

УДК 159.9.07

Практическая психология

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ И СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТЬ У СОТРУДНИКОВ СИЛОВЫХ СТРУКТУР

Бельшева А.Н., Земская Е.Г.

В статье представлены результаты эмпирического исследования профессионального выгорания и стрессоустойчивости у сотрудников силовых структур. Выборку составили 40 человек в возрасте от 23 до 55 лет. Использовались методики: опросник «Профессиональное выгорание», (К. Маслач, С. Джексон, адаптация Н.Е. Водопьяновой), шкала стрессоустойчивости Холмса и Раге, шкала личностной тревожности Спилбергера–Ханина, тест самооценки стрессоустойчивости Коухена–Виллиансона. Установлено, что 35% сотрудников имеют высокий уровень эмоционального истощения, 40% — выраженную редукцию профессиональных достижений. Выявлена сильная прямая корреляция между личностной тревожностью и эмоциональным истощением. Показано, что сотрудники со стажем 10 лет и более значимо отличаются более высоким уровнем деперсонализации и редукции достижений. Полученные данные могут быть использованы при разработке программ психопрофилактики выгорания в системе силовых ведомств.

Ключевые слова: профессиональное выгорание, стрессоустойчивость, тревожность, сотрудники силовых структур, экстремальные условия

PROFESSIONAL BURNOUT AND STRESS RESISTANCE AMONG LAW ENFORCEMENT OFFICERS

Belysheva A.N., Zemskaya E.G.

The article presents the results of an empirical study of professional burnout and stress resistance among law enforcement officers. The sample consisted of 40 people aged 23 to 55 years. The following methods were used: «ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ» К. МАСЛАЧ И С. ДЖЕКСОН В АДАПТАЦИИ Н.Е. ВОДОПЬЯНОВОЙ burnout inventory (K. Maslach, S. Jackson, adapted by N.E. Vodopyanova), Holmes–Rahe stress resistance scale, Spielberger–Khanin trait anxiety scale, and Cohen–Williamson stress resistance self-assessment test. It was found that 35% of employees have a high level of emotional exhaustion, 40% have a pronounced reduction in professional achievements. A strong direct correlation was revealed between trait anxiety and emotional exhaustion ($r = +0.71$, $p < 0.001$). It is shown that employees with 10 or more years of service have significantly higher levels of depersonalization and reduction of achievements. The obtained data can be used in the development of burnout prevention programs in the system of law enforcement agencies.

Key words: professional burnout, stress resistance, anxiety, law enforcement officers, extreme conditions.

Введение

Профессиональная деятельность сотрудников силовых структур характеризуется высоким уровнем стресса, значительными психоэмоциональными нагрузками и необходимостью постоянного взаимодействия с различными категориями граждан, в том числе с лицами, склонными к девиантному поведению. Хронический эмоциональный дискомфорт, сопряженный с необходимостью реагировать на негативные события, становится мощным фактором, провоцирующим развитие синдрома эмоционального выгорания.

Статистика по профессиональному выгоранию в силовых структурах свидетельствует о том, что эта проблема является серьёзной и требует систематического изучения [5]. Сотрудники правоохранительных органов часто подвержены выгоранию из-за постоянного стресса, высокой ответственности и психологической нагрузки [там же]. Исследователи отмечают, что деятельность сотрудников данной категории содержит уникальный комплекс стрессогенных факторов: ролевую амбивалентность, высокую бюрократическую нагрузку, дефицит позитивной обратной связи, кризис профессиональной идентичности [1, 2]. В этих условиях особую значимость приобретает изучение личностных ресурсов, препятствующих развитию выгорания, среди которых ключевую роль играет стрессоустойчивость.

Целью данного исследования являлось выявление взаимосвязи между уровнем и структурой профессионального выгорания, показателями стрессоустойчивости и личностной тревожности у сотрудников силовых структур.

