

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ НОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

На правах рукописи
Ю. Мейер

МЕЙЕР Юлия Александровна

**ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ФОРМИРОВАНИЯ
КАЧЕСТВ, ПРЕПЯТСТВУЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ
ВЫГОРАНИЮ (НА МАТЕРИАЛЕ СОТРУДНИКОВ
УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ)**

Научная специальность 5.3.3 – Психология труда,
инженерная психология, когнитивная эргономика (психологические науки)

ДИССЕРТАЦИЯ
на соискание ученой степени кандидата психологических наук

Научный руководитель:
кандидат психологических наук, доцент
Александров Борис Владимирович

Москва – 2025

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ	19
1.1 Феномен профессионального выгорания в отечественной и зарубежной психологии	19
1.2 Условия трудовой деятельности и личностные факторы,	36
обуславливающие формирование выгорания	36
1.3 Особенности предупреждения профессионального выгорания.....	47
1.4 Специфика служебной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы как детерминанта профессионального выгорания	55
Выводы по главе 1	69
ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ ЛИЧНОСТНЫХ ФАКТОРОВ И СХЕМ, ПРЕПЯТСТВУЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ ВЫГОРАНИЮ.....	72
2.1 Методическое обеспечение эмпирического исследования.....	72
2.1.1 Общая характеристика, дизайн и процедура исследования	73
2.1.2 Методы и методики.....	77
2.1.3 Эмпирическая база и выборка исследования	81
2.2 Результаты эмпирического исследования	82
2.2.1 Психологическая характеристика сотрудников, участвующих в исследовании детерминант профессионального выгорания	82
2.2.2 Анализ взаимосвязи личностных факторов и профессионального выгорания.....	95
2.3 Детерминанты, влияющие на формирование профессионального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы	113
2.4 Психологическая модель детерминант, влияющих на профессиональное выгорание сотрудника УИС.....	119
Выводы по главе 2.....	122
ГЛАВА 3. ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ ПРОГРАММА ПО ФОРМИРОВАНИЮ КАЧЕСТВ, ПРЕПЯТСТВУЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ ВЫГОРАНИЮ.....	124
3.1 Общая характеристика экспериментальной программы, ее процедура	124

3.2 Методическое обеспечение экспериментальной программы	128
3.2.1 Методы и методики	128
3.2.2 Контрольная и экспериментальная группа.....	136
3.3 Результаты экспериментальной программы.....	139
Выводы по главе 3	149
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	150
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	154
Приложение А	187
Приложение Б	191
Приложение В.....	194

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования обусловлена современным этапом социально-динамического развития общества, которое предъявляет повышенные требования к личностным и профессиональным качествам представителей коммуникативных профессий. Проблема психологического благополучия человека в процессе выполнения трудовых обязанностей является важным направлением психологии труда. Особую актуальность приобретает изучение феномена профессионального выгорания, которое влечет негативные изменения во всех сферах жизнедеятельности человека, ухудшает его здоровье и снижает эффективность труда. Наиболее подвержены выгоранию сотрудники, чья деятельность связана с высокой социальной ответственностью, постоянным взаимодействием с людьми и экстремальными условиями деятельности. В частности, сотрудники уголовно-исполнительной системы сталкиваются с повышенной напряженностью, обусловленной взаимодействием с осужденными, строгой регламентацией действий и иерархичностью служебной структуры. Триада выгорания, включающая эмоциональное истощение, деперсонализацию и обесценивание достижений, приводит к накоплению усталости, снижению мотивации и росту неудовлетворенности, что в конечном итоге может спровоцировать депрессивные состояния.

Актуальность проблемы подтверждается включением профессионального выгорания в Международную классификацию болезней (МКБ-11) как клинически значимого синдрома. Кроме того, Концепция развития уголовно-исполнительной системы до 2030 года подчеркивает необходимость формирования высокомотивированного и профессионального кадрового потенциала. В этой связи особое значение приобретает изучение детерминант, способствующих формированию выгорания, и разработка мер по его профилактике.

