямолинейность (наивность) – проницательность (искусственность); О – Спокойствие – тревожность; Q1 – Консерватизм – радикализм; Q2 –Конформизм (зависимость от группы) – нонконформизм (самостоятельность); Q3 – Низкий самоконтроль – высокий самоконтроль; Q4 – Расслабленность – эмоциональная напряженность

На данном графике мы видим, что инспектора взаимоотношений с людьми не избегают, но собственная активность в установлении контактов невысокая. Инициатором общения они в основном становятся в том случае, если ситуация лично значима. Избирательны в общении; обычно имеют небольшой круг друзей и знакомых, которые близки по интересам и ценностным ориентациям и

с которыми чувствуют себя комфортно. Общение с большой аудиторией или авторитетными людьми требует преодоления напряжения.

Стараются разбираться в людях и задумываться над мотивами их поведения и поступков, однако на свои ориентируются редко. К людям относятся доброжелательно, но без особой доверительности.

Стремятся находить позитивное в жизни, однако полностью отключиться от неприятностей, от повседневных проблем не удастся. Верят в удачу в том случае, если ситуации знакомы и можно использовать проверенные опытом стратегии поведения и решения задач. Рискуют взвешенно. Рискованные ситуации привлекают тогда, когда риск оправдан и успех реально достижим.

Лидерский потенциал выражен умеренно, имеют собственную точку зрения по многим вопросам, но не навязывают ее окружающим. Могут изменить свое мнение и оценку под давлением группы, однако ответственные решения предпочитает принимать самостоятельно. Лидерская активность возможна также и тогда, когда ситуация глубоко затрагивает личные интересы.

Успеха достигают в основном в решении несложных отвлеченных проблем или практических задач. Способны к творческой, детальной разработке идей, выдвинутых другими. В проблемных ситуациях ориентируются быстро, но не всегда умеют просчитывать варианты решения проблем. Новые идеи и способы решений использует взвешенно, лишь после всесторонней оценки и оценки последствий.

Сохраняют эмоциональное равновесие преимущественно в привычной для себя обстановке. При неожиданном появлении дополнительных трудностей может возникнуть кратковременное чувство тревоги и беспомощности. Сильные эмоциональные реакции возможны в тех ситуациях, которые глубоко затрагивают актуальные потребности.

Могут испытывать тревогу и беспокойство в непривычных для себя ситуациях. Тогда, когда обстановка знакома и предсказуема, ощущение тревоги ослабевает или не возникает вообще. Пытаются объективно воспринимать происходящее и окружающих людей. Препятствия на пути к достижению цели

кажутся непреодолимыми, но при этом умеют находить оптимальные выходы из сложившейся проблемной ситуации. Критические замечания в свой адрес воспринимают сначала с раздражением, затем находят в них рациональное зерно, и раздражение снимается. В конфликтных ситуациях склонны обвинять не только других, но и себя.

Волевой самоконтроль поведения развит. Могут быть организованными и настойчивыми, прежде всего в ситуациях, в которых уже адаптировались. В случае неожиданного появления дополнительной нагрузки могут действовать хаотично, неорганизованно. Избирательно относятся к общегрупповым нормам и требованиям. Совестьливость, ответственность в лично значимых ситуациях могут сочетаться с формальным выполнением обязанностей тогда, когда ситуация не затрагивает личных интересов.

Далее, проанализируем результаты, полученные по методике «Склонности к отклоняющему поведению», А.Н. Орел. Графически результаты представлены на рисунке 2.6, данные представлены в Т-баллах.

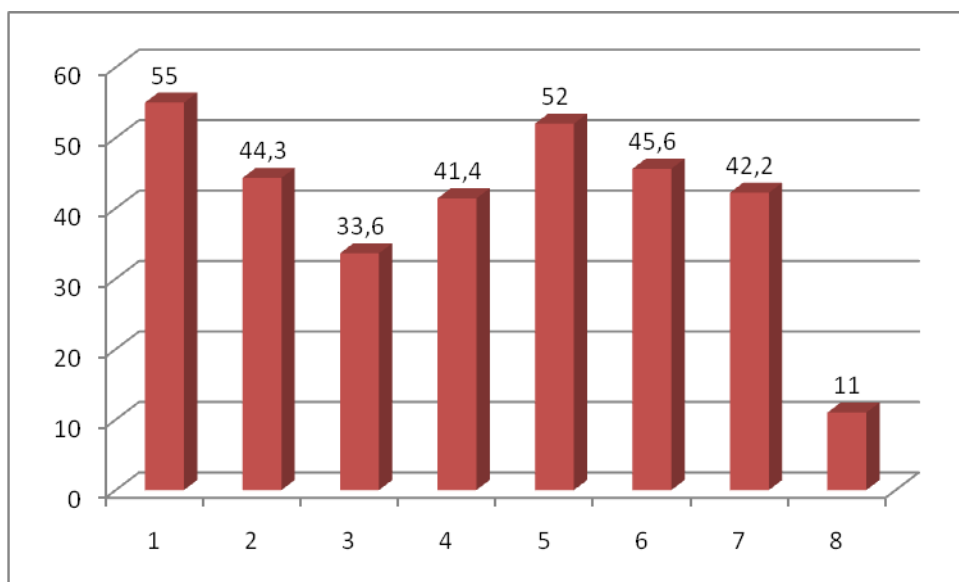


Рис. 2.6 Выраженность склонности к отклоняющимся формам поведения («Склонности к отклоняющему поведению», А.Н. Орел), за 2020 год

Примечание: 1 – Шкала установки на социально-желательные ответы, 2 –

Шкала склонности к преодолению норм и правил, 3 – Шкала склонности к аддиктивному поведению, 4 – Шкала склонности к самоповреждающему и саморазрушающему поведению, 5 – Шкала склонности к агрессии и насилию, 6 – Шкала волевого контроля эмоциональных реакций, 7 – Шкала склонности к деликвентному поведению, 8 – неприятие женской роли.

Анализ результатов показывает, что инспектора стремятся давать социально одобряемые ответы, возможно скрывая истинные чувства и мотивы своего поведения. Они демонстрируют умеренную степень готовности нарушать общепринятые нормы и правила. Способны действовать вне рамок установленных ограничений, однако делают это умеренно и редко открыто демонстрирует такое поведение.

Аддиктивное поведение слабо выражено, свидетельствуя о низкой вероятности зависимости от вредных привычек, употребления психоактивных веществ или патологических форм зависимого поведения.

Диагностируется незначительная предрасположенность к действиям, способствующим ухудшению здоровья или самонаказанию. Однако такие проявления редки и проявляются скорее эпизодически, нежели систематично.

У инспекторов присутствует повышенная готовность проявлять агрессию и агрессивные реакции. Они могут испытывать трудности в контроле эмоций, склонны к конфликтам и вспышкам гнева. При этом способность контролировать эмоции находится на среднем уровне. Инспекторам присущ умеренный контроль над своими эмоциями, однако иногда возможны импульсивные или неконтролируемые эмоциональные всплески.

Практически отсутствует склонность к нарушению закона и антисоциальному поведению. Уровень криминогенной активности минимален.

Адекватный уровень принятия женской социальной роли, возможность реализовать как специфически женские, так и традиционно мужские поведенческие стереотипы, нежёсткая ориентация на специфически женские

ценности.

Полученные данные свидетельствуют о следующем поведении инспекторов:

1. Преобладает стремление выглядеть хорошо в глазах окружающих, маскируя реальные аспекты своей личности.
2. Средняя вероятность нарушений норм и правил, проявляемая преимущественно скрытым образом.
3. Низкая зависимость от деструктивных поведенческих стереотипов, включая вредные привычки и рискованное поведение.
4. Повышенная агрессия и неспособность эффективно управлять собственными эмоциями.
5. Минимальная вероятность противоправных действий и преступлений.

Таким образом, общая картина показывает средний уровень риска формирования отклоняющихся форм поведения, обусловленный высоким уровнем социальной адаптации, сочетающимся с высокой степенью скрытого стремления избегать ответственности и наличием элементов внутреннего конфликта и агрессивности.

Далее проанализируем результаты, полученные во втором диагностическом исследовании, проведенном в марте 2025 года.

Результаты диагностики уровня профессионального выгорания (методика В.В. Бойко) за 2025 год представлены на рисунке 2.7.

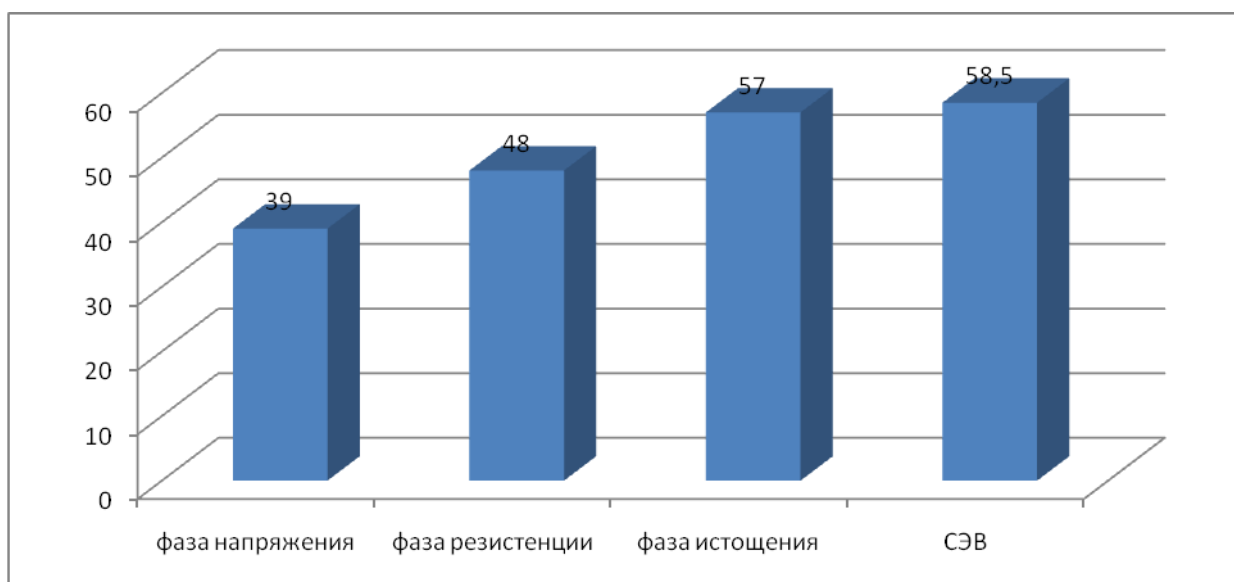


Рис. 2.7 Результаты по фазам выгорания в средних баллах («Диагностика уровня эмоционального выгорания», В.В. Бойко), за 2025 год

Из рисунка 2.7., мы видим, что в выборке инспекторов фаза «напряжение» в стадии формирования – 39 баллов. Фаза «резистенции» находится в стадии формирования, что составило 48 баллов. Фаза «истощение» находится в фазе формирования – 57 баллов.

