

СПЕЦИФИКА САМОРЕАЛИЗАЦИИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ С РАЗНЫМИ ПОКАЗАТЕЛЯМИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕФОРМАЦИИ

DOI: 10.25629/НС.2019.03.15

Кудинов С.И.¹, Позин А.И.¹, Гаврилушкин С.А.²¹Российский университет дружбы народов. Россия, Москва²Ульяновский государственный педагогический университет имени И.Н. Ульянова
Россия, Ульяновск

Аннотация. Феноменология самореализации личности достаточно подробно представлена в отечественной и зарубежной психологической науке. Однако, до настоящего времени остается ряд вопросов, касающихся как внутренней, так и внешней детерминации данного образования, а также факторов, препятствующих полноценному самоосуществлению субъекта деятельности. Одним из таких факторов, на наш взгляд, выступает эмоциональное выгорание специалистов системы МВД. Целью данного исследования являлось выявление специфики самореализации сотрудников полиции с разными показателями профессионального выгорания. В качестве респондентов в эмпирическом исследовании приняли участие 189 человек в возрасте 21–45 лет, занимающие разные должности, и имеющие звания от младшего сержанта до полковника полиции. Стаж службы сотрудников в органах внутренних дел варьировался от 1 до 24 лет. Окончательная выборка была сформирована из двух групп в количестве 167 сотрудника.

Сбор эмпирического материала осуществлялся с помощью следующих диагностических методик: многомерный опросник самореализации личности (МОСЛ) и бланковый тест самореализации, разработанные С.И. Кудиновым, диагностика эмоционального выгорания В.В. Бойко. Для количественной обработки данных использовались кластерный анализ и сравнительный анализ Вилкоксона.

В результате кластерного анализа было выделено два кластера. В первый кластер вошли респонденты с начальными симптомами выгорания (фаза напряжения), второй представили сотрудники, находящиеся в фазе резистенция и истощение. В ходе эмпирического исследования было установлено, что процесс самореализации у субъектов, находящихся на разных стадиях эмоционального выгорания имеет специфические особенности. Определено, что респонденты на начальном этапе выгорания отличаются более успешной самореализацией от специалистов с выраженной симптоматикой выгорания. Иерархический анализ составляющих самореализации показал, что для первой группы характерно доминирование таких переменных как активность, оптимистичность, самоконтроль, креативность и результативность. Для сотрудников со стойкими симптомами выгорания характерно проявление пассивности, пессимистичности, консервативности, экстеральной саморегуляции и низкой результативности.

Таким образом, установлена прямая зависимость успешности самореализации и эмоционального выгорания у сотрудников полиции.

Выявленные результаты исследования позволяют разрабатывать адресные программы для сотрудников полиции с целью профилактики профессиональных деформаций и оптимизации профессиональной самореализации субъектов деятельности.

Ключевые слова: личность, сотрудники полиции, самореализация, эмоциональное выгорание, переменные, симптомы.

Введение

Самореализация личности как научная проблема начинает активно разрабатываться в рамках гуманистической парадигмы в 19 веке. Впервые термин самореализация появляется в работах А. Адлера. Автор указывал, человек является носителем самосознания благодаря

которому он обладает способностью планировать, управлять и осознавать свои действия для своей самореализации [1]. Концептуальное оформление данного феномена представлено в работе А. Маслоу. Следуя идеям К. Гольдштейна А. Маслоу интерпретировал самоактуализацию как высшую потребность в мотивационной сфере личности, которая практически не достигает своего полного удовлетворения. В дальнейших исследованиях было установлено, что самоактуализирующие личности являются более эффективными в разных сферах жизнедеятельности [9].

Анализ исследований

Анализ современных отечественных исследований разрабатывающих данную проблему показывает, неоднозначность определения данного феномена у разных авторов, а также его сущность, закономерности и механизм проявления. Так, в работе Алексеевой М.Г. отмечается важность экспертного мышления у сотрудников в процессе профессиональной самореализации. Автор считает, что потребность в профессиональной самореализации может претерпевать «деформацию», через механизмы психической защиты [2].

В исследовании Терещенко Д.А. значительная роль в профессиональной самореализации отводится мотивации сотрудника [11].

Более развернутое определение данному феномену можно найти в работе Купавцева Т.С. Исследователь под профессиональной самореализацией понимает реализацию личностного потенциала, достижение им социально и профессионально значимых результатов, адекватных возложенным личным усилиям в достижении профессиональных целей [5].