Проблема профессионального выгорания является актуальной и широко рассматривается как в России, так и за рубежом. Особенности употребления термина «выгорание», его специфика и компоненты раскрыты в исследованиях отечественных ученых, среди которых В.В. Бойко, Е.А. Василевская,

Н.Е. Водопьянова, И.В. Мальцева, В.Е. Орел, А.В. Ракицкая, А.А. Рукавишников, Т.В. Форманюк и др. Среди зарубежных исследователей проблемой выгорания занимались D. Bäuerle, M. Burisch, C. Cherniss, H.J. Freudenberger, M.P. Leiter, C. Maslach, S. Meier, A. Pines, W.B. Schaufeli и др [11; 19; 32; 93; 126; 189; 191; 192; 193; 194; 195; 204; 205; 206].

При изучении научной литературы были выявлены исследования, связанные с анализом условий трудовой деятельности и личностных факторов, которые воздействуют на формирование профессионального выгорания. Например, Н.Е. Водопьянова в своих исследованиях акцентировала внимание на профилактике выгорания и роли личностных ресурсов в преодолении профессионального стресса: автор рассматривает выгорание как результат длительного профессионального стресса и предлагает методы его профилактики через развитие эмоциональной устойчивости, навыков саморегуляции и оптимизации трудовой деятельности [32]. В своем исследовании М.С. Сиворонова рассматривала две группы факторов, воздействующих на выгорание сотрудников МВД (объективные и субъективные) [148]. Е.И. Лозинская изучала формирование выгорания врачей-психиатров исходя из особенностей рабочего процесса согласно трехфакторной теории К. Маслач. В.Е. Орел рассматривал воздействие личностных черт на развитие профессионального выгорания [87]. Таким образом, ученые анализировали как профессиональные, так и личностные особенности, детерминирующие выгорание. Однако следует отметить, что отсутствуют исследования, направленные на оценку схем сотрудников уголовно-исполнительной системы, позволяющих предотвратить выгорание.

Вместе с тем некоторыми исследователями изучались возможности предупреждения профессионального выгорания. В работах Н.Е. Водопьяновой и Е.С. Старченковой рассмотрено антивыгорание как способ преодоления выгорания специалистов социэкономических профессий. [30]. С. Maslach, M.P. Leiter выделяют два направления осуществления профилактики выгорания: индивидуальное и организационное [204]. А.Ю. Василенко изучала личностные фак-

торы как способ профилактики выгорания в процессе профессиональной самоактуализации субъектов труда [20]. Е.В. Корзенкова, Б.К. Джабатырова и Н.Н. Крафт в рамках профилактики профессионального выгорания на примере молодых учителей предлагают обучение саморегуляции, формирование творческого потенциала [70]. Н.И. Колачев – использование коучинга для предотвращения выгорания [66]. М.Н. Котлярова рассматривала воздействие здоровьесберегающего поведения как фактора, влияющего на выгорание [71].

О профессиональном выгорании, как о результате особенностей служебной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы, говорится в работах М.Г. Дебольского, Р.Н. Киселевой, О.В. Крапивиной, С.В. Кулаковой, М.А. Черкасовой, Е.Ф. Штефана, которые рассматривали воздействие стажа службы, повышенной ответственности, условий труда, эмоциональной устойчивости и другого на профессиональное выгорание [43; 63; 75; 79; 173; 179]. По направлению исследуемой проблематики в условиях уголовно-исполнительной системы были подготовлены следующие диссертационные исследования: работа М.А. Черкасовой посвящена психологическому мониторингу профессионального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы, работа О.В. Крапивиной об эмоциональном выгорании как форме деформации пенитенциарных служащих, С.В. Кулакова в своей работе изучает возможности педагогической профилактики профессионального выгорания сотрудников психологических лабораторий .