Синдром эмоционального выгорания сформирован у 58% инспекторов. Это говорит о том, что инспектора испытывают чувство усталости, опустошённости, утрата способности переживать позитивные эмоции, снижение мотивации и интереса к работе. У них развивается негативное отношения к «клиентам», коллегам или другим людям, связанным с профессиональной деятельностью; цинизм, отстранение, равнодушие, нежелание взаимодействовать с окружающими. Снижается субъективное ощущение собственной эффективности, происходит потеря уверенности в себе, накапливается недовольство результатами труда, сомнения в компетентности и ценности выполняемой деятельности.

Проанализируем более детально выраженность симптомов выгорания внутри каждой стадии. Графически результаты анализа представлены на

рисунках 2.8. – 2.10.

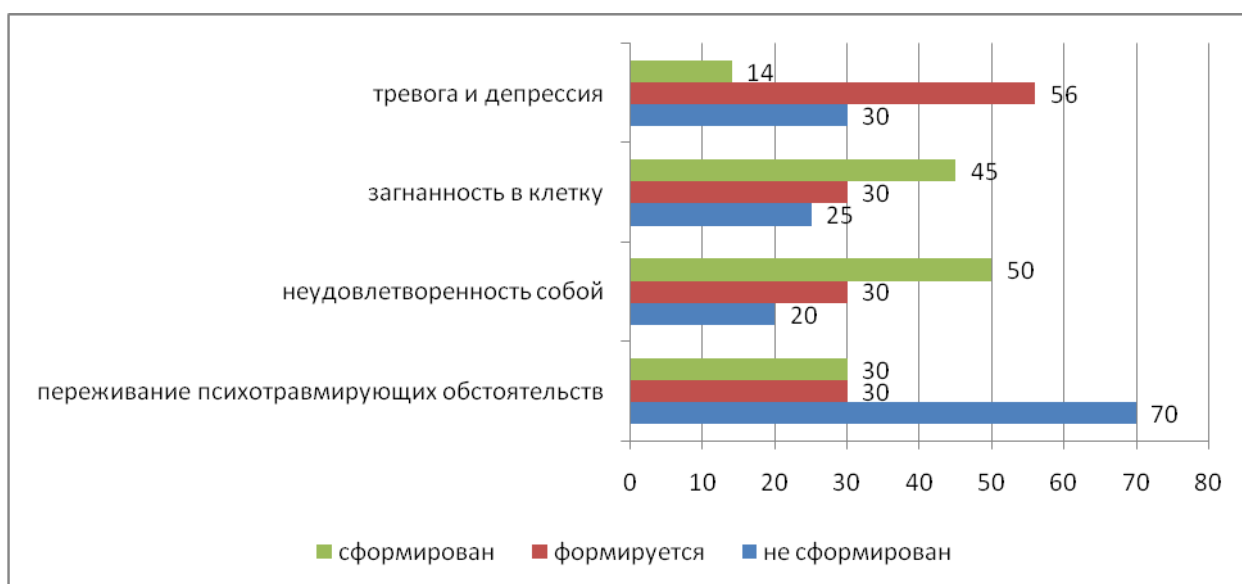


Рис. 2.8 Выраженность симптомов выгорания на стадии напряжения в средних баллах («Диагностика уровня эмоционального выгорания», В.В. Бойко), за 2025 год

Симптомы «неудовлетворенности собой» и «загнанность в клетку» сформирован у половины инспекторов, симптом «тревога и депрессия» находится на стадии формирования у большей части инспекторов. Это свидетельствует о наличии выраженного состояния психоэмоционального напряжения. Много эмоциональных ресурсов инспекторами направляется не на решение возникающих профессиональных задач, а на себя.

Симптом «тревога и депрессия» выражается в высоком уровне переживания ситуативной и личностной тревоги, данные инспектора все больше разочаровываются в себе, в выбранной профессии и занимаемой должности.

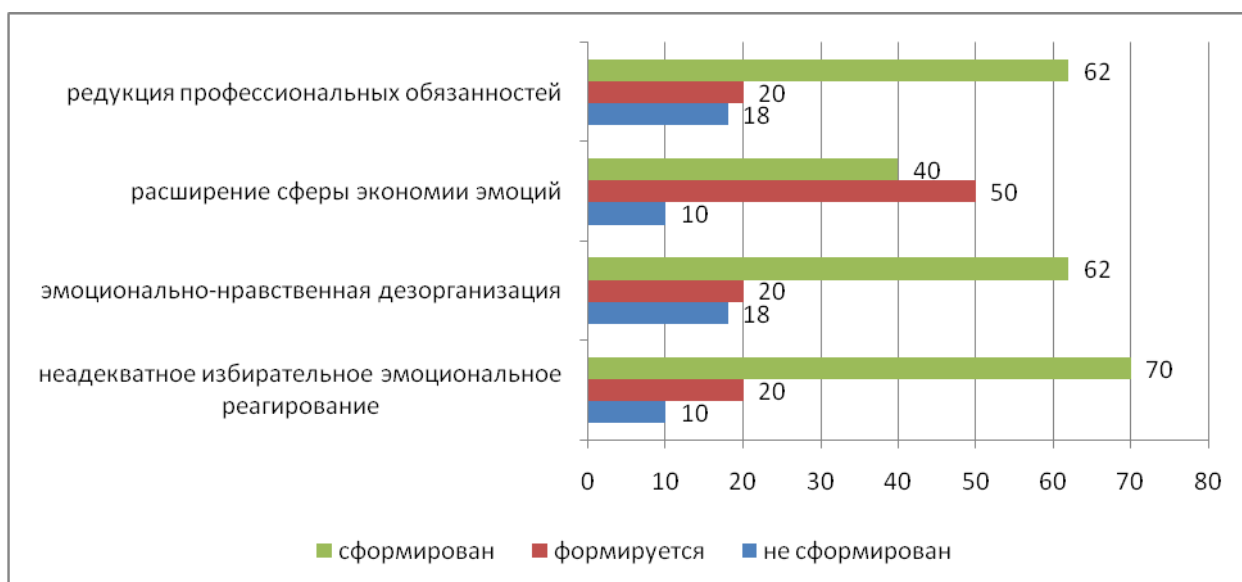


Рис. 2.9 Выраженность симптомов выгорания на стадии резистенции в средних баллах («Диагностика уровня эмоционального выгорания», В.В. Бойко), за 2025 год

У большинства инспекторов сформированными являются «неадекватное эмоциональное реагирование», «эмоционально-нравственная дезорганизация», «редукция профессиональных обязанностей». Симптом «расширение сферы экономии эмоций» у половины инспекторов в стадии формирования, и у 40% сформирован. Это, возможно, связано с тем, что инспектора, 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. Инспектора 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.

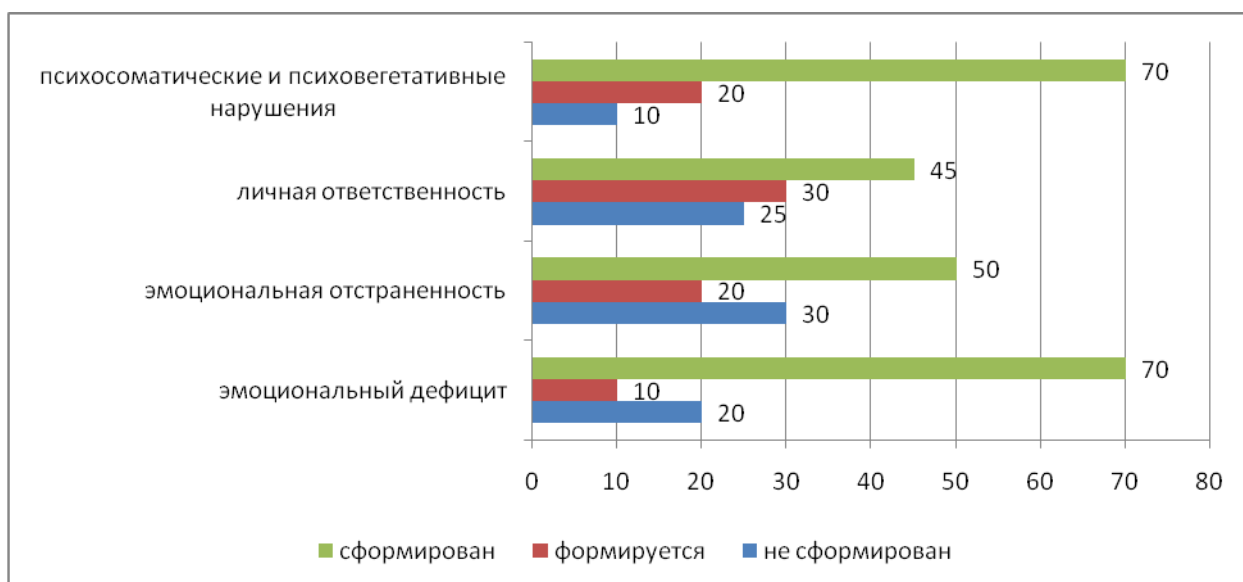


Рис. 2.10 Выраженность симптомов выгорания на стадии истощения в средних баллах («Диагностика уровня эмоционального выгорания», В.В. Бойко), за 2025 год

Сформированными симптомами эмоционального выгорания являются «эмоциональный дефицит» и «психосоматические и психовегетативные нарушения». У половины инспекторов симптомы «эмоциональная отстраненность» и «личная ответственность» также сформированы.

Это свидетельствует о начале падения общего энергетического тонуса инспекторов. Нервная система постепенно не справляется с нагрузками. Может начать проявляться некоторая эмоциональная отстраненность, сильная эмоциональная «усталость». Инспектора все больше становятся безразличны трудности не только своих коллег, но и организации в целом. Появляются частые конфликты «на ровном месте», инспектора чаще берут больничные, обостряются хронические заболевания. Все это является признаками наличия у инспекторов профессионального выгорания.

Далее проанализируем результаты изучения личностных особенностей инспекторов (16-факторный личностный опросник Р.Б. Кеттелла). Графически результаты представлены на рисунке 2.11.