В контексте системного исследования наиболее распространённой представлена полисистемная концепция самореализации личности С.И. Кудинова [6]. С позиций автора, самореализация представлена как многомерное психологическое образование, детерминированное совокупностью внешних и внутренних факторов, обеспечивающих успешность самовыражения личности в разных сферах жизнедеятельности в процессе онтогенеза.

В рамках данного подхода ранее проведенные исследования самореализации личности сотрудников органов внутренних дел, в сравнении с гражданскими специалистами показали, что самореализация сотрудников правоохранительных органов, имеет свои особенности. Так с возрастом у сотрудников органов внутренних дел отмечается снижение стремления развития себя в профессиональной и социальной сферах, что не характерно для гражданских специалистов, где отмечается даже некоторый рост этого стремления. Из чего был сделан вывод, что снижение стремления к самоосуществлению в профессиональной деятельности у сотрудников правоохранительной системы обусловлено специфичностью работы, ее сложностью, развитием выгорания и профессиональными деформациями [7].

Изучая деформацию личности сотрудников ОМОН Кутбиддинова Р.А. и Клименко Л.А. рассматривали такие предикторы данного феномена как возраст, профессиональный стаж сотрудников, частота участия в боевых действиях. Авторы установили, что частота пребывания сотрудника в «горячих точках», влияет на уровень личностной ригидности. Также был сделан вывод о том, что с возрастом сотрудники становятся более закрытыми, «погруженными в себя» [8].

В своем исследовании Уварова М.Ю., Кудрярова Е.А., Паткина Е.Г. характеризуя в структуре профессиональной деформации три компонента: когнитивный, эмоциональный и поведенческий, выделили группу сотрудников правоохранительных органов со следующими признаками профессиональной деформации: низкий показатель эмоциональной устойчивости и тревожности, сниженный самоконтроль и уровень мотивации достижения, недостаток гибкости в восприятии ситуации [13].

При изучении сотрудников оперативного подразделения, из которых 54% занимали управленческие должности и 52% имели звания старшего офицерского состава, Борисовой С.Е. кроме известных предикторов, влияющих на профессиональную деформацию (повышенная загружен-

ность, психические перегрузки и т.д.), отмечается несовершенство норм уголовного права Российской Федерации [3].

Исследуя проблему деформаций Половинкина А.В. к наиболее значимым факторам предупреждения профессиональной деформации следователей ОВД относит продуманность организационных решений руководства, устранение недостатков, препятствующих эффективной работе сотрудников, обеспечение психологической состоятельности служебной деятельности сотрудников [10].

Ряд авторов рассматривают профессиональную деформацию личности сотрудников правоохранительных органов в контексте эмоционального выгорания личности. Так Уразаева Т.И. выделяет две основные группы факторов как провоцирующих, так и препятствующих, формированию профессиональных деформаций. К первой группе автор относит индивидуальные особенности личности, к другой организационные – обусловленные спецификой профессиональной деятельности, социально – психологическим климатом подразделения и др. [12].

В работе Зариповой Г.А., выявлено, что признаки «перегорания» отмечаются у следователей в результате сильной вовлеченности в профессиональную деятельность, вследствие чего у специалистов отмечается негативное отношение к своей профессии [4].

Изучением симптомов эмоционального выгорания у сотрудников патрульно-постовой службы занимался Шевцов А.М. В ходе исследования обнаружилось, что под действием служебных нагрузок у 35% обследуемых сотрудников отмечается неадекватное эмоциональное реагирование, для 33% характерно снижение профессиональной самооценки, у 53 % обнаружился эмоциональный дефицит, а у 40% эмоциональная отстраненность [14].

Опираясь на выше указанные исследования можно заключить, что проблема профессиональной самореализации, как и деформации сотрудников правоохранительной системы не только не утратила своей актуальности, но и с учетом современных реалий и социальной напряженности в обществе, приобрела еще большую значимость для научных исследований.

Цель исследования

Выявление специфики самореализации сотрудников полиции с разными показателями профессиональной деформации.

Гипотеза исследования

Существуют различия в специфике профессиональной самореализации сотрудников полиции с разными показателями эмоционального выгорания, где стойкие симптомы значительно снижают активность субъектов, ухудшают саморегуляцию, ограничивают мотивацию и вариативность поведения.