Выборка и методы исследования

В исследовании приняли участие 40 сотрудников силовых структур (участковые уполномоченные полиции) г. Нижнего Новгорода в возрасте от 23 до 55 лет (средний возраст — 32 года), со стажем профессиональной деятельности от 2 до 25 лет (средний стаж — 13 лет). Выборка сбалансирована по полу (52,5% мужчин, 47,5% женщин).

Диагностический комплекс включал:

1. Опросник «Профессиональное выгорание» К. Маслач и С. Джексона в адаптации Н.Е. Водопьяновой [3].
2. Методику определения стрессоустойчивости и социальной адаптации Холмса и Раге.
3. Шкалу личностной тревожности (ЛТ) из опросника Ч.Д. Спилбергера в адаптации Ю.Л. Ханина.
4. Тест на самооценку стрессоустойчивости С. Коухена и Г. Виллиансона.

Обработка данных осуществлялась с использованием методов описательной статистики, коэффициента ранговой корреляции Спирмена и U-критерия Манна–Уитни

Результаты исследования

Анализ данных по методике «Профессиональное выгорание» К. Маслач и С. Джексона в адаптации Н.Е. Водопьяновой выявил наличие выраженных симптомов профессионального выгорания у значительной части сотрудников (табл. 1).

Таблица 1. Показатели профессионального выгорания у сотрудников силовых структур (N=40)

Субшкала	Среднее значение (M)	Стандартное отклонение (σ)	Доля лиц с высокими показателями, %

Эмоциональное истощение	24,8	8,1	35,0
Деперсонализация	13,2	5,9	30,0
Редукция достижений	28,4	7,3	40,0

Для шкал «Эмоциональное истощение» и «Деперсонализация» высокими считались баллы, превышающие 75-й перцентиль, для шкалы «Редукция достижений» — баллы ниже 25-го перцентиля.

Из таблицы 1 мы видим, что редукция профессиональных достижений у данной выборки наиболее проблематична. Устойчивое чувство некомпетентности и снижения продуктивности были выявлены у 40% респондентов. Кроме того у трети сотрудников выявлен высокий уровень 35% эмоционального истощения. А симптомы деперсонализации ярко выражены у трети испытуемых, ровно 30%.

Исследование стрессоустойчивости показало, что более четверти выборки 27,5% (суммарный балл по методике Холмса и Раге 200–299) находятся в зоне высокого риска психосоматических расстройств.

При этом уровень самооценки стрессоустойчивости по тесту Коухена–Виллиансона составил 32,4 балла, что соответствует среднему уровню в 4–7 стенов.

Предположение о недостаточном осознании сотрудниками силовых структур своего состояния мы можем сделать опираясь на то, что корреляция с объективным уровнем стресса оказалась слабой и незначимой ($r = -0,21$, $p > 0,05$),.

Высокая тревожность выявлена более чем у трети сотрудников (35%). Уровень личностной тревожности наших испытуемых составил 42,3 балла, что соответствует умеренному уровню, но с тенденцией к высокому.

Корреляционный анализ выявил значимые взаимосвязи между изучаемыми показателями (табл. 2).

Таблица 2. Значимые корреляционные связи между основными показателями исследования (коэффициент Спирмена, r_s)

Показатель 1	Показатель 2	Коэффициент (r_s)	Уровень значимости (p)
--------------	--------------	-----------------------	----------------------------

Личностная тревожность (ЛТ)	Эмоциональное истощение	+0,71	p < 0,001
Личностная тревожность (ЛТ)	Деперсонализация	+0,48	p < 0,01
Общий стресс	Редукция достижений	+0,52	p < 0,01
Самооценка стрессоустойчивости	Деперсонализация	-0,41	p < 0,05

Наиболее сильная связь была обнаружена между личностной тревожностью и эмоциональным истощением. Это позволяет рассматривать тревожность в качестве ведущего фактора риска, повышающего в условиях хронического профессионального стресса вероятность истощения эмоциональных ресурсов.

