

М.А. Круглова¹, Н.Н. Лепехин¹, В.А. Круглов², А.Ю. Чудаков³, В.Г. Круглов¹

ТРУДНЫЕ РАБОЧИЕ СИТУАЦИИ КАК ПРЕДИКТОР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ СОТРУДНИКОВ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ

¹ Санкт-Петербургский государственный университет

(Россия, Санкт-Петербург, Университетская наб., д. 7–9);

² Университет при МПА ЕврАзЭС (Россия, Санкт-Петербург, ул. Смолячкова, д. 14/1);

³ Санкт-Петербургский военный ордена Жукова институт войск национальной гвардии Российской Федерации (Россия, Санкт-Петербург, ул. Летчика Пилютова, д. 1)

Актуальность. Проблема влияния трудных рабочих ситуаций на возникновение синдрома профессионального выгорания весьма важна для прояснения особенностей профессиональной деятельности сотрудников правоохранительных органов (ПО). Трудные рабочие ситуации, возникающие в деятельности сотрудников, порождают перманентную стрессовую нагрузку, которая негативно оказывается на выполнении служебных обязанностей сотрудниками ПО и способствует снижению качества их жизни.

Цель: проанализировать влияние трудных рабочих ситуаций на возникновение синдрома профессионального выгорания у сотрудников правоохранительных органов.

Методология. В исследовании приняли участие 89 сотрудников РОВД г. Санкт-Петербурга в возрасте от 20 до 54 лет, различающиеся по опыту работы в системе правоприменительной деятельности и специфике профессиональных контактов. В исследовании применялись психологические, социологические и математико-статистические методы. Сбор данных проводился в форме очного индивидуального опроса.

Результаты и их анализ. Регрессионный анализ показал, что трудные рабочие ситуации влияют на возникновение синдрома профессионального выгорания у сотрудников правоохранительных органов. Наиболее подвержены данному воздействию сотрудники со стажем работы от 5 до 10 лет. Наиболее выраженным показателем профессионального выгорания является деперсонализация. Наиболее травматичным видом трудных рабочих ситуаций выступает ситуация перманентного стресса.

Заключение. Проблема влияния трудных рабочих ситуаций на профессиональное выгорание сотрудников правоохранительных органов требует глубокого психологического анализа, поскольку могут возникать разнообразные дисфункциональные следствия выгорания, приводящие к различным нарушениям в исполнении профессиональной деятельности сотрудников ПО, погруженных в специфические трудные рабочие ситуации.

Ключевые слова: профессиональное выгорание, трудные рабочие ситуации, стресс, сотрудники правоохранительных органов.

✉ Круглова Марина Анатольевна – канд. психол. наук, доц., С.-Петербург. гос. ун-т (Россия, 199034, Санкт-Петербург, Университетская наб., д. 7–9), e-mail: marakruglova@mail.ru;

Лепехин Николай Николаевич – канд. психол. наук, доц., С.-Петербург. гос. ун-т (Россия, 199034, Санкт-Петербург, Университетская наб., д. 7–9), e-mail: lepehin-n@mail.ru;

Круглов Владимир Анатольевич – канд. физико-математ. наук, Ун-т при МПА ЕврАзЭС (Россия, 194044, Санкт-Петербург, ул. Смолячкова, д. 14/1), e-mail: vkruglov105@gmail.com;

Чудаков Александр Юрьевич – д-р мед. наук, проф., С.-Петербург. военный ордена Жукова ин-т войск нац. гвардии РФ (Россия, 198206, Санкт-Петербург, ул. Летчика Пилютова, д. 1), e-mail: chief.chudakov@yandex.ru;

Круглов Владимир Георгиевич – канд. психол. наук, доц., С.-Петербург. гос. ун-т (Россия, 199034, Санкт-Петербург, Университетская наб., д. 7–9), e-mail: vkruglov2000@yandex.ru

Введение

На сегодняшний день проблема профессионального выгорания сотрудников правоохранительных органов становится актуальной как никогда в силу того, что происходят резкие изменения в жизни общества, которые влекут за собой изменения в работе сотрудников правоохранительных органов. Необходимость пересматривать свои взгляды на служебные обязанности; ежедневные новые вызовы, связанные с особенностями службы и контактом со специфическим контингентом населения; общая неопределенность будущего – все это проявляется в различных критических рабочих или жизненных ситуациях и вызывает стресс. Стressовая нагрузка ведет к возникновению синдрома эмоционального и профессионального выгорания, что негативно оказывается на выполнении служебных обязанностей сотрудниками ПО и способствует снижению качества их жизни.