Задача исследования

Выявление стадий сформированности эмоционального выгорания и определение специфики самореализации у сотрудников полиции с разными показателями профессиональной деформации.

Методы исследования

Сравнительный анализ психолого-педагогических источников, тестирование, методы математической обработки данных.

Методика исследования

Методологической базой исследования выступил принцип системности, реализуемый в работах В.А. Барабанщикова, Б. Ф. Ломова, В. С. Мерлина и других авторов, полисистемная концепция самореализации личности С.И. Кудиновой [6], концептуальная идея о сущности эмоционального выгорания предложенная В.В. Бойко.

В качестве респондентов в эмпирическом исследовании приняли участие сотрудники одного из УВД ГУ МВД России по г. Москве. Всего в исследовании было задействовано 189

человек в возрасте 21-45 лет, занимающие как разные должности, и звания от младшего сержанта до полковника полиции. Стаж службы сотрудников в органах внутренних дел варьировался от 1 до 24 лет. Окончательная выборка была сформирована из двух групп в количестве 167 сотрудника.

Результаты исследования и их обсуждение

На первом этапе количественного анализа полученных данных в результате кластерного анализа было выделено две группы респондентов с контрастной дифференциацией показателей эмоционального выгорания. В первую группу вошли респонденты с низкими показателями эмоционального выгорания (эмоционально – устойчивый тип) в количестве 97 человек. Данную группу представили преимущественно сотрудники в возрасте 21-35 лет, со стажем работы до пятнадцати лет. Во вторую группу с высокими показателями выгорания (эмоционально – неустойчивый тип) вошли 70 респондентов в возрастном диапазоне 35-45 лет и со стажем работы более 15 лет. Кроме этого, было установлено, что процент выгоревших сотрудников превалирует у респондентов, занимающих низшие должности и имеющих звания от младшего сержанта до младшего офицера. Для выявления различий в показателях выгорания в выделенных группах был проведен сравнительный анализ Вилкоксона (таблица 1).

Таблица 1 – Выраженность средних значений показателей выгорания у сотрудников с разными типами эмоциональной устойчивости (n-167)

Компоненты	Эмоционально – устойчивый тип	Эмоционально – неустойчивый тип	W-Вилкоксона	Значимость
Переживание психотравмирующих обстоятельств	2,6	9,8	1040,5	p<0,0001
Неудовлетворенность собой	2,3	5,8	1682,5	p<0,0001
Загнанность в клетку	1,2	6,2	1388	p<0,0001
Тревога и депрессия	1,2	6,8	877,5	p<0,0001
Неадекватное эмоциональное реагирование	9	14,3	1637,5	p<0,0001
Эмоционально – нравственная дезориентация	7,7	10,8	2182	p<0,0001
Экономия эмоций	1,8	6,1	1387,5	p<0,0001
Редукция профессиональных обязанностей	5,1	12	1338	p<0,0001
Эмоциональный дефицит	4	8,75	1707,5	p<0,0001
Эмоциональная отстраненность	6,6	10,5	1792,5	p<0,0001
Деперсонализация	1	6	1237	p<0,0001
Психосоматические нарушения	0,9	5	1247	p<0,0001
Фаза «напряжение»	7,3	28,5	664	p<0,0001
Фаза «резистенция»	23,6	43,1	943	p<0,0001
Фаза «истощение»	12,5	29,8	823,5	p<0,0001

Как видно из данной таблицы по всем симптомам выгорания существуют статистически значимые различия. Доминирование зафиксировано у респондентов эмоционально-неустойчивого типа. Для большей наглядности рассмотрим выраженность показателей выгорания представленных на рисунке 1.