Сравнительный анализ групп с разным стажем работы (менее 10 лет и 10 лет и более) показал статистически значимые различия по шкалам деперсонализации и редукции достижений (табл. 3). У сотрудников со стажем 10 лет и более синдром выгорания более явно выражен и принимает более глубокую форму, связанную с профессиональной деформацией и утратой смысла деятельности.

Таблица 3. Сравнение показателей выгорания у сотрудников с разным стажем (U-критерий Манна–Уитни)

Субшкала «Профессиональное выгорание» К. Маслач и С. Джексон в адаптации Н.Е. Водопьяновой	Группа 1 (<10 лет) средний ранг	Группа 2 (≥10 лет) средний ранг	U-критерий	Уровень значимости (p)
Эмоциональное истощение	18,9	22,3	168,5	p > 0,05
Деперсонализация	16,2	25,1	126,0	p < 0,05
Редукция достижений	17,1	24,2	145,5	p < 0,05

--	--	--	--	--

При этом уровень эмоционального истощения не зависит от стажа, что указывает на его роль как значимого базового компонента, формирующегося относительно рано, еще в начале профессиональной деятельности и сохраняющегося на высоком уровне в течение всей карьеры.

Обсуждение результатов

Полученные данные согласуются с исследованиями, проведенными на других группах специалистов помогающих профессий. Так, в работе А.Н. Бельшевой, И.А. Ивановой и Т.Е. Федосеевой (2023) также была выявлена прямая зависимость между тревожностью, напряжением и симптомами фазы напряжения, являющейся пусковым механизмом эмоционального выгорания у практикующих психологов [2].

Выявленная в нашем исследовании связь самооценки стрессоустойчивости с деперсонализацией ($r = -0,41$) подтверждает буферную роль субъективной уверенности в своих силах. Однако отсутствие значимой корреляции с объективным уровнем стресса указывает на наличие психологических защит и недостаточную рефлексивность, характерную для сотрудников силовых структур [2].

Полученные в нашем исследовании данные о связи личностной тревожности с эмоциональным истощением согласуются с результатами факторного анализа, проведенного Ю.В. Варданян и О.М. Воробьевой (2020), которые выделили эмоциональную устойчивость и волевой контроль в качестве ключевых компонентов, влияющих на формирование выгорания у сотрудников полиции [6].

Сравнительный анализ выгорания у представителей разных профессиональных групп показывает, что наиболее подвержены выгоранию сотрудники педагогической сферы, правоохранительных органов и медицины [7].

Различия в профиле выгорания в зависимости от стажа позволяют говорить о качественной трансформации синдрома: от «чистого» истощения у сотрудников с меньшим стажем к деперсонализации и утрате смысла у «ветеранов». Это требует дифференцированного подхода при разработке профилактических программ.

Заключение

В ходе проведенного нами исследования взаимосвязи между уровнем и структурой профессионального выгорания, показателями стрессоустойчивости и личностной тревожности у сотрудников силовых структур были получены следующие результаты:

1. У сотрудников силовых структур присутствуют выраженные симптомы профессионального выгорания, наиболее ярко проявляющиеся в редукции профессиональных достижений (40% выборки) и эмоциональном истощении (35%).

2. Подтверждена ключевая роль личностной тревожности как фактора риска, имеющего сильную прямую связь с эмоциональным истощением ($r = +0,71$).

3. Субъективная самооценка стрессоустойчивости выступает буферным фактором против развития деперсонализации, однако часто не соответствует объективным показателям нагрузки.

4. Стаж работы является значимым фактором, меняющим клиническую картину выгорания: у сотрудников с большим стажем (≥ 10 лет) синдром принимает более деформирующую форму с преобладанием цинизма и потери веры в значимость своей работы.

5. Полученные данные могут быть использованы при разработке программ психопрофилактики, ориентированных на дифференцированную работу с сотрудниками в зависимости от стажа и уровня личностной тревожности.