Феномен выгорания представляет собой специфическое психологическое явление, которое оказывает негативное влияние на психофизическое здоровье и эффективность деятельности специалиста, занятого в социальной сфере, в частности в правоохранительных органах [1]. Анализируя причины выгорания сотрудников правоохранительных органов, в первую очередь следует отметить наличие напряженной психоэмоциональной деятельности, которая заключается в том, что, работая в данной сфере, сотрудник постоянно находится в контакте с людьми. Это взаимодействие подкрепляется эмоциями, далеко не всегда позитивными, что, безусловно, нагружает нервную систему и вызывает усталость. Второй причиной является ненормированный рабочий график, неопределенность в организации и планировании труда. Третья причина – повышенная ответственность за исполняемые функции. Стоит указать еще два важных фактора – влияние психологического климата, который не всегда бывает благоприятным, а также отсутствие должного вознаграждения за работу. Существуют также и внутренние причины профессионального выгорания.

Таковыми являются эмоциональная неустойчивость, впечатлительность, склонность к тревогам и переживаниям, противоречие установкам и ценностям сотрудника ПО, некомпетентность личности, то есть отсутствие требуемого профессионализма.

Следует подчеркнуть, что на сегодняшний день нет единой общепринятой точки зрения на сущность психического выгорания и его структуру. G. Corey и S. Naisberg-Fennig указывают, что основными проявлениями синдрома выгорания служат чувство усталости и опустошенности, ощущение недостатка энергии и энтузиазма, депрессивное состояние, потеря способности видеть положительные результаты своей деятельности, отрицательная установка в отношении работы и жизни вообще [13, 19]. E. Maher и K. Kondo рассматривают синдром эмоционального выгорания как разновидность стресса, при этом девиантные и делинквенты могут выступать для сотрудников правоохранительных органов специфическими стрессогенными факторами [14, 16]. С. Maslash, В.В. Бойко, склонны разделять синдром выгорания и профессиональный стресс. При этом они рассматривают эмоциональное выгорание как результат влияния комплекса стрессогенных факторов, а не как разновидность стресса [3, 17]. В частности, В.В. Бойко считает выгорание специфическим механизмом психологической защиты личности, который проявляется как приобретенный стереотип эмоционального, чаще всего профессионального, поведения (в виде полного или частичного исключения эмоций в ответ на конкретные психотравмирующие воздействия). Выгорание может служить функциональным стереотипом, который дает возможность человеку дозировать и экономно расходовать свои энергетические ресурсы. Однако могут возникать и дисфункциональные следствия «выгорания», приводящие к различным нарушениям в исполнении профессиональной деятельности [3, с. 154]. Следует отметить, что С. Maslash и S. Jachson описывают выгорание в качестве ответной реакции на пролонгированные стрессы, сопряженные с межличностными коммуника-

циями. При этом указывается, что синдром эмоционального выгорания характеризуется наличием трех элементов: деперсонализация (цинизм, бесчувственное отношение к гражданам); редукция личных/профессиональных достижений (переживание чувства не-компетентности, осознание неуспеха в своей профессиональной сфере); эмоциональная истощенность (усталость, опустошенность, вызванные трудовой деятельностью) [18].

Выгорание представляет собой динамический процесс, который развивается и усиливается с течением во времени. Д. Гринберг разработал пятиступенчатую модель выгорания:

1. Первая стадия – «медовый месяц». На этой стадии специалист доволен работой и относится к рабочим обязанностям с энтузиазмом, но по мере нарастания стрессов, связанных с работой, деятельность начинает приносить все меньше удовольствия.

2. Вторая стадия – «недостаток топлива». Данная стадия характеризуется появлением усталости и апатии. Если у человека нет дополнительной мотивации, то он быстро теряет интерес к деятельности.

3. Третья стадия – хронические симптомы. Чрезмерная работа приводит к опустошению, усталости, раздражительности и чувству подавленности.

4. Четвертая стадия – кризис. Переход на данную стадию происходит, если не обратить внимание на симптомы выгорания. На данной стадии развиваются хронические заболевания, человек может частично или полностью утратить работоспособность.

5. Пятая стадия – «пробивание стены». Это заключительная стадия выгорания, на которой физические и психологические проблемы переходят в острую форму и могут спровоцировать развитие опасных заболеваний [10].

«Регулярное переживание неблагоприятного функционального состояния без возможности восстановления ресурсов приводит к развитию профессиональных и личностных деформаций, а также к нарушениям физического и психического здоровья» [11, с. 27].

Исследователи выделяют «нормальную» и «сложную» ситуации. Ситуация считается «нормальной», если в ней присутствует баланс в системе цель (задача) – способы (условия) достижения (выполнения). Данный тип ситуаций характеризуется стабильной системой внутреннего регулирования и способствует эффективной и успешной деятельности человека по достижению поставленных целей без привлечения дополнительных ресурсов. Ситуация считается «сложной» в том случае, если требования к субъекту превышают «норму». Данная ситуация возникает, если нарушена система стабильных отношений между человеком и социальной средой, т.е. возникли противоречия между ценностями, стремлениями, целями и возможностями их достижения [8, 9, 12]. Также сложная ситуация может возникать в случае рассогласования в системе: условия окружающей среды – личные способности/мотивы – цель (задача), что может способствовать развитию и усугублению психического напряжения [15].