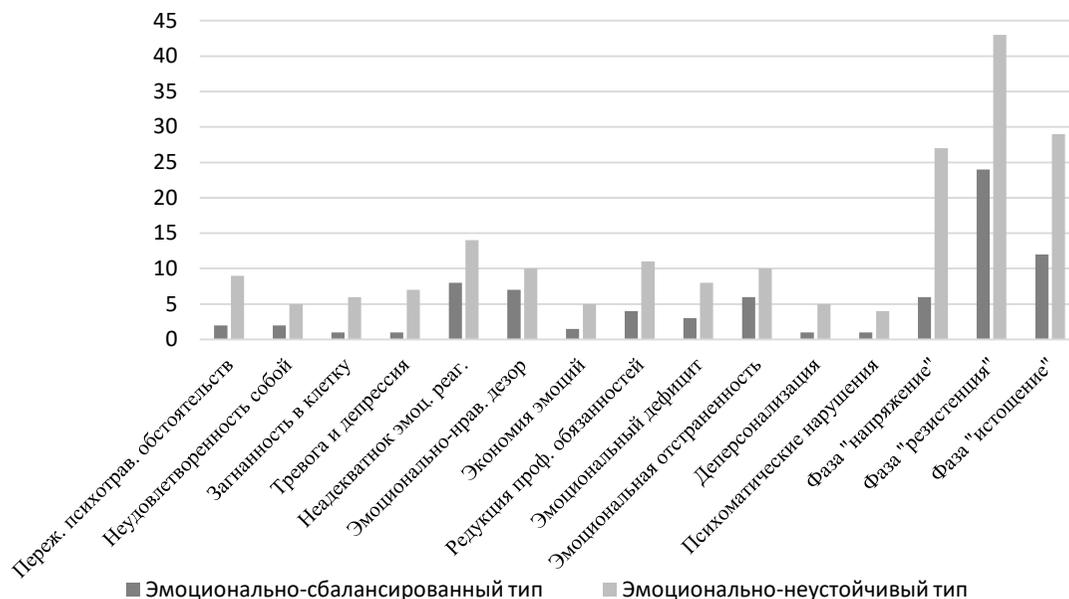


Рисунок 1 – Выраженность симптомов выгорания у сотрудников с эмоционально – сбалансированным и эмоционально-неустойчивым типами

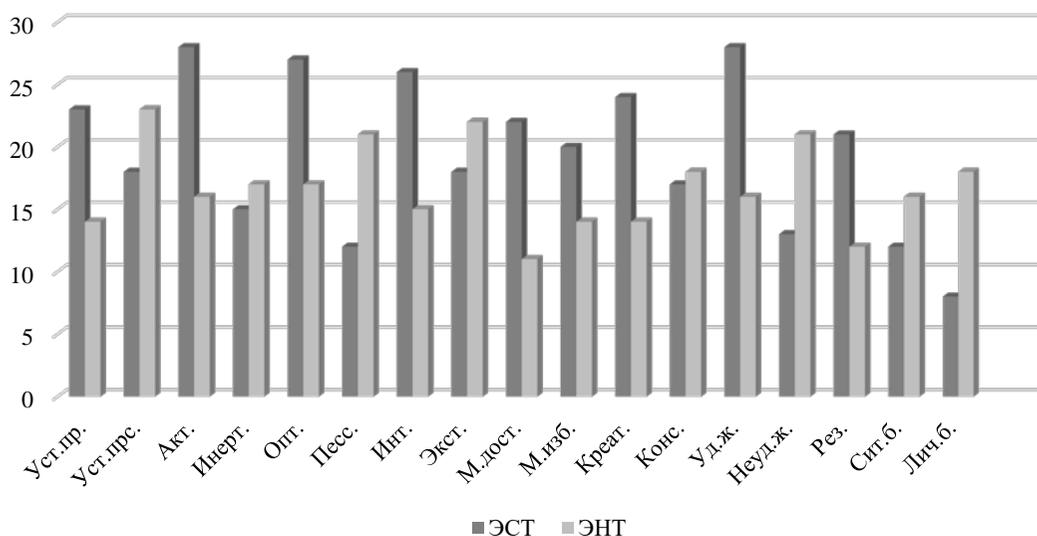
У сотрудников эмоционально – сбалансированного типа не обнаруживаются симптомы эмоционального выгорания, которые бы находились в стадии формирования или были сформированы. То же самое можно сказать и про фазы эмоционального выгорания у сотрудников данного типа. Однако, стоит обратить внимание на фазу резистенция, которая отличается значительно более высокими показателями от двух других, за счет симптомов неадекватного эмоционального реагирования и эмоционально – нравственной дезориентации, в свою очередь, второй симптом является логическим продолжением первого. Как ранее было отмечено, деятельность сотрудников правоохранительных органов сопряжена с рядом профессиональных трудностей, в результате чего обнаруживаем, что даже для эмоционально – устойчивых сотрудников, характерны некоторые эмоционально – негативные тенденции в ходе оперативно – служебной деятельности. У данных сотрудников отмечается неадекватное реагирование, как в отношении коллег, так и гражданских лиц. Этот факт является отражением социально – психологического климата в правоохранительной структуре, в которой, как правило, доминирует негативный эмоциональный фон, при котором трудно избежать эмоционального выгорания.