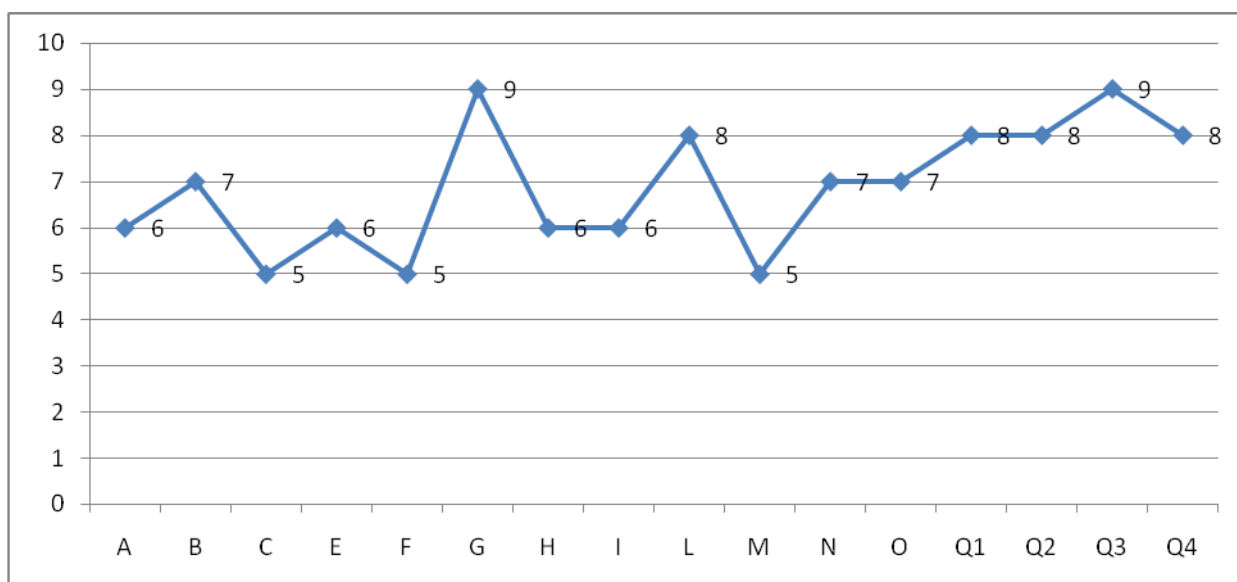


Рис. 2.11 Распределение средних по шкалам («16-факторный личностный опросник», Р.Б. Кеттелл), за 2025 год

Примечание: А – Замкнутость – общительность; В – Конкретное мышление – абстрактное мышление; С – Эмоциональная нестабильность – эмоциональная стабильность; Е – Подчиненность – доминантность; F – Сдержанность – экспрессивность; G – Низкая нормативность поведения – высокая нормативность поведения; H – Робость – смелость; J – Реализм – чувствительность; L – Подозрительность – доверчивость; M – Практичность – мечтательность; N – Прямолинейность (наивность) – проницательность (искусственность); O – Спокойствие – тревожность; Q1 – Консерватизм – радикализм; Q2 – Конформизм (зависимость от группы) – неконформизм (самостоятельность); Q3 – Низкий самоконтроль – высокий самоконтроль; Q4 – Расслабленность – эмоциональная напряженность.

Инспектора проявляют умеренную открытость, доброжелательность и способность устанавливать контакты. Возможно некоторое предпочтение одиночества в определенных ситуациях, но у них также сохраняется желание общаться и поддерживать социальные связи. Умеренное проявление эмоциональной устойчивости. Возможны колебания настроения, хотя общий фон стабильный. Эмоциональные реакции адекватны ситуации, они умеют сохранять спокойствие и самоконтроль большую часть времени.

Можно отметить их способность мыслить абстрактно, легко усваивать новые знания и концепции, высокая скорость восприятия информации. Хорошая интеллектуальная гибкость и адаптивность.

Склонность к лидерству и самостоятельности присутствует, но сочетается с готовностью учитывать мнение других. Инспектора умеют договариваться и сотрудничать, соблюдая баланс между инициативностью и уважением к мнению окружающих. Разговорчивость и активность сочетаются с осторожностью и сдержанностью. Стремятся соблюдать моральные принципы и правила, ответственно относятся к обязанностям и обещаниям. Уровень страха перед новыми ситуациями невысок, достаточно уверенно действуют в незнакомых обстоятельствах, но испытывают некоторые опасения в сложных или необычных условиях.

Развитое воображение и творческое начало сочетаются с практичностью и рациональностью. Интересуются эстетическими сторонами жизни, ценят красоту, но одновременно обладают способностью решать практические задачи.

Склонность сомневаться в искренности и надежности других людей. Часто подозревают подвох или намеренное введение в заблуждение. Остерегаются доверять окружающим без достаточных оснований. Могут прибегать к манипуляциям ради достижения личных целей. Склонность выбирать стратегии общения, позволяющие влиять на окружающих в свою пользу.

Демонстрируют определённую склонность к тревоге и беспокойству. Переживают моменты неуверенности и сомнений, особенно в значимых жизненных ситуациях. Однако открыты новому опыту, экспериментам и инновациям.

Предпочитают полагаться на собственные силы и решения, автономия и уверенность в собственных силах высоко значимы. Обладают хорошим контролем над желаниями и импульсами. Могут успешно подавлять негативные порывы и направлять энергию на достижение поставленных целей. Часто ощущают внутреннее напряжение и усталость. Нуждаются в

периодическом отдыхе и восстановлении сил.

Инспектора обладают высокими показателями интеллектуальной активности, ответственностью и независимостью. Отличаются чувством долга, хорошей организованностью и эффективностью в выполнении задач. Вместе с тем присутствуют определённые черты подозрительности и тревожности, которые могут затруднять установление доверительных контактов и способствовать развитию внутренних конфликтов.

Далее, проанализируем результаты, полученные по методике «Склонности к отклоняющему поведению», А.Н. Орел. Графически результаты представлены на рисунке 2.12, данные представлены в Т-баллах.

Данные свидетельствуют о том, что инспектора осознают социальную желательность определённых ответов и пытаются представить себя лучше, чем есть на самом деле.

Инспектора демонстрируют высокую готовность игнорировать социальные нормы и законы, склонны к демонстративному пренебрежению установленными правилами.

Выраженные признаки зависимости от внешних стимулов, алкоголя, наркотиков или иных видов компульсивного поведения. Такое поведение встречается эпизодически и не достигает клинически значимой формы.

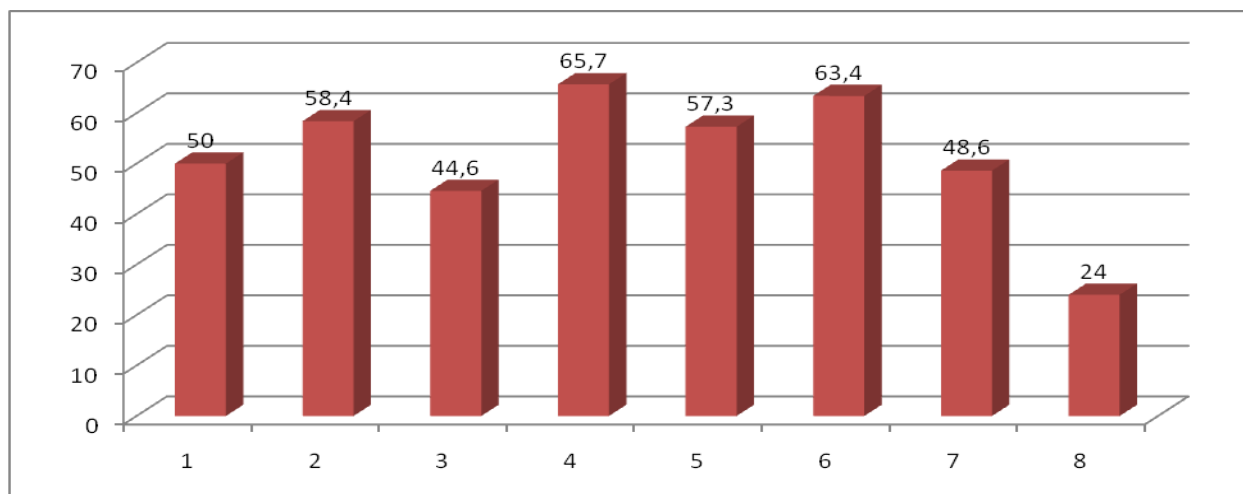


Рис. 2.12 Выраженность склонности к отклоняющимся формам поведения

(«Склонности к отклоняющему поведению», А.Н. Орел), за 2025 год

Примечание: 1 - Шкала установки на социально-желательные ответы, 2 - Шкала склонности к преодолению норм и правил, 3 - Шкала склонности к аддиктивному поведению, 4 - Шкала склонности к самоповреждающему и саморазрушающему поведению, 5 - Шкала склонности к агрессии и насилию, 6 - Шкала волевого контроля эмоциональных реакций, 7 - Шкала склонности к деликвентному поведению, 8 – неприятие женской роли

Можем сказать, что у инспекторов выраженная тенденция к риску собственным здоровьем, вовлечению в опасные занятия, депривация сна, питания, употребление алкогольных напитков.

Они проявляют готовность к проявлению агрессии, насилия, вербальных нападений и конфронтации с людьми. Существует опасность насильственных проявлений. Они испытывают затруднения в управлении негативными чувствами, частые сильные эмоциональные всплески, отсутствие эффективной саморегуляции.

Существует тенденция совершать мелкие правонарушения, хотя серьезные преступления маловероятны.

Отметим неприятие женской социальной роли, отвержение традиционно женских ценностей и готовность (предрасположенность) к реализации мужских поведенческих стереотипов, принятие мужской системы ценностей, относительно высокая степень принятия собственной и чужой агрессии.

Исходя из представленных результатов, можно сделать вывод, что инспектора имеют высокий риск проявления отклоняющегося поведения, характеризующегося нарушением социальных норм, сложностями в регуляции негативных эмоций, склонностью к рискованным поступкам и повышенной агрессивностью.

Далее сравним результаты двух диагностических исследований между собой. Сравнение результатов диагностики уровня профессионального

выгорания (методика В.В. Бойко) представлены на рисунке 2.13.

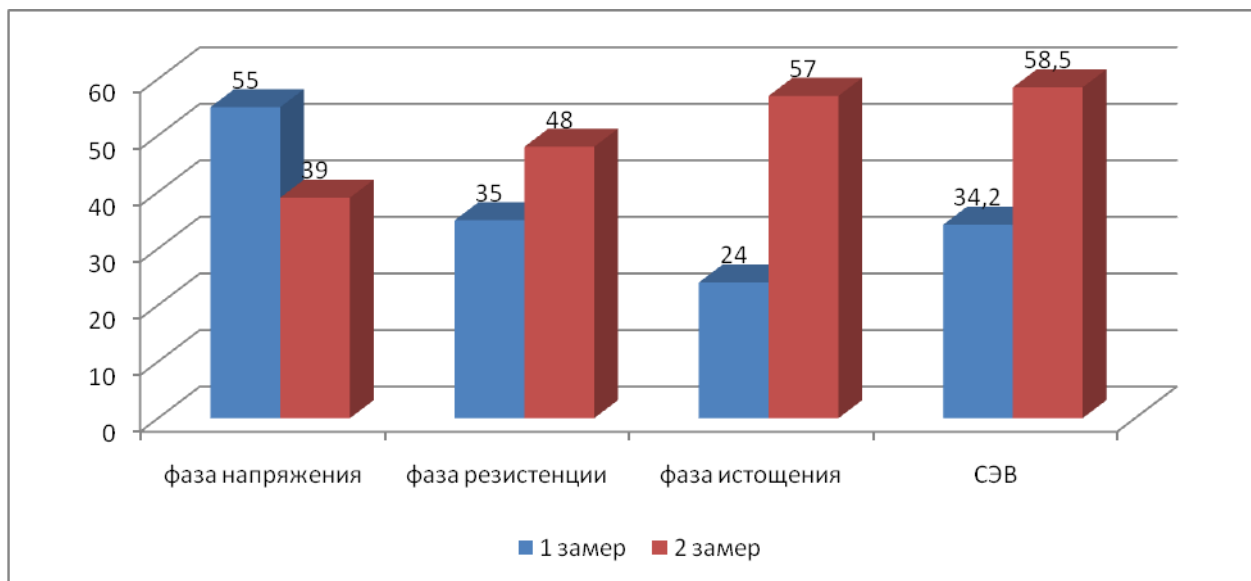


Рис. 2.13 Сравнение выраженности фаз эмоционального выгорания, в средних баллах («Диагностика уровня эмоционального выгорания», В.В. Бойко)

По результатам замера 2025 года происходит снижение выраженности стадии напряжения на 16%, что свидетельствует о положительной динамике их психологического состояния и снижении уровня стресса. Данный факт может быть следствием улучшения организации труда, оптимизации трудовой нагрузки, повышение квалификации сотрудников.