В результате проведенного анализа работ, направленных на изучение особенностей профилактики выгорания в уголовно-исполнительной системе, стоит отметить, что исследователи предпочитают использовать групповые формы работы, а не индивидуальные. Вместе с тем, авторами рассматриваются некоторые аспекты педагогической профилактики сотрудников психологических служб и лабораторий, изучаются возможности профилактики выгорания и деформации с использованием мер, направленных на повышение квалификации сотрудников, анализ мотивационных детерминант, приводящих к изменениям. Установлено, что в ходе исследования профессионального выгора-

ния использовались общепринятые личностные методики, которые не учитывали конкретное психотерапевтическое направление.

Формирование качеств, препятствующих профессиональному выгоранию, является важным направлением в психологии труда. Результаты исследования могут быть использованы для разработки программ психологического сопровождения сотрудников, что подтверждает как теоретическую, так и практическую значимость данной работы.

Степень разработанности темы исследования. В исследование феномена выгорания был внесен вклад различными учеными, которые изучали термин «выгорание» в различном контексте употребления: как деформация (О.А. Богданова, О.В. Крапивина, А.В. Ракицкая, Т.В. Форманюк, М.А. Черкасова и др.) [125; 126; 170; 173]; как результат длительной работы и эмоциональной перегрузки (Н.Е. Водопьянова, Д.С. Минин, С. Maslach,) [32; 105; 206]; как результат стресса и стрессового взаимодействия с людьми (В.В. Бойко, Н.Е. Водопьянова, Е.И. Лозинская О.Н. Рыбников) [11; 32; 87; 133]; как результат личностных особенностей (Е.А. Василевская, Н.В. Мальцева, S. Meier) [19; 93; 206]; как процесс психологической защиты (В.В. Бойко, Л.Д. Демина, О.В. Крапивина) [11; 44; 75]. Стоит отметить, что единого понимания выгорания нет, поэтому многие ученые рассматривали процесс выгорания всесторонне.

Выгорание является значимой проблемой современных профессий, поскольку подверженные выгоранию сотрудники имеются в каждой профессиональной группе. Так, исследованиями специфики проявления выгорания в педагогической среде занимались О.А. Богданова, Е.А. Василевская, Н.И. Давыдова, И.В. Комаревцева, А.А. Кузнецова, В.И. Майстренко, О.П. Понамарева, И.В. Седова, Л.В. Сурженко, Е.Ю. Сюртукова, О.В. Таранова, И.А. Чувашова [10; 19; 42; 69; 77; 91; 123; 140; 157; 159; 160; 175]. Проблематику явления выгорания среди медицинских работников изучали Н.Г. Васильева, А.Р. Карчаа, О.А. Кузнецова, А.А. Натарева, Н.А. Острякова, О.В. Павлова, Е.Е. Пахтусова, Л.А. Савельева, В.Я. Сазонов, Н.А. Телепнев [21; 58; 78; 107; 114; 115; 119; 136; 137; 161]. Исследования выгорания среди психологов и социальных ра-

ботников занимались Н.Ю. Бузовкина, М.А. Жигулина [15; 48], а особенности проявления выгорания у государственных служащих выявляли Е.В. Агапова, М.А. Гордеева [1; 38]. Среди иных профессий (адвокатов, сотрудников МЧС, программистов, инженеров и т.д.) занимались Н.Е. Водопьянова, И.В. Забара, В.С. Кошкарлов, Д.С. Минин, А.М. Салогуб, И.Ф. Яцковская [32; 51; 74; 105; 138; 188].

Наряду с этим, следует отметить, что исследований выгорания в среде сотрудников органов внутренних дел проведено сравнительно меньше (М.С. Сиворонова, М.О. Титова) [148; 162], также немногочисленны подобные исследования и в профессиональной сфере, где работают сотрудники уголовно-исполнительной системы (С.В. Кулакова, М.А. Черкасова, Е.И. Ярошенко) [79; 173; 185]. В связи с изложенным становится очевидной значимость проведения исследования качеств, препятствующих профессиональному выгоранию сотрудников пенитенциарной системы.