У респондентов эмоционально – неустойчивого типа, зафиксирована несколько отличительная архитектура выраженности составляющих выгорания. Идентичным фактором выступает лишь доминирование фазы резистенции над остальными. Однако, при этом в ней обнаруживает себя целый спектр симптомов, находящихся в фазе формирования: неадекватное эмоциональное реагирование, эмоционально нравственная дезориентация, а также редукция профессиональных обязанностей. Более того, симптом фазы истощение «эмоциональная отстраненность», также является складывающимся на данном этапе. Другими словами, проявление эмоционального выгорания, у данных сотрудников, не ограничивается лишь взаимоотношением между коллегами по службе, а выходит за рамки служебной деятельности проявляясь во всех сферах жизнедеятельности. Эти сотрудники стремятся облегчить или сократить свои обязанности, которые требуют эмоциональных затрат, что в современной правоохранительной

структуре сделать достаточно трудно. От них требуется постоянное эмоциональное вовлечение в профессиональную деятельность, без чего невозможно реализовать успешное профессиональное становление. В свою очередь, симптом «эмоциональная отстраненность» свидетельствует о том, что проявление негативных эмоциональных тенденций, происходит как в профессиональной сфере сотрудников, так и реализуется в повседневной жизни разрушая благоприятные отношения с окружающими, коллегами и близкими людьми.

Итак, из выше сказанного можно заключить, что эмоциональному выгоранию и профессиональным деформациям в большей степени подвержены сотрудники с большим стажем служебной деятельности и занимающие рядовые должности и низкие звания. По всей видимости, это обусловлено тем, что их деятельность сопряжена с постоянными стрессовыми воздействиями во время несения службы. Кроме того, низкий социальный статус, недостаточное материальное стимулирование и неблагоприятный социально-психологический климат в профессиональной среде являются дополнительными факторами развития данного синдрома.

На следующем этапе анализа эмпирического материала были рассмотрены показатели самореализации в выделенных группах. Иерархическая структура составляющих самореализации позволила зафиксировать некоторые отличия в специфике проявления данного феномена у сотрудников с разными показателями выгорания (рисунок 2).



Условные обозначения: Уст. пр. – установки на преобразование; Уст. прс. – установки на приспособление; Акт – активность; Инерт. – инертность; Опт. – оптимистичность; Песс – пессимистичность; Инт. – интернальность; Экст. – экстернальность; М. дост. – мотивация достижения; М. изб. – мотивация избегания; Креат. – креативность; Конс. – консервативность; Уд.ж – удовлетворенность жизнью; Неуд. ж. – неудовлетворённость жизнью; Рез. – результативность; Сит.б. – ситуационные барьеры; Лич.б. – личные барьеры. ЭСТ – эмоционально-сбалансированный тип; ЭНТ – эмоционально-неустойчивый тип.

Рисунок 2 – Выраженность переменных самореализации у респондентов с эмоционально – сбалансированным и эмоционально-неустойчивым типами

У респондентов эмоционально – устойчивого типа установлен целый ряд показателей самореализации, имеющих высокий уровень выраженности: установки преобразования, активность, интернальный локус контроля, креативность, удовлетворенность качеством жизни, оптимистичность и результативность. То есть таких характеристик, которые благоприятно влияют на успешную самореализацию сотрудников, в правоохранительной структуре. Для них

характерно проявлять свои способности и полученные умения для преобразования служебной деятельности и развития своего потенциала, способствовать отдельному росту коллег, стараться помогать молодым сотрудникам во время служебной деятельности, что является важным фактором успешного взаимодействия отдельных служб подразделения. При этом, проявляя высокую активность, самоконтроль, они стараются находить нестандартные методы и приемы самовыражения в профессиональной деятельности. Высокие показатели по шкале удовлетворенность качеством жизни свидетельствуют в целом, о психологическом благополучии данных респондентов в профессии, семье и обществе.