Разновидностями трудных (критических) рабочих ситуаций являются различные профессиональные стрессовые ситуации. Подобные ситуации часто оказывают негативное влияние на состояние, самочувствие, производительность труда сотрудников правоохранительных органов, на особенности их взаимодействия с гражданами, коллегами, руководством.

На сегодняшний день не существует однозначного определения понятия «трудная (критическая) рабочая ситуация». Все исследователи говорят о том, что подобные ситуации сопровождают человека на протяжении всей его жизни в различных ее сферах. При этом «у человека нет готовых систем для интерпретации каждой ситуации. Это часто делает событие непредсказуемым и не позволяет заранее определить поведение, соответствующее ситуации...» [2, с. 213]. Поэтому главным условием эффективной деятельности служит наличие у субъекта широкого спектра различных методов преодоления трудных ситуаций, которые обеспечивают ему психологическую устойчивость и слу-

жат залогом физического и психического здоровья. Поскольку невозможно полностью устраниТЬ подобные негативные аспекты из реальной профессиональной жизни, задача состоит в разработке превентивных мер, которые позволяют сотруднику выйти из трудной рабочей ситуации с минимальными потерями или хотя бы «смягчить» их последствия.

Особенности преодоления людьми трудных (критических) ситуаций являются на сегодняшний день ключевым вопросом теоретических изысканий, поскольку, с одной стороны, трудные (критические, стрессовые) ситуации сами по себе служат факторами, оказывающими влияние на физическое и психическое здоровье, вызывая психосоматические заболевания и ухудшение качества жизни человека в различных сферах. С другой стороны, данные ситуации являются специфическим «оценочным инструментом», который проявляет степень адаптированности/дезадаптированности личности, а также уровень конструктивности/деструктивности, эффективности/неэффективности ведущих стратегий преодоления, сформированных у человека на данный момент. Для описания трудной ситуации Ф.Е. Василюк использует понятия «критическая ситуация» и «переживание». При этом в качестве «переживания» рассматривается специфическая деятельность личности, направленная на изменение своего психологического мира для укрепления смысла собственной жизни; под «критической ситуацией» понимается ситуация невозможности, а переживание – это борьба с данной «невозможностью», чтобы стало возможным удовлетворение базовых потребностей. Характер «невозможности» определяет тип критической ситуации [4].

Специфическим интересубъектным ресурсом совладания с трудной жизненной или профессиональной ситуацией служит способность проанализировать произошедшее в «позитивном ключе», рассматривая критическую ситуацию в качестве важного и нужного урока, не отвергая его, а сохраняя в контексте своей жизни как необходимый опыт [5]. На наш взгляд, данную способ-

ность можно соотнести с таким ресурсом проактивного поведения и жизнестойкости человека, как «оптимизм», потому что именно оптимистический стиль реагирования на трудную ситуацию позволяет индивиду увидеть ее скрытый смысл и включить в собственную картину мира в качестве индивидуального опыта [6].

Цель исследования – рассмотреть влияние трудных рабочих ситуаций на возникновение синдрома профессионального выгорания у сотрудников правоохранительных органов.

Материал и методы

В исследовании приняли участие сотрудники правоохранительных органов одного из районных отделов внутренних дел г. Санкт-Петербурга в количестве 89 человек, средний возраст респондентов составляет 34,4 года. Среди них: имеющие опосредованные контакты с преступниками – 38 человек, имеющие опосредованные контакты с гражданами – 31 и работающие непосредственно с документацией – 20 человек. Из них 53 мужчины и 36 женщин; испытуемые в возрасте от 20 до 30 лет в количестве 27 человек, от 31 до 40–44 человека, старше 40–17 человек (средний возраст мужчин – 33,6, женщин – 35,5 лет). Среди перечисленных: высшее юридическое образование имеют 53 испытуемых, высшее непрофильное – 12, средне-специальное – 13. С опытом работы в правоохранительных органах до 5 лет – 17 человек, от 5 до 10 лет – 20 человек, от 10 до 15 лет – 24 человека и свыше 15 лет – 28 человек.

Для сбора эмпирических данных применялись: стандартизированное интервью; опросник для диагностики профессионального выгорания (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой) [7]. Методы статистической обработки: описательные статистики (среднее, стандартное отклонение, проценты); различия между группами определялись при помощи U-критерия Манна – Уитни; регрессионный анализ (метод линейной регрессии) использовался с целью изучения влияния одних факторов на

другие. Обработка статистических данных проводилась при помощи программ SPSS-22 и STATISTICA-6.0.

Стандартизированное интервью включало два вопроса:

1. Встречаются ли в Вашей профессиональной деятельности трудные (критические, стрессовые) ситуации?

2. Какие трудные ситуации в большей мере затрагивают Вашу профессиональную деятельность (постоянные контакты с преступниками; постоянные стрессовые ситуации; строгий контроль со стороны руководства; напряженные отношения с коллегами и руководством)?