Объект исследования – профессиональное выгорание сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Предмет исследования – личностные качества, препятствующие профессиональному выгоранию сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Цель исследования – выявить психологические особенности сотрудников уголовно-исполнительной системы, склонных к профессиональному выгоранию, и качества, препятствующие их профессиональному выгоранию, для разработки психологического сопровождения в условиях служебной деятельности и коррекции поведенческо-личностных особенностей.

Гипотеза исследования: профессиональное выгорание сотрудников уголовно-исполнительной системы представляет собой полидетерминированный процесс, формирующийся под влиянием множества взаимосвязанных факторов, включая условия рабочей среды, индивидуально-личностные особенности и поведенческие стратегии, что обуславливает необходимость разработки психологической модели и внедрения психокоррекционных программ для его профилактики.

Частные гипотезы:

1. Профессиональное выгорание сотрудников уголовно-исполнительной системы формируется под влиянием условий рабочей среды (интенсивная работа, многозадачность, трудный контингент) и индивидуально-личностных факторов (завышенные ожидания, контроль эмоций, трудоголизм).

2. Существуют определенные схемы («недостаточность самоконтроля», «социальной отчужденности», «недоверии, ожидании жестокого обращения»), которые связаны с уровнем профессионального выгорания.

3. Индивидуальная психокоррекционная работа, направленная на развитие личностных ресурсов и навыков саморегуляции, способствует снижению профессионального выгорания у сотрудников уголовно-исполнительной системы, что проявляется в снижении эмоционального истощения и активных схем.

В соответствии с поставленной целью и выдвинутой гипотезой определены следующие **задачи исследования**:

Теоретические задачи исследования:

- провести анализ исследования феномена «выгорания» в контексте психологии труда с учетом трудовой деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы;
- рассмотреть специфику проявления личностных и трудовых особенностей, воздействующих на формирование профессионального выгорания;
- обосновать теоретико-методологические предпосылки исследования возникновения профессионального выгорания у сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Организационно-методические задачи:

- подобрать психодиагностический инструментарий, позволяющий исследовать профессиональное выгорание сотрудников уголовно-исполнительной системы;
- определить этапы проведения эмпирического исследования профессионального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы;
- сформировать релевантную выборку сотрудников уголовно-

исполнительной системы для проведения исследования;

- обосновать процедуру и разработать дизайн исследования профессионального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Эмпирические задачи:

- изучить особенности проявления профессионального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы;

- разделить выборку респондентов на два типа: имеющих тенденцию к профессиональному выгоранию и не имеющих тенденцию к профессиональному выгоранию;

- изучить влияние личностных особенностей на профессиональное выгорание сотрудников уголовно-исполнительной системы;

- изучить взаимосвязь схем и уровня профессионального выгорания;

- разработать и обосновать психологическую модель личностно-поведенческих детерминант, влияющих на профессиональное выгорание сотрудников уголовно-исполнительной системы;

- разработать, апробировать индивидуальную программу психологического сопровождения сотрудников уголовно-исполнительной системы и верифицировать практические рекомендации по формированию качеств, препятствующих профессиональному выгоранию.

Научная новизна исследования определяется следующим:

- изучен феномен «выгорания» в специфике служебной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы; рассмотрено влияние служебной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы на формирование профессионального выгорания;

- выявлена типология сотрудников уголовно-исполнительной системы на основе склонности к профессиональному выгоранию, разделяющая их на группы с высокой и низкой склонностью к профессиональному выгоранию на основе анализа личностных характеристик с применением психодиагностического инструментария;

- описаны и классифицированы личностные детерминанты, оказыва-

ющие значимое влияние на формирование профессионального выгорания у сотрудников уголовно-исполнительной системы, что расширяет понимание данного феномена в специфических условиях труда;

- разработана и апробирована индивидуальная психологическая программа профилактики профессионального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы с использованием онлайн- и оффлайн-форматов.