Составляющие самореализации у сотрудников эмоционально – неустойчивого типа имеют менее выраженные показатели. Среди доминирующих характеристик выделяются установки приспособления, пессимистичность, экстернальный локус контроля, неудовлетворенность качеством жизни, а также ситуативные и личностные барьеры. Содержательно это говорит о том, что сотрудники со стойкими симптомами выгорания, профессиональной деформацией при самовыражении в профессиональной деятельности ориентированы преимущественно на приспособление. Их мало интересует сущность профессиональных обязанностей. Они стремятся формально выполнять эти обязанности, не учитывая личностные факторы. Выполняемая деятельность приобретает механический характер ориентируется исключительно на формальные обязанности. Такая деятельность не приносит удовлетворения и от этого они испытывают пессимистические настроения относительно настоящего и будущего. Их самоконтроль и саморегуляция преимущественно зависят от внешних обстоятельств и других людей, что вполне закономерно, если учитывать, то обстоятельство, что их главная цель в деятельности, приспособление. По всей видимости, профессиональная деятельность от которой сотрудники не испытывают удовлетворение, приносит разочарование влияя на все аспекты жизнедеятельности личности. Отсюда, высокий уровень неудовлетворенности качеством жизни данных респондентов. Кроме этого, у них достаточно часто при выполнении профессиональных обязанностей проявляются ситуативные барьеры, связанные с недостаточным опытом и знаниями и личностные, детерминированные эмоциональной неустойчивостью, проявлением тревоги, агрессии, страхов, неуверенности и т.д. Выраженность указанных переменных самореализации сотрудников с данным типом эмоционального выгорания характеризует трудности их самовыражения в профессиональной деятельности.

Для выявления статистически значимых различий в выраженности показателей самореализации у сотрудников эмоционально – устойчивого и эмоционально – неустойчивого типов обратимся к результатам сравнительного анализа t-критерия Стьюдента в таблице 2. Согласно данным таблицы между составляющими самореализации у сотрудников с начальными признаками профессиональной деформации и со стойкими симптомами выгорания имеются статистически значимые различия практически по всем переменным. Исключение составляют показатели инертности и консервативности. У респондентов эмоционально – устойчивого типа отмечается доминирование по всем гармоническим характеристикам самореализации, обеспечивающим успешность их самовыражения в профессиональной деятельности.

Иными словами, они постоянно проявляют инициативу и активность в служебной деятельности, сохраняют выраженный интернальный самоконтроль, используют нестандартные приемы и способы самоосуществления, ориентированы преимущественно на достижение результативности. Их отличает оптимизм, уверенность в своих возможностях, жажда деятельности и жизни. Они испытывают удовлетворение от своей работы и жизни. У них доброжелательные отношения с коллегами и близкими людьми. Они быстрее находят нестандартные решения при возникающих оперативно – служебных трудностях.

Таблица 2 – Различия в выраженности составляющих самореализации у сотрудников эмоционально – устойчивого и эмоционально – неустойчивого типов (n-167)

Составляющие самореализации	Эмоционально-устойчивый тип	Эмоционально не-устойчивый тип	t-критерий	Уровень значимости
Установки преобразования	23,01	14,08	3,05	,00
Установки приспособления	18,17	23,10	-2,01	,05
Активность	28,15	16,22	2,94	,00
Инертность	15,03	17,08	-1,47	,15
Оптимистичность	27,21	17,26	2,87	,01
Пессимистичность	12,11	21,19	-2,99	,01
Интернальность	26,07	15,12	1,96	,05
Экстернальность	18,15	22,31	-2,77	,01
Мотивы достижения	22,02	11,80	3,39	,00
Мотивы избегания	20,42	14,36	2,94	,00
Креативность	24,55	14,46	2,79	,01
Консервативность	17,21	18,32	-1,22	,18
Удовлетворенность жизнью	28,08	16,14	3,40	,00
Неудовлетворенность жизнью	13,19	21,08	-3,25	,00
Результативность	21,31	12,09	3,15	,00
Ситуативные барьеры	12,23	16,09	-2,09	,05
Личностные барьеры	8,64	18,73	-3,62	,00