Для минимизации последствий профессионального выгорания, психосоматических заболеваний необходимо проведение сложной, комплексной работы, основанной на внешнем воздействии (специальной психологической подготовке) и самостоятельной внутренней работе сотрудника (саморегуляции) по повышению уровня эмоциональной устойчивости в профессиональной деятельности.

Список используемой литературы

1. Бельшева, А.Н. Особенности эмоциональной устойчивости сотрудников ОВД, имеющих опыт работы в экстремальных условиях / А.Н. Бельшева, К.А. Николова // Нижегородский психологический альманах. – 2022. – № 2. – URL: psykaf417.esrae.ru/36-378 (дата обращения: 19.03.2026).

2. Бельшева, А.Н. Особенности синдрома эмоционального выгорания у практикующих психологов в центрах социально-психологической реабилитации / А.Н. Бельшева, И.А. Иванова, Т.Е. Федосеева // Проблемы современного педагогического образования. – 2023. – № 80-4. – С. 287–291.

3. Водопьянова, Н.Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова. – 2-е изд. – СПб.: Питер, 2009. – 336 с.

4. Иванова, И.В. Профилактика эмоционального выгорания педагога / И.В. Иванова // Вестник образовательного консорциума среднерусских университетов. Серия: Гуманитарные науки. – 2013. – № 2. – С. 26–30.

5. Газизов, А.Ф. Влияние профессионального выгорания на деятельность сотрудников МВД России / А.Ф. Газизов, С.О. Пенченко, Р.С. Картавцева // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. – 2024. – Т. 13, № 9А. – С. 166–173.
6. Варданян, Ю.В. Преодоление эмоционального выгорания сотрудников органов внутренних дел как ресурс развития психологической безопасности / Ю.В. Варданян, О.М. Воробьева // Мир науки. Педагогика и психология. – 2020. – № 5. – URL: <https://mir-nauki.com/PDF/89PSMN520.pdf> (дата обращения: 19.03.2026).
7. Гурьева, М.В. Профессиональное выгорание сотрудников ОВД / М.В. Гурьева // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2011. – № 3 (51). – С. 93–100.
8. Марьин, М.И. Психологическое обеспечение деятельности сотрудников органов внутренних дел в экстремальных условиях / М.И. Марьин // Прикладная юридическая психология. – 2018. – № 2. – С. 24–31.
9. Маслач, К. Профессиональное выгорание: новые направления в исследовании / К. Маслач, М. Лейтер // Психологический журнал. – 2018. – Т. 39, № 3. – С. 86–95.
10. Скрипкина, Т.П. Особенности эмоционального выгорания у медицинского персонала / Т.П. Скрипкина, И.И. Херсонский // Вестник Мининского университета. – 2023. – Т. 11, № 1.
11. Трифонова, Т.А. Влияние профессионального выгорания на управленческие способности руководителей сельских школ / Т.А. Трифонова, Г.Г. Семёнова-Полях, Н.Г. Климанова // Вестник Мининского университета. – 2025. – Т. 13, № 1.

***Бельшева Анастасия Николаевна**, кандидат психологических наук, доцент кафедры классической и практической психологии, факультета психологии, ФГБОУ ВПО «Нижегородский государственный педагогический университет им. К.Минина», e-mail: nalya73@mail.ru*

***Земская Елизавета Геннадьевна**, обучающаяся магистратуры факультета психологии, ФГБОУ ВО «Нижегородский государственный педагогический университет им. К.Минина», e-mail: liza-zemskaya@mail.ru*

***Belysheva Anastasia Nikolaevna**, (Russia, Nizhny Novgorod) PhD in Psychological Sciences, Associate Professor of the Department of Practical Psychology Kozma Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical University (Minin University), e-mail: nalya73@mail.ru*

***Zemskaya Elizaveta Gennadievna** Master's student of the Faculty of Psychology, K. Minin State Pedagogical University of Nizhny Novgorod. K. Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical University", e-mail: liza-zemskaya@mail.ru*