Стандартизированное интервью применялось для фиксации трудных рабочих ситуаций, с которыми сталкиваются сотрудники правоохранительных органов в своей профессиональной деятельности.

Опросник для диагностики профессионального выгорания (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой) [7] имеет три шкалы:

- «эмоциональное истощение» (9 утверждений);
- «деперсонализация» (5 утверждений);
- «редукция личных достижений» (8 утверждений).

Чем больше сумма баллов по первой и второй шкале в отдельности, тем больше у обследуемого выражены различные стороны выгорания. Чем меньше сумма баллов по третьей шкале, тем меньше профессиональное выгорание. Интерпретация результатов производится на основании сравнения полученных оценок по каждой из субшкал со средними значениями в исследуемой группе или с демографическими данными. Данный опросник использовался нами для измерения степени профессионального «выгорания» респондентов.

Анализ полученных эмпирических данных проводился по трем основаниям: 1) в зависимости от вида непосредственных контактов в работе; 2) в зависимости от опыта работы в системе правоприменительной деятельности; 3) в зависимости от выделяемых сотрудниками трудных рабочих ситуаций.

Результаты и обсуждение

На основе результатов стандартизированного интервью было установлено, что 78,7% обследованных (70 человек) указывают на наличие трудных рабочих ситуаций в профессиональной деятельности сотрудника правоохранительных органов. Данные респонденты выделяют различные виды трудных ситуаций, связанных с разными аспектами деятельности: контакт с девиантами и делинквентами (21,2%); постоянные стрессовые ситуации (53,4%); напряженные отношения с начальством и коллегами (18,6%); строгий контроль со стороны руководства (6,8%). 21,3% опрошенных (19 человек) не выделяют в работе трудных ситуаций. При этом наибольший процент трудных ситуаций, обозначенных респондентами, приходится на долю ситуаций, связанных с постоянным стрессом (53,4%), вызванным напряженными условиями деятельности, необходимостью постоянно вступать в различные социальные контакты, ненормированным графиком работы, недостаточным уровнем заработной платы, высоким уровнем бюрократизации системы и т.п.

Анализ различий в выраженности показателей профессионального выгорания у сотрудников правоохранительных органов в зависимости от вида непосредственных контактов в работе выявил наличие среднего уровня выраженности показателя «Эмоциональное истощение» у сотрудников, имеющих дело с людьми, преступающими закон (ЭИ – 19,1 б.). При этом наблюдается низкий уровень выраженности признаков эмоционального выгорания у сотрудников, взаимодействующих в работе в основном с гражданами (ЭИ – 15,0 б.) и с информацией в формате документации и бухгалтерии (ЭИ – 12,6 б.). По показателю «Деперсонализация» у сотрудников, имеющих дело с людьми с девиантным и делинквентным поведением, показатель имеет среднюю степень выраженности (Д – 6,3 б.). У сотрудников, большую часть рабочего времени находящихся во взаимодействии с гражданами (Д – 4,3 б.) и с документами (Д – 2,4 б.), показатель имеет низкую степень выраженности. Полученные различия между

группами сотрудников, взаимодействующих непосредственно с преступниками и работающих в отделах информационного обеспечения, по показателям «Эмоциональное истощение» и «Деперсонализация» подтверждаются непараметрическим U-критерием Манна – Уитни на уровне достоверной значимости $p < 0,01$. Между сотрудниками, взаимодействующими с гражданами и работающими с документами, были обнаружены различия по показателю «Деперсонализация» на уровне статистических тенденций $p < 0,1$.

Показатель «Редукция личных достижений» имеет низкую выраженность в группе сотрудников РОВД, работающих преимущественно над решением гражданских вопросов (РЛД – 37,8 б.). У сотрудников, взаимодействующих с преступниками (РЛД – 34,3 б.), как и у сотрудников, работающих в отделе информационного обеспечения (РЛД – 36,3 б.), данный показатель профессионального выгорания имеет среднюю степень выраженности.

Согласно полученным результатам, мы можем говорить о том, что сотрудники, имеющие дело в работе с людьми девиантного и делинквентного поведения, характеризуются более выраженным эмоциональным истощением, изнеможением, дегуманизацией – одним словом, профессиональным выгоранием, чем сотрудники, работающие непосредственно с гражданами и с информацией.