У сотрудников со стойкими симптомами выгорания на статистически значимом уровне доминируют агармонические характеристики в иерархической структуре самореализации. Другими словами, для данных сотрудников в большей степени необходимо удовлетворение личностно – значимых потребностей, таких как получение нового звания, внеочередной премии, при этом для них характерна более узкая сфера проявления своих навыков, они стараются проявлять себя лишь в определенной деятельности. Вследствие этого, у них ограничена произвольная активность, они не проявляют инициативы, в саморегуляции ориентированы на мнения других людей и обстоятельства. Используют схематичные, простые формы самовыражения, не отличаются оригинальностью. Их интересы просты и ограничены. Практически не стремятся к своему профессиональному и личностному росту. С окружающими отношения носят формальный характер. При выполнении профессиональных обязанностей часто сталкиваются с трудностями в виде недостаточного опыта и знаний, либо слабой эмоциональной регуляции. Отсюда могут проявляться тревожность, агрессивность, раздражительность, трусость и другие. Эмоциональный фон снижен, чаще проявляется пессимизм и плохое самочувствие, что является частой причиной межличностных конфликтов с коллегами и невнимательное, отстранённое отношение к потерпевшим. Негативные эмоциональные переживания отражаются на качестве их жизни, отсюда демонстрация неудовлетворенности жизни. Их все не устраивает и многое раздражает. В совокупности все вышесказанное, объясняет низкую успешность самореализации данных респондентов.

Выводы

В ходе проведенного эмпирического исследования было установлено, что специфика самореализации личности сотрудников правоохранительных органов, во многом зависит от стадий эмоционального выгорания и профессиональных деформаций. Результаты исследования показали зависимость развития профессиональных деформаций от профессионального и социального статуса сотрудников, продолжительности стажа работы, занимаемой должности и звания. Чем ниже профессиональный и социальный статус сотрудников, низшая занимаемая должность и звание, продолжительный стаж, тем большая вероятность развития эмоционального выгорания и профессиональных деформаций.

Выявленная закономерность профессиональной самореализации сотрудников с разными показателями эмоционального выгорания, доказывает факт влияния деформаций на успешность самовыражения личности сотрудника в профессиональной деятельности. Чем больше формируется синдром выгорания, тем ниже успешность самореализации сотрудников в профессии.

Учитывая данную зависимость переменных, представляется важным указать, что психологам в системе МВД кроме формальной диагностической работы, необходимо разрабатывать специальные сопровождающие программы для профилактики профессиональных деформаций и оптимизации профессиональной самореализации сотрудников на постоянной основе. Кроме этого, можно констатировать, что разносторонняя и полная самореализация в правоохранительной структуре, во многом зависит от эмоциональной устойчивости сотрудника, что подчеркивает важность профессионального отбора на службу, а также необходимость, как психологам подразделений, так и руководителям служб, оценивать эмоциональное состояние сотрудников, поскольку от этого зависит не только профессиональное становление отдельного сотрудника, но и эффективность работы правоохранительной системы в целом.

Литература:

1. Адлер А. Понять природу человека /А. Адлер. – СПб. «Академический проект», 1997. 256 с.
2. Алексеева М.Г. Экспертное мышление и его значение в профессиональной самореализации сотрудника ОВД //Актуальные проблемы самореализации личности в современном обществе. Материалы Международной научно-практической конференции. Под редакцией Д.Я. Грибановой. Псков. 2017. Изд-во: Псковский государственный университет. С.21-25.
3. Борисова С.Е. Профессиональная деформация личности сотрудников оперативных подразделений органов внутренних дел и ее профилактика. Психология и право psyandlaw.ru 2017. Том 7. №2. С. 1-18.
4. Зарипова Г.А. Психологические проблемы у следователей в период первого года работы // Ежегодник Российского психологического общества: Материалы 3-го Всероссийского съезда психологов. В 8 Т. СПб.: Изд-во С.-Петерб. Ун-та, 2003. Т.3. С.378-382.
5. Купавцев Т.С. Самосовершенствование и самореализация сотрудников органов внутренних дел в профессиональной деятельности // Вестник Барнаульского юридического института МВД России № 2 (29). 2015. С. 167-169.
6. Кудинов С.И. Системная модель самореализации личности // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Психология и педагогика – М.: Изд-во РУДН, 2008. № 1. С. 28-37.
7. Кудинов С.И., Позин А.И., Белоусова С.С. Психологические особенности самореализации личности сотрудников органов внутренних дел // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: педагогика, психология, № 1 (28). 2017. С. 67-72
8. Кутбиллинова Р.А. Факторы, влияющие на профессиональную деформацию сотрудников ОВД // Материалы молодежного инновационного конвента Сахалинской области. 2015. С. 22-25.