Однако происходит повышение выраженности симптомов, характерных для стадии резистенции – на 13%, и стадии истощения – на 33%.

Одновременное увеличение показателей стадий резистенции и истощения у инспекторов уголовно-исполнительной инспекции свидетельствует о сложном периоде адаптационных реакций организма, характеризующемся высоким уровнем сопротивления внешним воздействиям и постепенным истощением внутренних ресурсов.

Такое состояние характеризуется сниженной способностью организма противостоять стрессовым факторам, но благодаря активации защитных механизмов человек продолжает показывать высокую эффективность труда.

Инспекторы начинают проявлять устойчивость к рабочим нагрузкам, но длительное пребывание в такой фазе может приводить к следующим изменениям: хроническая усталость, нарушения сна, частые головные боли и головокружения, раздражительность, эмоциональная холодность, возрастание количества ошибок и упущений.

Таким образом, одновременное увеличение показателей обеих стадий сигнализирует о необходимости принятия срочных мер для предотвращения негативных последствий для здоровья инспекторов и сохранения эффективности их работы.

Далее проанализируем результаты изучения личностных особенностей инспекторов (16-факторный личностный опросник Р.Б. Кеттелла). Графически результаты представлены на рисунке 2.14.

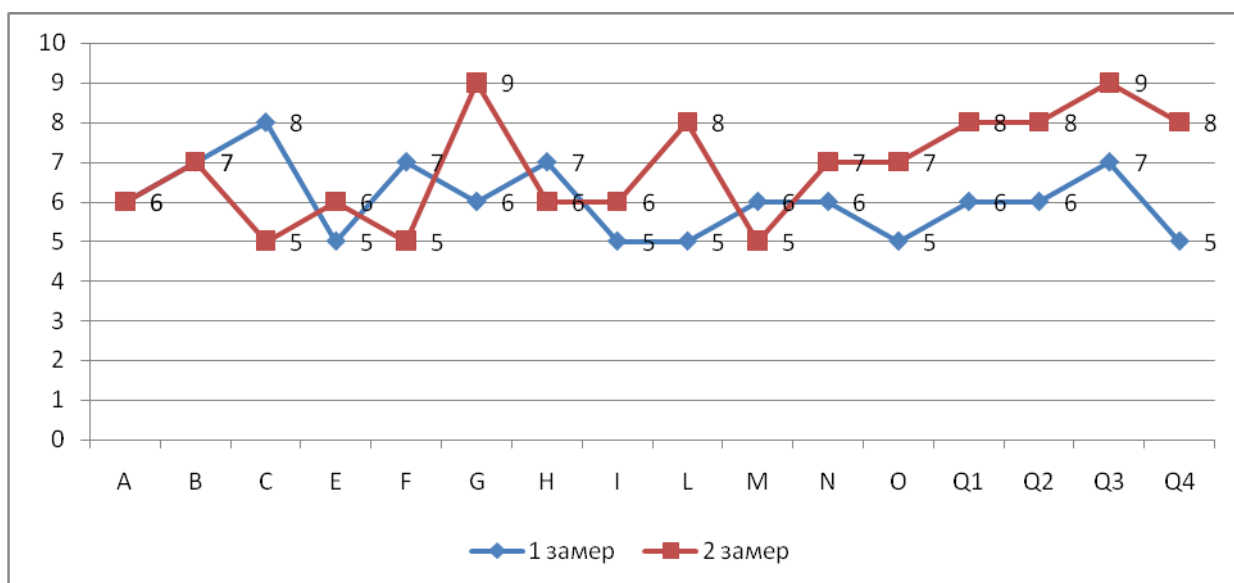


Рис. 2.14 Сравнение личностных профилей по шкалам («16-факторный личностный опросник», Р.Б. Кеттелл)

Примечание: А – Замкнутость – общительность; В – Конкретное мышление – абстрактное мышление; С Эмоциональная нестабильность – эмоциональная стабильность; Е – Подчиненность – доминантность; F – Сдержанность – экспрессивность; G – Низкая нормативность поведения – высокая

нормативность поведения; Н – Робость – смелость; J – Реализм – чувствительность; L –Подозрительность – доверчивость; М – Практичность – мечтательность; N – Прямолинейность (наивность) – проницательность (искусственность); О – Спокойствие – тревожность; Q1 – Консерватизм – радикализм; Q2 –Конформизм (зависимость от группы) – нонконформизм (самостоятельность); Q3 – Низкий самоконтроль – высокий самоконтроль; Q4 – Расслабленность – эмоциональная напряженность

Как видно из графика 2.14. к 2025 происходит снижение выраженности личностных черт по шкалам С – Эмоциональная нестабильность – эмоциональная стабильность, F – Сдержанность – экспрессивность. И повышение показателей по шкалам G – Низкая нормативность поведения – высокая нормативность поведения, L – Подозрительность – доверчивость, Q1 – Консерватизм – радикализм, Q2 – Конформизм (зависимость от группы) – нонконформизм (самостоятельность), Q3 – Низкий самоконтроль – высокий самоконтроль, Q4 – Расслабленность – эмоциональная напряженность.

Повышение показателей по шкалам С и F отражает изменение в личности инспекторов, которые становятся более спокойными, уравновешенными и самодостаточными. Они способны контролировать эмоции, предпочитают внутренний мир внешнему проявлению себя и легко переносят различные сложности жизни. Однако подобные изменения отражаются и на социальной активности, делая инспекторов менее открытыми и контактными в межличностных отношениях.

Совокупное повышение по шкалам G, L, Q1, Q2, Q3, Q4 говорит о формировании личности с высокими моральными принципами, развитым чувством долга и ответственностью, ориентацией на изменение общества и инновационные идеи, сильным контролем собственных действий и высоким уровнем энергии и активности. Важно отметить, что такая личность способна успешно функционировать в быстро меняющихся обстоятельствах, проявляя

инициативу и готовность преодолевать трудности.

Далее, проанализируем результаты, полученные по методике «Склонности к отклоняющему поведению», А.Н. Орел. Графически результаты представлены на рисунке 2.15, данные представлены в Т-баллах.

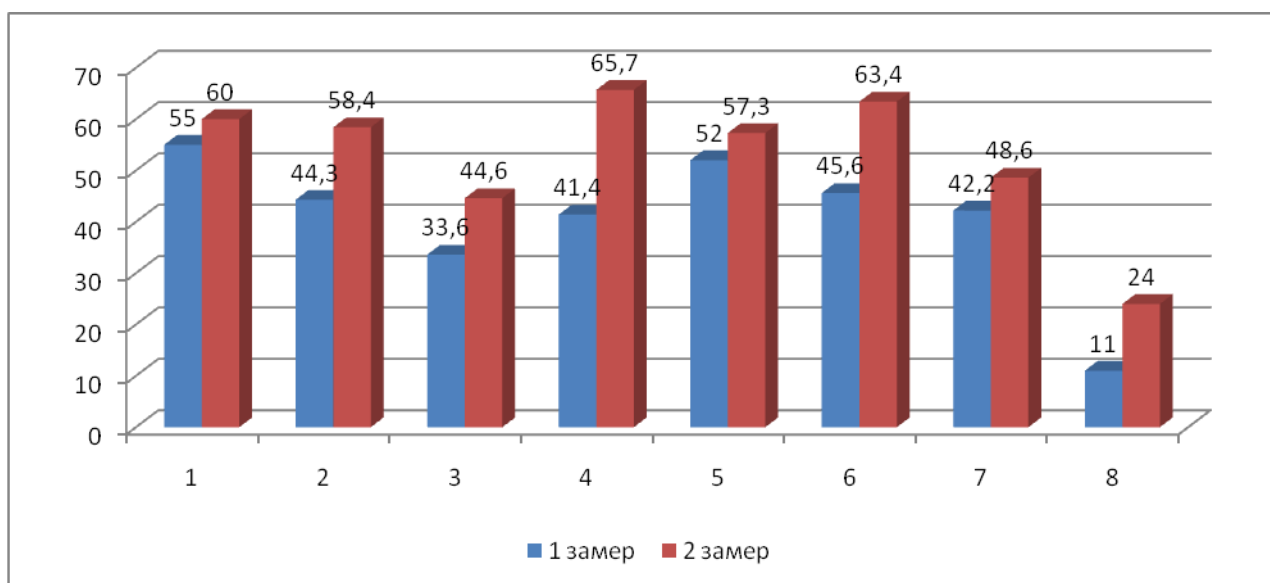


Рис. 2.15 Сравнение выраженность склонности к отклоняющимся формам поведения («Склонности к отклоняющему поведению», А.Н. Орел),

Примечание: 1 - Шкала установки на социально-желательные ответы, 2 - Шкала склонности к преодолению норм и правил, 3 - Шкала склонности к аддиктивному поведению, 4 - Шкала склонности к самоповреждающему и саморазрушающему поведению, 5 - Шкала склонности к агрессии и насилию, 6 - Шкала волевого контроля эмоциональных реакций, 7 - Шкала склонности к деликвентному поведению, 8 – неприятие женской роли

Ко времени второго замера происходит значительное увеличение показателей по шкалам «склонности к преодолению норм и правил», «склонности к аддиктивному поведению», «склонности к самоповреждающему и саморазрушающему поведению», «волевого контроля эмоциональных

реакций», «неприятие женской роли».

Повышение выраженности по данным шкалам свидетельствует о неблагоприятных изменениях в психологической сфере инспекторов.

Повышение результатов по данной шкале «склонность к преодолению норм и правил» указывает на нарушение дисциплины и игнорирование нормативных требований. Сотрудники становятся не склонны соблюдать внутренние инструкции и законы, возможно проявление асоциального поведения. Эта тенденция опасна в профессии инспектора, так как ведет к нарушениям порядка и закону.

Рост показателей по шкале «склонность к аддиктивному поведению» свидетельствует о повышенном риске возникновения различных форм зависимости (алкогольной, наркотической, игровой). Аддиктивное поведение ухудшает качество жизни сотрудника, снижает трудоспособность и увеличивает вероятность дисциплинарных проступков.

Значительное повышение показателей по шкале «склонность к самоповреждающему и саморазрушающему поведению» может указывать на наличие суицидальных мыслей, агрессию, направленную на самих себя, или аутоагрессивные тенденции. Такие сотрудники требуют особого внимания и постоянного наблюдения, поскольку существует угроза безопасности как их самих, так и окружающих.

Преобладающие высокие оценки по шкале «волевой контроль эмоциональных реакций» показывают неспособность управлять собственным эмоциональным состоянием, особенно в ситуациях стресса. Инспектора испытывают затруднения в подавлении гнева, агрессии и импульсивных реакций, что негативно влияет на выполнение служебных обязанностей и взаимодействие с коллегами и осужденными.