Анализ проявлений показателей профессионального выгорания у сотрудников правоохранительных органов в зависимости от опыта работы в системе правоприменительной деятельности показал, что сотрудники с опытом работы в данной сфере профессиональной деятельности 5–10 лет (ЭИ – 18,5 б.) и свыше 15 лет (ЭИ – 17,2 б.) обладают средним уровнем эмоционального истощения. Сотрудники РОВД, опыт работы которых составляет менее 5 лет (ЭИ – 13,6 б.) и 10–15 лет (ЭИ – 15,04 б.), меньше всего подвержены эмоциональным переживаниям. Деперсонализация имеет средний уровень выраженности только у тех сотрудников, опыт работы которых в правоприменительной системе составляет от 5 до 10 лет (Д – 6,9 б.). Остальным сотрудникам деформация взаимоотношений

с другими не присуща. Статистические методы показали значимые различия ($U = 0,42$, $p < 0,01$) в выраженности циничности между сотрудниками с опытом работы от 5 до 10 лет и от 10 до 15 лет: первым присущи негуманное отношение к окружающим, эгоистичность. Также были обнаружены различия по данному показателю профессионального выгорания между сотрудниками со стажем 5–10 лет и сотрудниками, стаж работы которых составляет свыше 15 лет, на уровне статистической тенденции $p < 0,1$. Основываясь на полученных данных, мы можем говорить о том, что у сотрудников со стажем работы 5–10 лет резко увеличиваются негативизм, циничность установок и чувств относительно реципиентов, что, в свою очередь, видимо, связано с неким переломным моментом на пути профессионального становления.

Сотрудники РОВД, которые имеют сравнительно небольшой опыт работы в данной профессиональной сфере (менее 5 лет), высоко ценят свои профессиональные и личные достижения (РЛД – 38,7 б.). А сотрудники со стажем от 5 до 10 лет более склонны к обесцениванию своего служебного достоинства, ограничению своих возможностей (РЛД – 33,3 б.). Полученные результаты подтверждаются математическими методами на уровне значимости $p < 0,05$.

Исходя из полученных данных по показателям профессионального выгорания, мы можем говорить о склонности сотрудников с опытом работы в системе правоохранительных органов 5–10 лет к обесцениванию своих профессиональных достижений, что связано с высоким уровнем развития их профессионального выгорания, выражавшегося в эмоциональном перенасыщении, потере интереса к работе и к людям. Сотрудники РОВД с меньшим или же большим стажем высоко оценивают свою личность и достижения при меньшем уровне развития профессионального выгорания.

Анализ различий в выраженности показателей профессионального выгорания у сотрудников правоохранительных органов в зависимости от выделяемых ими трудных рабочих ситуаций показал, что эмоциональ-

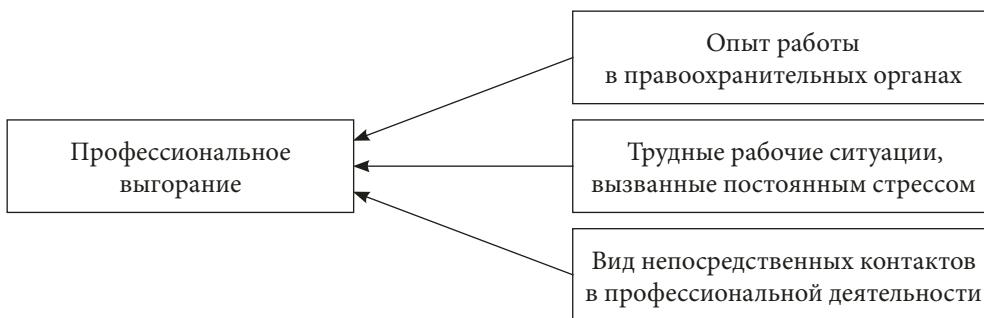


Рис. 1. Регрессионная модель развития профессионального выгорания у сотрудников правоохранительных органов

ное истощение имеет среднюю степень выраженности, близкую к высокой, у сотрудников, которые выделяют в качестве трудности наличие постоянных стрессовых ситуаций на работе (ЭИ – 22,2 б.), и низкую степень выраженности у тех служащих РОВД, которые не выделяют данную ситуацию как трудную в своей профессиональной сфере деятельности (ЭИ – 13,9 б.). Деперсонализация находится на среднем уровне выраженности у испытуемых, которых не устраивает постоянное наличие стрессовых ситуаций на работе (Д – 8,1 б.), и имеет низкую степень выраженности у испытуемых, не выражающих недовольство по этому поводу (Д – 3,4 б.). Результаты сравнения при помощи U-критерия Манна – Уитни подтверждают указанные выше различия в выраженности эмоционального истощения и деформаций отношений с другими между сотрудниками, выделяющими стрессовые ситуации как отрицательную сторону своей профессиональной деятельности, на уровне очень высокой статистической значимости $p \leq 0,001$.

Показатель профессионального выгорания «Редукция личных достижений» имеет средние значения у испытуемых, отмечающих стрессы ситуации в качестве отрицательных моментов в работе (РЛД – 33,3 б.), и низкие – у сотрудников, не считающих такие ситуации отрицательной составляющей своей работы (РЛД – 37,02 б.). У сотрудников правоохранительных органов, которые испытывают напряжение по поводу стрессовых ситуаций на работе, выраженность обесценивания своих достижений представлена выше (РЛД – 33,3 б.), что подтверждается непараметрическим U-критерием Манна – Уитни на уровне значимости $p < 0,05$.