Теоретическая значимость работы состоит в том, что ее результаты вносят следующий вклад в психологию труда:

- проведен терминологический анализ и уточнение понятийного аппарата, связанного с феноменом профессионального выгорания, что способствует унификации терминологии и углублению теоретических представлений о выгорании сотрудников уголовно-исполнительной системы;

- разработана психологическая модель детерминант (личностных и организационных), влияющих на профессиональное выгорание сотрудников уголовно-исполнительной системы, что вносит вклад в развитие теоретических представлений о профилактике выгорания в специфических условиях труда;

- разработана и теоретически обоснована программа психологического сопровождения сотрудников уголовно-исполнительной системы, направленная на формирование качеств, препятствующих профессиональному выгоранию. Данная программа расширяет научно-прикладные представления о методах профилактики выгорания в специфических профессиональных условиях.

Практическая значимость работы состоит в следующем:

- разработан и апробирован пакет психодиагностического инструментария для диагностики профессионального выгорания у сотрудников уголовно-исполнительной системы;

- выявлены основные схемы и личностные качества сотрудников, способствующие формированию выгорания. Полученные материалы могут использоваться в процессе психологического сопровождения сотрудников уго-

ловно-исполнительной системы в целях улучшения качества проводимой индивидуальной работы и снижения риска профессионального выгорания;

– разработаны практические рекомендации по осуществлению профилактической работы с сотрудниками уголовно-исполнительной системы для формирования высокомотивированного и профессионального кадрового потенциала, которые были внедрены в практическую и образовательную деятельность. Данные рекомендации апробированы и верифицированы в ходе экспериментальной программы, результаты которой подтвердили ее эффективность. Рекомендации могут быть внедрены для использования сотрудниками психологических лабораторий уголовно-исполнительной системы при работе с сотрудниками, а также для улучшения работы со стажерами, молодым сотрудниками (стаж службы менее 1 года), с лицами, имеющими начальные признаки профессионального выгорания.

Личный вклад соискателя заключается в анализе литературы по исследуемой проблематике, сборе и интерпретации эмпирических данных, в обобщении и систематизации полученных результатов, а также в формировании и реализации программы психологического сопровождения, разработке выводов исследования.

Методология и методы исследования.

Методологическую основу диссертационного исследования составляют принципы и подходы психологии труда, которые обеспечивают комплексное изучение профессионального выгорания как феномена, возникающего в условиях трудовой деятельности. В работе использованы следующие *методологические принципы*: принцип *системности* (профессиональное выгорание рассматривается как сложный, многокомпонентный процесс, формирующийся под влиянием взаимодействия профессиональных, организационных и личностных факторов; учитывается взаимосвязь между условиями труда, личностными особенностями сотрудников и организационной культурой); принцип *детерминизма* (выгорание анализируется как результат воздействия объективных и субъективных факторов); принцип *развития* (профессиональное

выгорание рассматривается как динамический процесс, включающий стадии формирования и изменения в профессиональной деятельности и личности сотрудника); принцип *единства сознания и деятельности* (исследуется взаимосвязь между профессиональной деятельностью и психическими процессами); принцип *активности* (роль личностных ресурсов и стратегий поведения в преодолении профессионального выгорания).

Теоретические подходы, используемые в исследовании:

- Деятельностный подход (профессиональное выгорание как результат специфики трудовой деятельности, включая ее содержание, условия и требования).
- Организационный подход (влияние условий труда, организационной культуры и других внешних факторов на формирование профессионального выгорания).
- Личностно-ориентированный подход (индивидуальные особенности сотрудников способны препятствовать развитию выгорания).
- Ресурсный подход (личностные и организационные ресурсы могут препятствовать развитию выгорания).
- Идеи когнитивно-поведенческой психотерапии (изменение поведенческих и когнитивных паттернов будет способствовать снижению профессионального выгорания).