Рост показателей по шкале «неприятие женской роли» демонстрирует отказ сотрудниц принять традиционно женские социальные роли и установки, негативные взгляды на женственность и женскую роль в обществе.

В результате первичного анализа результатов исследования мы видим

увеличение показателей эмоционального выгорания, позитивные и негативные изменения в личности инспекторов, а те же появление выраженных тенденций к формированию отклоняющихся форм поведения.

Далее проведем проверку основной гипотезы работы.

2.3 Статистическая обработка результатов исследования

Основная гипотеза работы нами сформулирована следующим образом: уровень эмоционального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной инспекции влияет на склонность к отклоняющимся формам поведения, которое усугубляется эмоционально-волевыми личностными особенностями работников, такими как эмоциональная устойчивость, наличие внутренних напряжений, самоконтроль, социальная нормированность. Для ее проверки мы применили коэффициент корреляции Спирмена. Мера линейной связи между случайными величинами. Корреляция Спирмена является ранговой, то есть для оценки силы связи используются не численные значения, а соответствующие им ранги. Коэффициент инвариантен по отношению к любому монотонному преобразованию шкалы измерения.

Коэффициент корреляции Спирмена обладает следующими свойствами: коэффициент корреляции может принимать значения от минус единицы до единицы, причем при $r_s=1$ имеет место строго прямая связь, а при $r_s = -1$ — строго обратная связь. Если коэффициент корреляции отрицательный, то имеет место обратная связь, если положительный, то — прямая связь. Если коэффициент корреляции равен нулю, то связь между величинами практически отсутствует. Чем ближе модуль коэффициента корреляции к единице, тем более сильной является связь между измеряемыми величинами.

В таблице 2.1 мы представили корреляционную матрицу взаимосвязей между изучаемыми характеристиками за 2020 год. В таблице представлены

значения, достигшие статистической значимости. Критические значения для $N = 15$, $p 0.05 (0,5)$; $p 0.01 (0,6)$.

Таблица 2.1

Корреляционная матрица, 2020 год

	С	F	Н	Q3	Шкала установки на социально-желательные ответы	Шкала склонности к агрессии и насилию	Шкала волевого контроля эмоциональных реакций
	Эмоциональная стабильность	Сдержанность	Смелость	Высокий самоконтроль			
Шкала установки на социально-желательные ответы	-0,5			0,6			
Шкала склонности к агрессии и насилию			0,5	-0,7			
Шкала волевого контроля эмоциональных реакций		0,6		0,5			
Неудовлетворенность собой	-0,5				-0,5		
Загнанность в клетку				-0,5			
Тревога и депрессия	-0,5	-0,6			0,5		
Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование		0,6		0,5		0,6	
Расширение сферы экономии эмоций		0,6		0,6			0,6

Проанализируем результаты корреляционного анализа исходя из основной

гипотезы работы.

Неудовлетворенность собой отрицательно связано с социальной желательностью поведения $(-0,5)$, которая отрицательно связана с эмоциональной стабильностью $(-0,5)$.

Другими словами, низкая самооценка способствует меньшему стремлению выглядеть хорошо в глазах окружающих. При этом стремление вести себя социально приемлемым образом снижается параллельно с ухудшением эмоциональной стабильности инспекторов.

Тревога и депрессия положительно связаны с социальной желательностью поведения $(0,5)$, которая отрицательно связана с эмоциональной стабильностью $(-0,5)$.

Это значит, что сотрудники, испытывающие тревогу и депрессию, чаще склонны демонстрировать социальное конформное поведение. Они стараются показать окружающим свою адаптацию к общепринятым нормам и правилам, возможно, стремясь избежать критики или социального отторжения. Однако такое внешнее согласие с обществом сопровождается снижением уровня эмоциональной устойчивости. То есть сотрудники, демонстрирующие строго соответствующее норме поведение, одновременно испытывают сложности с поддержанием собственного психологического равновесия. Вероятно, постоянная необходимость притворяться или подавлять собственные чувства и потребности ведёт к истощению ресурсов и нестабильному эмоциональному состоянию.

Избирательное эмоциональное реагирование положительно связано со склонностью к агрессии $(0,6)$, которая отрицательно связана с высоким самоконтролем $(-0,7)$ и сдержанностью $(-0,6)$.

Сотрудники, проявляющие признаки избирательного эмоционального реагирования (например, чрезмерная реакция на негативные стимулы, трудности с управлением эмоциями), имеют повышенную склонность к агрессивному поведению. При этом высокий уровень агрессии приводит к

снижению способности к саморегуляции, отсутствием осознанности действий и неспособностью управлять собственными импульсами. Возможно, сотрудники часто прибегают к конфронтации даже в ситуациях, где возможны альтернативные пути решения конфликтов.

Экономия эмоций положительно связана с волевым контролем эмоциональных реакций (0,6), которая положительно связана с высоким самоконтролем (0,5) и сдержанностью (0,6).

Этот результат свидетельствует о том, что экономящие свои эмоциональные ресурсы сотрудники обладают развитым волевым контролем над своими чувствами и эмоциями. Способность эффективно распределять эмоциональные усилия помогает сотрудникам лучше справляться с ситуациями, провоцирующими стрессовые реакции. Более того, сотрудники могут активно регулировать свои эмоции, проявлять высокую дисциплину и организованность в повседневной жизни.

Таким образом, на уровень эмоционального выгорания (в виде сформировавшейся фазы напряжения, см. рис.2.1.) оказывается связанным таким формами отклоняющегося поведения как ориентация на социально желательное поведение, склонность к агрессии и волевому контролю эмоциональных реакций. При этом неудовлетворенность собой наиболее связана с социально одобряемым поведением, а тревога с агрессивными формами отклоняющегося поведения.

Интерпретируя результаты корреляционного анализа, отметим:

- высокая степень недовольства собой снижает мотивацию соблюдать социальные нормы. Ухудшение эмоциональной устойчивости ещё сильнее ослабляет склонность следовать требованиям общества;
- сотрудники, страдающие повышенной тревожностью и депрессивными симптомами, демонстрируют тенденцию к усиленному соблюдению внешних социальных ожиданий. Такое приспособительное поведение парадоксально ведет к дальнейшему снижению внутренней эмоциональной устойчивости;
- сотрудники с высокими показателями избирательного эмоционального

реагирования сталкиваются с повышенным риском проявления агрессивного поведения. Такие тенденции усугубляются низкой способностью к самоконтролю и недостатком сдержанности.

Далее проанализируем взаимосвязи показателей, полученные по результатам диагностического замера в 2025 году. Результаты представлены в таблице 2.2.

Таблица 2.2

Корреляционная матрица, 2025 год

	C	F	G	L	Q1	Q2	Q3	Q4	Шкала склонности к преодолению норм и правил	Шкала склонности к самоповреждающему и саморазрушающему поведению	Шкала волевого контроля эмоциональных реакций	Неприятие женской роли
	Эмоциональная нестабильность	Сдержанность	Высокая нормативность поведения	Доверчивость	Радикализм	Нонконформизм	Высокий самоконтроль	Эмоциональная напряженность				
Шкала склонности к преодолению норм и правил		0,5	-0,6		0,5		-0,5					
Шкала склонности к самоповреждающему и саморазрушающему поведению	0,7			0,5								
Шкала волевого контроля	-0,5	0,6	-0,6	-0,7	-0,6		0,7					

эмоциональных реакций												
неприятие женской роли					-0,5	0,6		0,7				
неадекватное избирательное эмоциональное реагирование	0,5						0,6			0,7		
эмоционально- нравственная дезорганизация			0,7					0,7	0,6		-0,6	
редукция профессиональных обязанностей		0,5			0,5		-0,5		0,5			
эмоциональный дефицит	0,6			0,7	0,6						-0,7	0,5
психосоматические и психовегетативные нарушения	0,7						0,6	0,7		0,7	0,7	

Проанализируем результаты корреляционного анализа исходя из основной гипотезы работы.

Избирательность эмоций положительно связана со склонностью к самоповреждающему и саморазрушающему поведению (0,7), которая положительно связана с эмоциональной стабильностью (0,5).

Это значит, что высокая избирательность эмоций (способность избирательно реагировать на эмоции, акцентируя внимание на негативных аспектах) сопровождается большей вероятностью развития поведенческих паттернов, связанных с самонанесением вреда себе. Чем сильнее человек концентрируется на отрицательных эмоциях, тем больше вероятность проявления деструктивного поведения. Сотрудники, демонстрирующие

подобное поведение, испытывают трудности с контролем собственных эмоций, проявляя повышенную лабильность настроения и импульсивность. Другими словами, неспособность стабилизировать собственные чувства способствует развитию разрушительных форм поведения.

Эмоционально-нравственная дезорганизация отрицательно связана с волевым контролем эмоциональных реакций (-0,6) и положительно связана со склонностью к преодолению норм и правил (0,6), которые отрицательно связаны с радикализмом (-0,6) и высокой нормативностью поведения (0,7).

Сотрудники с низким уровнем саморегуляции чаще демонстрируют нарушения в поведении, связанные с моральными нормами и нравственными установками. Высокий уровень эмоционально-нравственной дезорганизации увеличивает вероятность игнорирования социальных норм и моральных установок, провоцируя нарушение общепринятых стандартов поведения. При этом сотрудники, менее склонны демонстрировать крайнюю степень приверженности идеям и убеждениям. Это может свидетельствовать о недостаточной внутренней мотивации поддерживать четкую систему ценностей и принципов. Возможно, сотрудники проявляют противоречивое поведение, характеризующееся периодическими нарушениями установленных норм наряду с внешне конформным поведением.

Редукция профессиональных обязанностей положительно связана со склонностью к преодолению норм и правил (0,5), которая положительно связана с радикализмом (0,5) и отрицательно с самоконтролем (-0,5).

Сотрудники избегают выполнения профессиональных обязанностей, что связано с повышением их готовности игнорировать нормы и правила. Вероятно, работники, ощущающие меньшую значимость своей роли, могут проявлять большее желание нарушать социальные ожидания и установленные стандарты поведения. Их готовность действовать вопреки социальным нормам делает их восприимчивыми к односторонним выводам и суждениям. Более того, нарушение социальных ожиданий связано с дефицитом способности контролировать свое поведение.

Эмоциональный дефицит отрицательно связан с волевым контролем эмоциональных реакций (-0,7) и положительно связан с неприятием женской роли (0,5), которые отрицательно связаны с радикализмом (-0,6). Неприятие женской роли положительно связано с нонконформизмом (0,6) и эмоциональным напряжением (0,7).

Это означает, что низкий уровень эмоциональных ресурсов существенно снижает способность эффективно управлять своими чувствами и действиями. У сотрудниц повышается риск неприятия традиционных женских ролей и моделей поведения. Этот факт может отражать внутренний конфликт между культурными ожиданиями и субъективным опытом женщины. Сотрудницы, отвергающие традиционные женские стереотипы, реже придерживаются радикальных взглядов и убеждений. Это может говорить о наличии внутренних факторов, способствующих формированию критического восприятия мира и стремлению искать новые пути личного развития вне жестких рамок социальной идентификации.