Проведенный регрессионный анализ позволил построить регрессионную модель (рис. 1), отражающую влияние изучаемых параметров на развитие профессионального выгорания у сотрудников правоохранительных органов.

Заключение

Подводя итог, следует отметить, что наиболее травматичным видом трудных рабочих ситуаций для сотрудников правоохранительных органов является ситуация постоянного стресса, которая сопряжена с условиями напряженной профессиональной деятельности. Наиболее значимым показателем профессионального выгорания служит деперсонализация, проявляющаяся в циничном, бесчувственном отношении к гражданам. При этом наиболее подвержены профессиональному выгоранию сотрудники правоохранительных органов со стажем работы от 5 до 10 лет, которые не только демонстрируют негуманное отношение к окружающим, но и склонны обесценивать свое служебное достоинство, а также испытывают перманентное эмоциональное напряжение.

Нереализованные потребности, несоответствие ожиданий от профессии реальным условиям, наличие трудных рабочих ситуаций разной направленности приводят к тому, что у сотрудников развивается профессиональное выгорание личности, которое может вести к ухудшению качества выполнения ими своих профессиональных обязанностей, к общему ухудшению самочувствия, возникновению психосоматических и соматических нарушений.

Литература

1. Антипина У.Д., Алексеева С.Н., Антипин Г.П., Протодьяконов С.В. Синдром профессионального выгорания // Вестник Северо-Восточного федерального университета имени М.К. Аммосова. 2017. № 1 (06). С. 99–105.
 2. Бодров В.А. Информационный стресс: учебное пособие для вузов. М.: ПЕР СЭ, 2000. 352 с.
 3. Бойко В. В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других. М.: Наука, 1996. 154 с.
 4. Василюк Ф.Е. Психология переживания. Анализ преодоления критических ситуаций. Москва: МГУ, 1984. 200 с.
 5. Водопьянова Н.Е., Глебова А.В. Проблема благополучия в контексте переживания ситуаций неопределенности, трудных жизненных ситуаций // Актуальные вопросы благополучия личности: психологический, социальный и профессиональный контексты. Ханты-Мансийск, 2022. С. 10–17.
 6. Водопьянова Н.Е. Оптимисты и пессимисты в ситуации относительной неопределенности экономических кризисов // Материалы IV Межд. научно-практич. конф. «Личностный ресурс субъекта труда в изменяющейся России». Кисловодск, 2015. С. 53–57.
 7. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. СПб.: Питер, 2005. 276 с.
 8. Водопьянова Н.Е. Современные концепции ресурсов субъекта профессиональной деятельности // Вести. С.-Петербург. ун-та. 2015. Сер. 16. Вып. 1. С. 45–54.
 9. Водопьянова Н.Е. Теория и практика противодействия синдрому выгорания // Сб. науч. трудов «Выгорание и профессионализация». Курск. гос. ун-т. Курск, 2013. 440 с.
 10. Гринберг Д.С. Управление стрессом. 7-е изд. / Пер. с англ. Л. Гительман, М. Потапова. СПб.: Питер, 2002. 496 с.
 11. Круглова М.А., Столлярчук Е.А., Круглов В.А. Восприятие критических рабочих событий участниками удаленных команд // Вестник Калужского университета. Сер. «Психологические науки. Педагогические науки». 2022. Т. 5. Вып. 1. С. 26–38.
 12. Филиппов А.В., Ковалев С.В. Ситуация как элемент психологического тезауруса // Психологический журнал. 1986. Т. 7. № 1. С. 12–22.
 13. Corey G. Theory and Practice of Counseling and Psychotherapy. 3rd ed. Monterey, Calif.: Brooks/Cole, 1986. P. 207.
 14. Kondo K. Burnout Syndrome // Asian Medical. 1991. N 34 (11). Pp. 49–57.
 15. Kruglova M., Kruglov V., Artamonova S. Critical Events in the Work of Remote Teams. Science and Innovation 2021: Development Directions and Priorities. Vol. II. Melbourne, 2021. C. 161–166.
 16. Maher E. The Burnout Syndrome // J. of Consulting and Clinical Psychology. 1983. N 7. Pp. 15–20.
 17. Maslach C. Burnout: The Cost of Caring. Englewood Cliffs. N. J.: Prentice-Hall, 1982. P. 128.
 18. Maslach C., Jachson S. E. The Measurement of Experienced Burnout. Journal of Occupational Behaviour. 1981. N 2. Pp. 99–113.
 19. Naïsberg-Fennig S., Fennig S., Keinan G., Elizur A. Personality Characteristics and Proneness to Burnout: A Study Among Psychiatrists // Stress Medicine. 1991. Vol. 7. P. 201–205.
-

Поступила 22.08.2023

Авторы декларируют отсутствие явных и потенциальных конфликтов интересов, связанных с публикацией данной статьи.