9. Маслоу А. Психология бытия. М.: «Рефл-бук», К.: «Ваклер», 1997. 89 с.
10. Половинкина А.В. Актуальные вопросы предупреждения и устранения явлений профессиональной деформации следователей ОВД // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. № 1 (69) 2016. С. 209-212.
11. Терещенко Д. А. Мотивация в структуре профессиональной самореализации сотрудников органов внутренних дел // Психологические проблемы самореализации современной молодежи. Материалы VI Международного семинара молодых ученых и аспирантов. отв. ред. Н.А. Коваль. 2014. Изд-во: Тамбовская региональная общественная организация "Общество содействия образованию и просвещению "Бизнес - Наука – Общество. С. 12-17.
12. Уразаева Г.И. Профессиональная деформация сотрудников полиции в аспекте эмоционального выгорания: социально-психологические условия, механизмы, особенности, факторы // Вестник Казанского юридического института МВД России № 2(16) 2014. С. 14-20.
13. Уварова М.Ю., Кудярова Е.А., Паткина Е.Г Исследование профессиональной деформации сотрудников ОВД (на примере отделов полиции МУ МВД России «Иркутское») // Известия Иркутского государственного университета. 2017. Т. 20. Серия «Психология». С. 77–90.
14. Шевцов А.М. Диагностика и коррекция последствий пребывания в горячих точках // Ежегодник Российского психологического общества: Материалы 3-го Всероссийского съезда психологов. В 8 томах. - СПб.: Изд-во С.-Петербур. Ун-та, 2003, Т.7. С.400-403.

Кудинов Сергей Иванович. E-mail: rudn.tgu@yandex.ru

Позин Александр Ильич. E-mail: pozuh@bk.ru

Гаврилушкин Сергей Александрович. E-mail: ser2912122964@gmail.com

Дата поступления 16.12.2018

Дата принятия к публикации 10.03.2019

**SPECIFICITY OF SELF-REALIZATION OF EMPLOYEES OF THE INTERIOR
AUTHORITY WITH DIFFERENT INDICATORS OF OCCUPATIONAL HAZARD**

DOI: 10.25629/HC.2019.03.15

Kudinov S.I.¹, Pozin A.I.¹, Gavrilushkin S.A.²

¹Peoples' Friendship University of Russia (RUDN University). Moscow, Russia

²Ilya Ulyanov State Pedagogical University (UISPU). Ulyanovsk, Russia

Abstract. The phenomenology of personal self-realization is presented in domestic and foreign psychological science in sufficient detail. However, to date, there are a number of questions remained regarding both the internal and external determination of this formation, as well as factors hindering robust self-realization of an actor. One of these factors, in our opinion, is the emotional burnout of specialists of the system of the Ministry of Internal Affairs. The purpose of this study was to identify the specifics of the self-realization of police officers with different indicators of professional burnout. As respondents, 189 people aged 21-45 years old, occupying various positions and ranked from junior sergeant to police colonel, took part in the empirical research. Service experience of employees in the internal affairs bodies ranged from 1 to 24 years. The final sample was formed from two groups for 167 employees.

The empirical material was collected using the following diagnostic methods: a multidimensional self-realization questionnaire (MOSL) and a blank self-realization test developed by S.I. Kudinov, diagnosis of emotional burnout by Boiko V.V. Cluster analysis and Wilcoxon comparative analysis were used for quantitative data processing.

As a result of cluster analysis, two clusters were identified. The first one included respondents with the initial symptoms of burnout (stress phase); the second one was presented by employees who are in the phase of resistance and exhaustion. In the course of empirical research, it was found that the process of self-realization in subjects who are at different stages of emotional burnout has specific features. It is determined that the respondents at the initial stage of burnout are distinguished by more successful self-realization compared to specialists with severe burnout symptoms. Hierarchical analysis of the components of self-realization showed that the first group is characterized by the dominance of such variables as activity, optimism, self-control, creativity, and productivity. Employees with persistent symptoms of burnout are characterized by a manifestation of passivity, pessimism, conservatism, external self-regulation, and low productivity.

Thus, a direct correlation has been established between the success of self-realization and emotional burnout among police officers.

The findings of the research allow developing targeted programs for police officers in order to prevent occupational hazards and optimize professional self-realization of actors.

Keywords: personality, police officers, self-realization, emotional burnout, variables, symptoms.

Kudinov Sergey Ivanovich. E-mail: rudn.tgu@yandex.ru

Pozin Alexander Ilyich. E-mail: po3uh@bk.ru

Gavrilushkin Sergey Alexandrovich. E-mail: ser2912122964@gmail.com

Date of receipt 16.12.2018

Date of acceptance 10.03.2019