Психосоматические и психовегетативные нарушения положительно связаны со склонностью к самоповреждающему и саморазрушающему поведению (0,7), который связан с волевым самоконтролем (0,6) и волевым контролем эмоциональных реакций (0,7), который связан с эмоциональной напряженностью (0,7).

Это означает, что наличие психосоматических нарушений (например, головная боль, проблемы ЖКТ, сердечно-сосудистые симптомы) значительно повышает вероятность наличия самоповреждающего и саморазрушительного поведения (например, употребление алкоголя, наркотиков, членовредительство), которая ассоциирована с низкой способностью регулировать собственное поведение и преодолевать внутренние противоречия. При этом высокий уровень эмоциональной напряженности затрудняет эффективную регуляцию чувств и сдерживание негативных проявлений поведения.

Таким образом, уровень эмоционального выгорания (в виде

сформировавшейся фазы истощения, см. рис.2.7.) оказывается связанным такими формами отклоняющегося поведения как склонность к самоповреждающему и саморазрушающему поведению, склонность к волевому контролю эмоциональных реакций, склонности к нарушению норм и правил, неприятия женской роли.

Интерпретируя результаты корреляционного анализа, отметим, что существует тесная связь между негативными эмоциональными реакциями и поведением, угрожающим здоровью личности.

- эмоциональная дезорганизация тесно связана с проблемами управления эмоциями и нарушением социальных норм;

- редукция рабочих обязанностей связана с ослаблением готовности сотрудников следовать установленным стандартам, которая проявляется в готовности к радикальным действиям и низком уровне внутреннего самоконтроля;

- наличие психосоматических симптомов заметно усиливает вероятность возникновения саморазрушающего поведения. Склонность к такому поведению связана с низкими возможностями волевого самоконтроля и поддержания дисциплины.

Подводя итоги анализу эмпирических данных, отметим, что с увеличением стажа работы происходит увеличение показателей эмоционального выгорания у инспекторов уголовно-исполнительной инспекции, что свидетельствует о постепенном истощении внутренних ресурсов. Такое состояние характеризуется сниженной способностью организма противостоять стрессовым факторам, но благодаря активации защитных механизмов человек продолжает показывать высокую эффективность труда.

Подобные изменения связаны со значительным увеличением показателей склонности к отклоняющемуся поведению. Сотрудники становятся не склонны соблюдать внутренние инструкции и законы, возможно проявление асоциального поведения, возникновению различных форм зависимости (алкогольной, наркотической, игровой). Результаты указывают на

неспособность сотрудниками управлять собственным эмоциональным состоянием, особенно в ситуациях стресса; демонстрируют отказ сотрудниц принять традиционно женские социальные роли и установки, негативные взгляды на женственность и женскую роль в обществе.

Описанная связь усиливается изменениями в личностных чертах, входящих в эмоционально-волевой блок, отражает изменение в личности инспекторов, которые демонстрируют готовность к радикальным действиям при низком уровне внутреннего самоконтроля.

2.4 Рекомендации для психологической службы и сотрудников уголовно-исполнительной инспекции для профилактики формирования отклоняющихся форм поведения

Практические рекомендации разработаны для психологической службы уголовно-исполнительной инспекции, с целью улучшения качества психологической поддержки сотрудников уголовно-исполнительной инспекции. Они направлены на повышение устойчивости инспекторов перед неблагоприятными факторами рабочей среды и профилактику развития отклоняющихся форм поведения.

Предложенные нами рекомендации основываются на принципах работы, предложенных Осиповой А.А., которая выделяет:

1. Принцип системности. Каждая программа психологической коррекции должна сочетать три направления: коррекционные, профилактические и развивающие задачи. Это способствует гармоничному развитию всех аспектов психики сотрудника путем укрепления сильных сторон личности.

2. Единство диагностики и коррекции. Процесс психологической помощи включает одновременное проведение диагностической оценки и мероприятий по коррекции выявленных проблем, обеспечивая целостный подход к оказанию

психологической поддержки.

3. Комплексность методов. Необходимо использование широкого спектра проверенных и адаптированных методик и техник психологической работы, позволяющих решать разнообразные проблемы сотрудников.

4. Программированное обучение. Оптимальным считается поэтапная структура программ, предполагающая постепенное формирование нужных навыков сначала совместно с психологом, а затем индивидуально.

5. Усложнение заданий. Психологическая поддержка строится на принципе возрастания уровня сложности выполняемых упражнений, начиная с простых и постепенно переходя к более сложным заданиям.

6. Объем и разнообразие материала. Новый материал вводится только тогда, когда сотрудник успешно освоил предыдущий уровень, достигнув необходимого уровня компетентности.

7. Эмоциональный комфорт. Важно поддерживать положительный эмоциональный фон у участников психологической работы, завершая каждое занятие положительными эмоциями и ощущением успеха.

Рекомендации психологической службе по профилактике отклоняющегося поведения и профилактике личностной деформации у сотрудников УИИ.

I. Общие меры профилактики отклонений в поведении.

1. Регулярная диагностика состояния сотрудников:

1.1. Регулярно проводить оценку эмоционального здоровья сотрудников, отслеживать симптомы эмоционального истощения и признаки появления девиантного поведения.

1.2. Использование опросников и тестов для выявления признаков выгорания и риска асоциального поведения.

2. Психологическое сопровождение и консультирование:

2.1. Организовать систему индивидуального психологического сопровождения каждого сотрудника с учетом их индивидуальных особенностей.

2.2. Проведение регулярных тренингов и консультаций по управлению

эмоциями, саморегуляции и поддержанию личной эффективности.

3. Формирование культуры здорового образа жизни:

3.1. Организация занятий спортом, физкультурой и мероприятиями по здоровому образу жизни.

3.2. Пропаганда отказа от вредных привычек и ведение просветительской работы относительно последствий зависимого поведения.

4. Обучение методикам релаксации и восстановления ресурса:

4.1. Разработка и внедрение специализированных программ реабилитации и отдыха для сотрудников с признаками профессионального выгорания.

4.2. Проведение тренингов, направленных на обучение техникам расслабления, медитации и другим способам восстановления сил.

II. Меры, направленные на улучшение личностных характеристик, согласно факторному опроснику Кеттелла (С, F, G, L, Q1, Q2, Q3, Q4).

1. Повышение уверенности в себе (Фактор С):

1.1. Обучение техникам поддержания самооценки и самоэффективности. Стимулирование чувства собственной значимости и успешности. Например, техники «Эмоциональный круг».

1.2. Совместно с администрацией учреждения, разработать меры, направленные на поддержку инициатив сотрудников и признание их достижений. Например, применение мер нематериального стимулирования сотрудников.

2. Развитие способности контролировать эмоции (Фактор F):

2.1. Создание условий для открытого обсуждения эмоций и реакций на рабочие ситуации. Например, обучение техникам конструктивной критики.

2.2. Применение когнитивно-поведенческих подходов для контроля гнева и раздражительности. Например, «Контроль мыслей».

3. Укрепление внутренней морали и этичности (Фактор G):

3.1. Совместно с администрацией учреждения, разработать меры, направленные на укрепление корпоративных ценностей и стандартов поведения. Например, внутриорганизационные спортивные мероприятия.

3.2. Публичное поощрение примеров честности и соблюдения профессиональных правил. Например, «доска почета».

4. Преодоление недоверия и подозрительности (Фактор L):

4.1. Проведение тренингов, направленных на улучшение коммуникативных навыков и взаимодействия внутри коллектива.

4.2. Проведение тренингов, направленных на повышение доверия между коллегами и руководством.

5. Развитие открытости новому опыту (Фактор Q1):

5.1. Поощрение творческого подхода и гибкости мышления. Участие сотрудников в проектах, направленных на инновационное решение задач.

6. Снижение тревожности и неуверенности (Фактор Q2):

6.1. Обучение сотрудников навыкам тайм-менеджмента. Минимизация неопределённости путём четкого распределения обязанностей и ясности ожиданий руководства.

6.2. Предоставление своевременной обратной связи и поддержку в сложных ситуациях.

7. Способствование разумному контролю над импульсами (Фактор Q3):

7.1. Проведение тренингов, направленных на развитие навыков самодисциплины и ответственности, отказ от импульсивных решений и принятие взвешенных выводов.

8. Улучшение способностей адаптации к изменениям (Фактор Q4):

8.1. Совместно с кадровым отделом разработать программы подготовки к переменам и адаптации к новым условиям работы. Постоянное обновление компетенций и получение новых навыков.

III. Особенности работы с женщинами-инспекторами.

Для женщин-инспекторов важно учитывать специфику социальной и культурной идентификации:

1. Работа с восприятием женской роли:

1.1. Проводить мероприятия, направленные на принятие традиционных женских ролей и установок, подчёркивая важность баланса между работой и

семейной жизнью.

1.2. Проведение просветительской работы, направленной на актуализацию ценности семейных отношений и женского предназначения.

2. Программа психоэмоциональной разгрузки:

2.1. Особое внимание уделять снижению стрессов, связанных с профессией, включая возможность дистанцирования от негативных ситуаций.

2.2. Использовать групповые занятия по снятию напряжения и поддержке самооценки.

3. Социальная поддержка коллег-женщин:

3.1. Организация общения женщин-коллег вне рабочего пространства, создание клубов взаимопомощи и обмена опытом.

Эти меры позволят снизить риск формирования отклоняющегося поведения и способствовать профессиональному росту сотрудников уголовно-исполнительной инспекции, сохраняя их работоспособность и личную удовлетворенность трудом.

Рекомендации для сотрудников уголовно-исполнительной инспекции.

В результате исследования нами обнаружено наиболее сильное влияние самоконтроля, эмоциональной устойчивости, склонность к радикальным суждениям, на усиление склонности к отклоняющимся формам поведения. Учитывая такой результат, нами были сформированы ряд рекомендаций для профилактики отклоняющихся форм поведения.

Для изменения радикальных убеждений и дисфункциональных моделей мышления, приводящих к негативному поведению и переживаниям:

1. Метод выявления автоматических мыслей. Автоматические мысли возникают спонтанно и часто являются причиной отрицательных эмоций. Например, человек, столкнувшись с неудачей, автоматически думает: «Я ни на что не способен». Выявление таких мыслей позволяет начать работу по изменению негативного восприятия реальности.

Пересмотр автоматической мысли включает следующие шаги:

– Запись возникшей мысли («Я провалился»).

–Анализ объективных фактов, подтверждающих мысль («Да, я допустил ошибку», «Это моя первая попытка»).

–Рассмотрение альтернативных точек зрения («Ошибка была незначительной», «У меня были успешные проекты ранее»).

–Формирование нового утверждения («Одна ошибка не делает меня неудачником»).

2. Техника когнитивного рефрейминга. Рефрейминг предполагает переосмысление ситуации таким образом, чтобы изменить восприятие события. Вместо негативных формулировок используются позитивные или нейтральные интерпретации. Например, ситуацию критики можно воспринимать не как личную атаку, а как возможность улучшения собственных навыков.

Для повышения эмоциональной устойчивости.