Участие авторов: М.А. Круглова – разработка программы, дизайна исследования, организация и проведение эмпирического исследования, анализ результатов, написание текста статьи; Н.Н. Лепехин – анализ литературы по теме исследования, разработка программы, дизайна исследования; В.А. Круглов – первичная и статистическая обработка данных психологических методик; А.Ю. Чудаков – анализ литературы по теме исследования, В.Г. Круглов – сбор и обработка первичных эмпирических данных, редактирование и оформление текста статьи.

Для цитирования: Круглова М.А., Лепехин Н.Н., Круглов В.А., Чудаков А.Ю., Круглов В.Г. Трудные рабочие ситуации как предиктор профессионального выгорания сотрудников правоохранительных органов // Вестник психотерапии. 2023. № 88. С. 81–90. DOI: 10.25016/2782-652X-2023-0-88-81-90

M.A. Kruglova¹, N.N. Lepekhin¹, V.A. Kruglov², A.Yu. Chudakov³, V.G. Kruglov¹

Critical work situations as a predictor of professional burnout among law enforcement officers

¹ St. Petersburg state university (7–9, Universitetskaya Emb., St. Petersburg, Russia);

² University at the IPA EurAsEC (14/1, Smolyachkova Str., St. Petersburg, Russia);

³ St. Petersburg military order of Zhukov institute of the national guard of the Russian Federation
(1, Pilot Pilyutov Str., St. Petersburg, Russia)

✉ Marina Anatolievna Kruglova – PhD Psychol. Sci., Associate Prof., St. Petersburg state university (7–9, Universitetskaya Emb., St. Petersburg, 199034, Russia); e-mail: marakruglova@mail.ru;

Lepékhin Nikolay Nikolaevich – PhD Psychol. Sci., Associate Prof., St. Petersburg state university (7–9, Universitetskaya Emb., St. Petersburg, 199034, Russia); e-mail: n.lepehin@spbu.ru;

Vladimir Anatolievich Kruglov – PhD Physics and Mathem. Sci.; University at IPA EurAsEC (14/1, Smolyachkova Str., St. Petersburg, 194044, Russia), e-mail: vkruglov105@gmail.com;

Alexander Yurievich Chudakov – Dr. Med. Sci., Prof. of the Department of Management of Daily Activities, St. Petersburg military order of Zhukov institute of the national guard of the Russian Federation (1, Pilot Pilyutov Str., St. Petersburg, 198206, Russia); chief.chudakov@yandex.ru;

Vladimir Georgievich Kruglov – PhD Psychol. Sci., Associate Prof., St. Petersburg state university (7–9, Universitetskaya Emb., St. Petersburg, 199034, Russia); e-mail: marakruglova@mail.ru

Abstract

Relevance. The problem of the impact of challenging work situations on the development of burnout syndrome is highly relevant for elucidating the peculiarities of professional activities among law enforcement personnel. Difficult work situations arising in the activities of law enforcement officers create a persistent stress load, which negatively affects the performance of official duties by law enforcement personnel and contributes to a decrease in their overall quality of life.

Purpose: to analyze the impact of difficult work situations on the occurrence of professional burnout syndrome among law enforcement officers.

Methodology. The study involved 89 employees of the St. Petersburg police department aged from 20 to 54 years, differing in gender, experience in the law enforcement system and the specifics of professional contacts. The study used psychological, sociological and mathematical-statistical methods. Data collection was carried out in the form of a face-to-face individual survey.

Results and their analysis. Regression analysis showed that difficult work situations influence the occurrence of professional burnout syndrome among law enforcement officers. Employees with 5 to 10 years of work experience are most susceptible to this impact. The most pronounced indicator of professional burnout is depersonalization. The most traumatic type of difficult work situations is a situation of permanent stress.

Conclusion. The problem of the influence of difficult work situations on professional burnout of law enforcement officers requires in-depth psychological analysis, since various dysfunctional consequences of “burnout” may arise, leading to various violations in the performance of professional activities of law enforcement officers immersed in specific difficult work situations.

Keywords: professional burnout; difficult work situations; critical work situations; stress; law enforcement officers.

References

1. Antipina U.D., Alekseeva S.N., Antipin G.P., Protodyakonov S.V. Sindrom professional'nogo vygoraniya [Professional burnout syndrome]. *Vestnik Severo-Vostochnogo federal'nogo universiteta imeni M. K. Ammosova* [Bulletin of the North-Eastern Federal University named after M.K. Ammosov]. 2017. 1(06): 99–105. (In Russ.)
2. Bodrov V.A. Informatsionnyy stress: uchebnoye posobiye dlya vuzov [Information stress: textbook for universities]. Moscow, 2000. 352 p. (In Russ.)
3. Boyko V.V. Energiya emotsiy v obshchenii: vzglyad na sebya i na drugikh [The energy of emotions in communication: a look at yourself and others]. Moscow, 1996. 154 p. (In Russ.)