Методы расслабления и управление стрессом. Расслабляющие техники включают дыхательную гимнастику, прогрессивную мышечную релаксацию, визуализацию спокойных сцен. Эти методики помогают снижать физиологическое напряжение и уменьшают влияние стрессов на поведение и мышление.

Для снятия тревожности и депрессии необходимо вырабатывать правильный режим сна и бодрствования, а также режим активности и отдыха. То есть сбалансированная активность, правильный режим дня, планирование деятельности.

Любительский спорт хорошо влияет на все функции нашего организма. Это могут быть обычные прогулки на свежем воздухе, спортивные игры, собственная физическая нагрузка в виде посещения спортивных комплексов, гимнастики, фитнеса и т.д.

Для поднятия эмоционального фона и снятия психоэмоционального напряжения можно использовать игры. А именно развлекательного характера: настольные игры, игры скорости, юмористические игры, коллективные игры.

Эмоциональное истощение проявляется, когда у «перегоревшего» человека пропадает желание выполнять работу, общаться с коллегами.

Поэтому нужно заботиться о себе. Для этого не обязательно замедлять темпы работ, достаточно делать короткие перерывы на 10-15 минут в течение дня. Например, перекусить, выпить чашку чая с шоколадом, подумать о хорошем, вспомнить позитивные моменты в жизни.

Для развития волевого самоконтроля.

Самоконтроль—это способность регулировать собственное поведение, эмоции и мысли в соответствии с поставленными целями и социальными нормами.

1. Постановка четких целей. Определите конкретные цели, которых хотите достичь. Цели должны быть реалистичными и измеримыми. Регулярное отслеживание прогресса мотивирует и поддерживает стремление к самосовершенствованию.

2. Планирование действий. Разделяйте большие задачи на мелкие этапы и распределяйте их выполнение равномерно. Четкий план уменьшает чувство неопределённости и увеличивает вероятность успешного завершения дела.

3. Самонаблюдение и рефлексия. Фиксируйте свои поступки и чувства в течение дня. Отмечайте моменты потери контроля и ищите причины происходящего. Периодическая рефлексия помогает осознать закономерности своего поведения и вовремя внести необходимые коррективы.

4. Создание правил и обязательств. Установите личные правила и обязательства, которым будете следовать ежедневно. Они могут касаться распорядка дня, режима питания, спорта и саморазвития. Важно соблюдать установленные самим собой ограничения.

5. Тренировка силы воли. Практикуйте волевые усилия регулярно. Начните с небольших упражнений, например, отказа от сладкого или регулярного выполнения утренней зарядки. Постепенно увеличивайте сложность заданий.

6. Управление эмоциями. Изучите техники управления эмоциями, такие как глубокое дыхание, аутотренинг и медитация. Научившись контролировать эмоции, легче сохранять спокойствие даже в сложных ситуациях.

7. Поддержка окружения. Окружите себя людьми, которые поддерживают ваши стремления и вдохновляют вас на достижение поставленных целей. Общение с такими людьми стимулирует повышение уровня самоконтроля.

8. Вознаграждения и наказания. Создайте систему вознаграждений за успехи и наказаний за нарушение установленных правил. Награды стимулируют дальнейшие достижения, а штрафы удерживают от отступлений от намеченного пути.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В первой главе нами показано, что «выгорание» – это долговременная стрессовая реакция или синдром, появляющийся как следствие продолжительных стрессов средней интенсивности, полученных в ходе профессиональной деятельности. Эмоциональное выгорание можно определить как комплекс особых психических проблем, появляющихся в ходе профессиональной деятельности. По результатам исследования «профессионального выгорания» приходим к выводу, что исследуемый синдром является приобретенным по результатам напряженных, а также эмоционально затрудненных отношений в системе человек–человек.

Работа сотрудника уголовно-исполнительной инспекции связана с постоянным взаимодействием с осужденными лицами, контролируя исполнение наказаний, предусмотренных судом. Это взаимодействие часто сопровождается конфликтами, стрессовыми ситуациями и высоким уровнем ответственности. Сотрудники испытывают значительные эмоциональные нагрузки, связанные с необходимостью контролировать поведение лиц, отбывающих наказание, обеспечивать соблюдение ими правил поведения и условий наказания. Эмоциональное выгорание является распространенной проблемой среди работников данной сферы.

Ощущение недостаточной поддержки со стороны общества и государства также негативно сказывается на психическом состоянии сотрудников. Недостаточная поддержка снижает мотивацию к выполнению служебных обязанностей и способствует развитию негативных установок относительно своей профессии.

Подводя итоги анализу эмпирических данных, отметим, что с увеличением стажа работы происходит увеличение показателей эмоционального выгорания у инспекторов уголовно-исполнительной инспекции, что свидетельствует о постепенном истощении внутренних ресурсов. Такое состояние

характеризуется сниженной способностью организма противостоять стрессовым факторам, но благодаря активации защитных механизмов человек продолжает показывать высокую эффективность труда.

Подобные изменения связаны со значительным увеличением показателей склонности к отклоняющемуся поведению. Сотрудники становятся не склонны соблюдать внутренние инструкции и законы, возможно проявление асоциального поведения, возникновение различных форм зависимости (алкогольной, наркотической, игровой). Результаты указывают на неспособность сотрудниками управлять собственным эмоциональным состоянием, особенно в ситуациях стресса; демонстрируют отказ сотрудниц принять традиционно женские социальные роли и установки, негативные взгляды на женственность и женскую роль в обществе.

Описанная связь усиливается изменениями в личностных чертах, входящих в эмоционально-волевой блок, отражает изменение в личности инспекторов, которые демонстрируют готовность к радикальным действиям при низком уровне внутреннего самоконтроля.

Учитывая результаты исследования, были разработаны практические рекомендации для психологической службы уголовно-исполнительной инспекции, с целью улучшения качества психологической поддержки сотрудников уголовно-исполнительной инспекции. Они направлены на повышение устойчивости инспекторов перед неблагоприятными факторами рабочей среды и профилактику развития отклоняющихся форм поведения.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Аврамцев, В.В. Психологическая подготовка сотрудников оперативных подразделений органов внутренних дел / В.В. Аврамцев, Г.Л. Воронин, Л.Н. Иванова. – Москва: ЦОКР МВД России, 2018. – 63 с.
2. Бабанов, С.А. Профессиональные факторы и стресс: синдром эмоционального выгорания / С.А. Бабанов // Трудный пациент. – 2019. – № 12. – С. 10 – 13.
3. Бандурка, А.М. Юридическая психология / А.М. Бандурка. – Москва: АСТ, 2016. – 344 с.
4. Баробанова, М.В. Изучение психологического содержания синдрома «эмоционального сгорания». – Москва: Педагогика, 2019. – 527 с.
5. Безносков, С.П. Профессиональная деформация личности / С.П. Безносков. – Санкт-Петербург: Речь, 2016. – 270 с.
6. Благонадежина, Л.В. Эмоции и чувства / Под ред. А.А. Смирнова, А.Н. Леонтьева, С.Л. Рубинштейна, Б.М. Теплова. – Москва: Просвещение, 2018. – 205 с.
7. Бобровникова Т.В. Эмоциональное «выгорание» как фактор возникновения внутриличностного конфликта // Психопедагогика в правоохранительных органах. Омск: ОМА МВД России. 2017. 1(28). С. 56–58.
8. Бовин, Б.Г. Психологическое сопровождение сотрудников отделов специального назначения, управления (отделов) по конвоированию; отделов охраны ИУ и СИЗО ФСИН России: монография / Б.Г. Бовин. – Москва: ФСИН России, 2020. – С. 71 – 99.
9. Бойко, В.В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении / В.В. Бойко. – переизд. – Санкт-Петербург: Питер, 2017. – 105 с.
10. Борисова Д.П., Дворянчиков Н.В. Взаимосвязь проявления синдрома эмоционального «выгорания» и отклоняющегося поведения у сотрудников

УИС [Электронный ресурс] // Психология и право. 2019. Том 9. № 2. С. 15–38.

11. Василенко А.Ю. Возможности профилактики синдрома эмоционального выгорания: Личностные факторы // Вектор науки ТГУ. 2018. № 4 (7). С. 53–55.

12. Водопьянова, Н.Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н.Е. Водопьянова. – Санкт-Петербург: Питер, 2016. – 421с.

13. Гордеева М.А. Эмоциональное выгорание государственных служащих // Теория и практика общественного развития. 2024. № 9. С. 43–45.

14. Грабе М. Синдром эмоционального выгорания — болезнь нашего времени. Почему люди выгорают и что можно против этого предпринять: пер. с нем. СПб.: Речь, 2018. 96 с.

15. Дмитриева, М.А. Профессиональное долголетие // Психологические основы профессиональной деятельности: хрестоматия / Под ред. В.А. Бодрова. – М.: Логос, 2020. – С. 416–422.

16. Змановская Е.В. Проблема профессионального выгорания в работе с девиантным поведением: системно-динамический подход // Санкт-Петербургский университет МВД. 2005. № 14 (19). С. 43–57.

17. Клевцова, Н.А. Синдром эмоционального выгорания в профессиональной деятельности специалиста / Н.А. Клевцова // Территория науки. – 2019. – № 5. – С. 63 – 67.

18. Копылова Т.В. «Эмоциональное выгорание» как форма профессиональной деформации личности сотрудника пенитенциарной системы // Педагогика в правоохранительных органах. 2013. № 1. С. 13–15.

19. Крапивина О.В. Эмоциональное выгорание как форма профессиональной деформации у пенитенциарных служащих: дисс. ...канд. психол. наук: 19.00.13. Тамбов, 2014. 200с.

20. Кузьмина, Н.В. Профессионализм личности преподавателя. / Н.В. Кузьмина. – М.: ВЛАДОС, 1998. –215с.

21. Куликов, Л.В. Психология настроения. / Л.В. Куликов. – СПб.: 1997. – 237с.

22. Лазарева, Н.В. Исследование влияния различных факторов трудовой среды на удовлетворенность трудом. / Н.В. Лазарева // Сборник научных трудов Северо-Кавказского государственного технического университета. Серия «Экономика». – 2022. – Вып. 5. С. 37–49.
23. Ленгле, А. Эмоциональное выгорание с позиций экзистенциального анализа: теоретические исследования / А. Ленгле // Вопросы психологии. – 2018. – № 2. – С. 3 – 16.
24. Леонов, Н.И. Конфликты и конфликтное поведение. Методы изучения: учеб. пособие / Н.И. Леонов. – Санкт-Петербург: Питер, 2019. – 120 с.
25. Лукьянов, В.В. Выгорание и профессионализация / В.В. Лукьянов, А.Б. Леонова, А.А. Обозов, А.С. Чернышев, Н.Е. Водопьянова // Сб. науч. трудов. – Курск: Изд-во Курск. гос. ун-та. Курск, 2020. – 440 с.
26. Моцкин, Ю.В. Психологические основы профилактики перенапряжения / Ю.В. Моцкин. – Санкт-Петербург: Алетейя, 2023 – 263 с.
27. Опыт изучения мотивационной готовности сотрудников к службе в уголовно-исполнительной системе: метод. материалы / НИИ ФСИН России, упр. соц., психол. и воспит. работы с осужденными. Москва, 2022. – С. 26 – 155.
28. Орел, В.Е. Исследование феномена психического выгорания в отечественной и зарубежной психологии / В.Е. Орел // Проблемы общей и организационной психологии. – Ярославль, 2016. – 35 с.
29. Орел, В.Е. Синдром психического выгорания личности / В.Е. Орел. – Минск: Ин-т психологии РАН, 2016. – 330 с.
30. Осипова О.Ю. Эмоциональное «выгорание» сотрудников уголовно-исполнительной системы как фактор, снижающий эффективность деятельности // Вестник Владимирского юридического института. Владимир. 2017. № 2(3). С. 83–85.
31. Осухова, Н.Г. Сгоревшие на работе / Н.Г. Осухова // Здоровье. – 2016. – № 9. – С. 22 – 24.
32. Платонов, К.К. Структура и развитие личности / К.К. Платонов. –

Москва: Наука. 2016. – С. 137 –140.

33. Плотникова А.Н. Факторы, способствующие развитию синдрома «эмоционального выгорания» сотрудников пенитенциарной системы // Психопедагогика в правоохранительных органах. Омск: ОМА МВД России, 2019. № 2(29). С. 44–46.

34. Простяков, В.В. Психологические требования к личности и профессиональной деятельности сотрудника органов внутренних дел / В.В. Простяков // Юридическая психология. – Москва, 2020. – № 1 – 45 с.

35. Психологическое обеспечение деятельности органов внутренних дел в экстремальных условиях / М.И. Марьин, В.Н. Смирнов и др. – Москва: УВР ГУК и КП МВД России, ЦОКП МВД России, 2017. – 306 с.

36. Реан, А.А., Кудашев, А.Р., Баранов, А.А. Психология адаптации личности. / А.А. Реан, А.Р. Кудашев, А.А. Баранов. - СПб.: ООО «Речь», 2002. – 347с.

37. Рогозинская, Т.И. Синдром выгорания в социальных профессиях / Т.И. Рогозинская // Психологический журнал. – 2020. – № 2. – С. 95 – 98.

38. Самоукина, Н.В. Синдром профессионального выгорания / Н.В. Самоукина // Медицинская газета. – 2016. – №43 (8 июня). – С.21 – 22.

39. Сидоров, П.И. Синдром эмоционального выгорания / П.И. Сидоров // Медицинская газета. – 2019. – № 43. – С. 14 – 17.

40. Украинский, С.В. К вопросу о профессиональной деформации сотрудников органов внутренних дел / С.В. Украинский // Вестник Краснодарского края МВД России, 2022. – № 2 (32). – С. 208–209.

41. Умняшкина, А.П. Эмоционального выгорания как проблема самоактуализации личности (в сфере помогающих профессий): дисс. канд. психол. наук. / А.П. Умняшкина. – Москва: РГБ, 2020. – 220 с.

42. Ушатиков, А.И. Психология деятельности личности и коллективов пенитенциарных учреждений / А.И. Ушатиков, Б.Б. Казак. – Рязань, 2023. – С. 41 – 266.

43. Черкасова М.А. Психологический мониторинг профессионального

выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы России: дисс. ...канд. психол. наук: 19.00.06. Вологда, 2014. 187с.

44. Шапарь, В.Б. Новейший психологический словарь / В.Б. Шапарь, В.Е. Россоха. – 4-е. изд. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2019. – 296 с.

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) Русаковой Маргарите Николаевне группы 250-юп
(Ф.И.О. полностью)

на тему «Взаимосвязь эмоционального выгорания и отклоняющегося поведения сотрудников уголовно-исполнительной инспекции»

(наименование темы согласно приказу)

Выпускная квалификационная работа бакалавра выполнена на 80 страницах, приложений нет.

1. Актуальность, новизна и практическая значимость темы: проблема эмоционального выгорания и отклоняющегося поведения сотрудников уголовно-исполнительной инспекции приобретает особую значимость в современных условиях ужесточения социального контроля и возрастающих требований к качеству исполнения государственных обязательств. Эмоциональное выгорание является одной из основных причин низкого уровня работоспособности и эффективности персонала уголовно-исполнительной инспекции, что влечет за собой серьезные последствия для системы исполнения наказаний и общего уровня общественной безопасности.

Практическая значимость заключается в том, что разработаны практические рекомендации для психологической службы уголовно-исполнительной инспекции, с целью улучшения качества психологической поддержки сотрудников уголовно-исполнительной инспекции.

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 эмоционального выгорания и личностных особенностей на динамику отклоняющегося поведения сотрудников уголовно-исполнительной инспекции. В работе дается логичное и последовательное исследование о сущности эмоционального выгорания и отклоняющегося поведения.

3. Аргументированность и конкретность выводов и предложений: по итогам выпускной квалификационной работы были сделаны аргументированные выводы об особенностях взаимосвязи эмоционального выгорания и личностных особенностей на динамику отклоняющегося поведения сотрудников уголовно-исполнительной инспекции, а также разработаны практические рекомендации для психологической службы уголовно-исполнительной инспекции, с целью улучшения качества психологической поддержки сотрудников уголовно-исполнительной инспекции.

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.

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 эмоционального выгорания и личностных особенностей на динамику отклоняющегося поведения сотрудников уголовно-исполнительной инспекции. Достоинством работы выступают составленные автором практические рекомендации для психологической службы уголовно-исполнительной инспекции, с целью улучшения качества психологической поддержки сотрудников уголовно-исполнительной инспекции.

7. Уровень самостоятельности при работе над темой выпускной квалификационной работы: Русакова М.Н. проявила себя, как старательный студент, с интересом и ответственностью подходя к выполнению выпускной квалификационной работы. Отличительная особенность Маргариты 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 мотивации достижения и успешности профессиональной деятельности сотрудников.

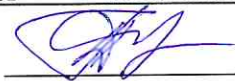
9. Оценка сформированности компетенций ОК-5, ОПК-1, ОК-7, ОК-4, ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-8, ОК-6, ОК-9, ПК-7, ПК-8, ПК-6, ПК-9, ПК-12, ПК-10, ПК-11, ПК-14, ПК-13, отработанных обучающимся при работе над темой выпускной квалификационной работы: содержание выполненной работы подтверждает способность автора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

«04» июня 2025г.


(подпись руководителя)

С отзывом ознакомлена
Русакова М.Н. 
04.06.2025

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 Русаковой Маргарите Николаевне группы 250-юп

(Ф.И.О. полностью)

на тему «Взаимосвязь эмоционального выгорания и отклоняющегося поведения сотрудников уголовно-исполнительной инспекции»

(полное наименование темы согласно приказу)

Выпускная квалификационная работа бакалавра выполнена на 80 страницах, приложений нет.

1. Актуальность, новизна и практическая значимость темы: проблема эмоционального выгорания и отклоняющегося поведения сотрудников уголовно-исполнительной инспекции приобретает особую значимость в современных условиях ужесточения социального контроля и возрастающих требований к качеству исполнения государственных обязательств. Эмоциональное выгорание является одной из основных причин низкого уровня работоспособности и эффективности персонала уголовно-исполнительной инспекции, что влечет за собой серьезные последствия для системы исполнения наказаний и общего уровня общественной безопасности.

Новизна исследования. Несмотря на значительное количество исследований, посвященных отдельным аспектам эмоционального выгорания и проблемам девиации сотрудников правоохранительных органов, целостного анализа данной проблемы применительно к сотрудникам уголовно-исполнительной инспекции практически не проводилось.

Практическая значимость заключается в том, что разработаны практические рекомендации для психологической службы уголовно-исполнительной инспекции, с целью улучшения качества психологической поддержки сотрудников уголовно-исполнительной инспекции.

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 взаимосвязи эмоционального выгорания и личностных особенностей на динамику отклоняющегося поведения сотрудников уголовно-исполнительной

инспекции. В работе использованы труды российских ученых. По содержанию 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 проработка взаимосвязи эмоционального выгорания и личностных особенностей на динамику отклоняющегося поведения сотрудников уголовно-исполнительной инспекции, 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 практических рекомендаций для психологической службы уголовно-исполнительной инспекции, с целью улучшения качества психологической поддержки сотрудников уголовно-исполнительной инспекции.

7. Недостатки работы: существенных недостатков не обнаружено.

8. Оценка сформированности компетенций ОК-5, ОПК-1, ОК-7, ОК-4, ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-8, ОК-6, ОК-9, ПК-7, ПК-8, ПК-6, ПК-9, ПК-12, ПК-10, ПК-11, ПК-14, ПК-13, 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 универсальных, общекультурных и профессиональных компетенций, соответствующих квалификации бакалавра.

9. Какие предложения целесообразно внедрить в практику: результаты психологического исследования, а также составленные рекомендации для психологической службы уголовно-исполнительной инспекции, с целью улучшения качества психологической поддержки сотрудников уголовно-исполнительной инспекции.

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 присвоения
(оценка прописью)
квалификации бакалавр.

Рецензент выпускной квалификационной работы Скакун Людмила Владимировна, директор муниципального бюджетного учреждения «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи № 5 «Сознание»

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

«02» июня 2025г.

С рецензией ознакомлена
Буркова М.М. *MB*
04.06.2025



Обработан файл: **Русакова М.Н. гр. 250-юп ВКР.docx.**

Год публикации: 2025.

Оценка оригинальности документа - 74.45%

Просмотр заимствований в документе

Русакова М.Н. ИР
04.04.2025

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, Гришнова Марина Николаевна

(фамилия, имя, отчество полностью)

студент (ка) группы 250-10-19 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

Возможность эмоционального восприятия и
отмеченные поведение сотрудников
услуга – компьютерной техники

(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.

« 4 » июня 20 25 г.



(подпись)

Организация
ФКУ УИИ ГУФСИН России по
Красноярскому краю
Юридический адрес: 660079,
Красноярский край, г. Красноярск,
ул. 60 лет Октября, д. 119 стр. 2
Тел.факс 8(391)2678554
e-mail: kanc_uii@24.fsin.gov.ru

АКТ ВНЕДРЕНИЯ

Результаты выпускной квалификационной работы Русаковой Маргариты Николаевны, студентки группы 250-юп по теме «Взаимосвязь эмоционального выгорания и отклоняющегося поведения сотрудников уголовно-исполнительной инспекции» внедрены в деятельность организации. Материалы будут использованы психологом в рамках профилактики отклоняющихся форм поведения у сотрудников уголовной-исполнительной инспекции.

«29» мая 2025 г.

начальник ФКУ УИИ ГУФСИН
России по Красноярскому краю
подполковник внутренней службы
Юрьев Андрей Юрьевич

Должность, Ф.И.О., подпись руководителя



Ректору АНО ВО СИБУП
В.Ф. Забуге

Организация просит направить студентку группы 250-юп Русакову Маргариту Николаевну для проведения исследования на тему «Взаимосвязь эмоционального выгорания и отклоняющегося поведения сотрудников уголовно-исполнительной инспекции».

начальник ФКУ УИИ ГУФСИН
России по Красноярскому краю
подполковник внутренней службы
Юрьев Андрей Юрьевич