4. Vasilyuk, F.E. Psikhologiya perezhivaniya. Analiz preodoleniya kriticheskikh situatsiy [Psychology of experience. Analysis of overcoming critical situations]. Moscow, 1984. 200 p. (In Russ.)
 5. Vodopyanova N.E., Glebova A.V. Problema blagopoluchiya v kontekste perezhivaniya situatsiy neopredelennosti, trudnykh zhiznennykh situatsiy [The problem of well-being in the context of experiencing situations of uncertainty, difficult life situations]. Sbornik materialov Vserossiyskoy nauchno-prakticheskoy konferentsii "Aktual'nyye voprosy blagopoluchiya lichnosti: psikhologicheskiy, sotsial'nyy i professional'nyy konteksty" [In the collection: Current issues of personal well-being: psychological, social and professional contexts. collection of materials from the All-Russian Scientific and Practical Conference]. Khanty-Mansiysk, 2022. p. 10–17. (In Russ.)
 6. Vodopyanova N.E. Optimisty i pessimisty v situatsii otnositel'noy neopredelennosti ekonomiceskikh krizisov [Optimists and pessimists in a situation of relative uncertainty of economic crises]. Materialy IV Mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii "Lichnostnyy resurs sub'yekta truda v izmenayushcheysha Rossii" [Materials of the IV International Scientific and Practical Conference "Personal resource of the subject of labor in a changing Russia"]. 2015. p. 53–57. (In Russ.)
 7. Vodopyanova N.E., Starchenkova E. S. Sindrom vygoraniya: diagnostika i profilaktika [Burnout syndrome: diagnosis and prevention]. St. Petersburg, 2005. 276 p. (In Russ.)
 8. Vodopyanova N.E. Sovremennyye kontseptsii resursov sub'yekta professional'noy deyatelnosti [Modern concepts of resources of the subject of professional activity]. Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta [Bulletin of St. Petersburg University]. 2015. 16(1): 45–54. (In Russ.)
 9. Vodopyanova N.E. Teoriya i praktika protivodeystviya sindromu vygoraniya [Theory and practice of counteracting burnout syndrome]. Sbornik nauchnykh trudov: Vygoraniye i professionalizatsiya [Burnout and professionalization: Collection of scientific papers]. Kursk, 2013. 440 p. (In Russ.)
 10. Grinberg D. S. Stress management. 7th edition. Series "Masters of Psychology". Per. from English L. Gitelman, M. Potapova. St. Petersburg, 2002. 496 p. (In Russ.)
 11. Kruglova M.A., Stolyarchuk E.A., Kruglov V.A. Vospriyatiye kriticheskikh rabochikh sobityi uchastnikami udalennykh komand [Perception of critical work events by participants in remote teams]. Vestnik Kaluzhskogo universiteta. Ser. "Psichologicheskiye nauki. Pedagogicheskiye nauki" [Bulletin of Kaluga University. Ser. "Psychological Sciences. Pedagogical Sciences"]. 2022. 5(1): 26–38. (In Russ.)
 12. Filippov A.V., Kovalev S.V. Situatsiya kak element psikhologicheskogo tezaurusa [Situation as an element of psychological thesaurus]. Psichologicheskiy zhurnal [Psychological Journal]. 1986. 7(1): 12–22. (In Russ.)
 13. Corey G. Theory and Practice of Counseling and Psychotherapy. 3rd Ed. Monterey, Calif.: Brooks/Cole, 1986. P. 207.
 14. Kondo K. Burnout syndrome. Asian Medical. 1991. 34(11): 49–57.
 15. Kruglova M., Kruglov V., Artamonova S. Critical events in the work of remote teams. In the collection: Science and Innovation 2021: Development Directions and Priorities. Melbourne, 2021. (2): 161–166.
 16. Maher E. The burnout syndrome II J. of Consulting and Clinical Psychology, 1983. (7): 15–20.
 17. Maslach C. Burnout: The Cost of Caring. Englewood Cliffs. N.J.: Prentice-Hall, 1982. P. 128.
 18. Maslach C., Jackson S.E. The measurement of experienced burnout. Journal of Occupational Behavior, 2, 99. 1981. (113): 99–113.
 19. Naisberg-Fennig S., Fennig S., Keinan G., Elizur A. Personality characteristics and propensity to burnout: a study among psychiatrists, Stress Medicine. 1991. (7): 201–205.
-

Received 22.08.2023

For citing: Kruglova M.A., Lepekhin N.N., Kruglov V.A., Chudakov A.Yu., Kruglov V.G. Critical work situations as a predictor of professional burnout among law enforcement officers. *Vestnik psichoterapii*. 2023; (88): 81–90. (In Russ.)

Kruglova M.A., Lepekhin N.N., Kruglov V.A., Chudakov A.Yu., Kruglov V.G. Critical work situations as a predictor of professional burnout among law enforcement officers. *Bulletin of Psychotherapy*. 2023; (88): 81–90.
DOI: 10.25016/2782-652X-2023-0-88-81-90