Методы исследования:

Теоретические методы:

- Анализ научной литературы: проведен систематический анализ отечественных и зарубежных исследований по проблеме профессионального выгорания; выделены подходы к определению, интерпретации и профилактике выгорания; рассмотрены основные модели и теории, объясняющие природу и механизмы формирования выгорания.
- Сравнительный анализ: сопоставлены теоретические позиции и подходы к изучению профессионального выгорания; выявлены общие и специфич-

ческие черты в понимании феномена выгорания в разных профессиональных группах.

- Систематизация и классификация: разработана классификация факторов, влияющих на формирование профессионального выгорания; систематизированы подходы к профилактике выгорания.

Эмпирические методы:

- Психодиагностические методики: для оценки уровня профессионального выгорания использовались: опросник MBI (Maslach Burnout Inventory) в адаптации Н.Е. Водопьяновой и Е.С. Старченковой [33], методика диагностики эмоционального выгорания В.В. Бойко [12]; для изучения личностных особенностей применялись схемный опросник Д. Янга (адаптация П.М. Касьяника и Е.В. Романовой) [60], методика Big Five Inventory-2 (BFI-2) для оценки личностных черт [57]; для анализа отношения к работе использовалась методика «Отношение к работе и профессиональное выгорание» В.А. Винокура [26].

- Анкетирование: разработана анкета для сбора данных о профессиональной деятельности, условиях труда и личностных характеристиках сотрудников.

- Статистические методы анализа данных: использовались методы описательной статистики, корреляционный анализ (Пирсон), факторный и дисперсионный анализы для обработки и интерпретации эмпирических данных. Применялась статистическая обработка данных с применением непараметрического критерия Манна-Уитни, теста Стьюдента, непараметрического теста Уилкоксона, включенных в программу IBM SPSS Statistics;

- методы оценки значимости влияния (регрессионный анализ и др.).

Этапы диссертационного исследования

Первый этап (2019 – 2022 гг.) – анализ источников литературы по проблематике профессионального выгорания в отечественной и зарубежной литературе, обоснование актуальности, формирование цели, задач и гипотезы исследования.

Второй этап (2022 – 2023 гг.) – сбор эмпирических данных о проявлении профессионального выгорания у сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Третий этап (2023 – 2024 гг.) – апробация психокоррекционной программы, направленной на формирование качеств, препятствующих формированию профессионального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Четвертый этап (2024 гг.) – оценка, описание и обобщение полученных результатов в ходе исследования.

Эмпирическая база и выборка исследования. При проведении эмпирического исследования были задействованы 296 сотрудников учреждений и органов Федеральной службы исполнения наказаний России мужского и женского пола в возрастном диапазоне от 19 до 51 года в званиях младшего, среднего и высшего начальствующего состава. Базу исследования составили сотрудники, проходящие повышение квалификации на базе Санкт-Петербургского университета Федеральной службы исполнения наказаний, а также сотрудники следующих исправительных учреждений: ФКУ СИЗО-1 УФСИН России по Тверской области (г. Тверь) и ФКУ ИК-2 УФСИН России по Рязанской области (г. Рязань).

На основе полученных результатов были сформированы контрольная (50 участвующих сотрудников) и экспериментальная группы (50 участвующих сотрудников) для участия в формирующем этапе диссертационного исследования.

Положения, выносимые на защиту:

1. Профессиональное выгорание сотрудников уголовно-исполнительной системы обусловлено сочетанием условий рабочей среды (интенсивная работа, многозадачность, несправедливость, трудный контингент, отсутствие перспектив роста) и индивидуально-личностных особенностей (завышенные ожидания, низкий контроль эмоций, трудоголизм, ролевые конфликты, гиперконтроль, низкая креативность, пол, возраст).

2. Независимо от тенденции к проявлению профессионального выгорания для сотрудников уголовно-исполнительной системы характерно проявление схем «недостаточность самоконтроля», «социальная отчужденность»,

«недоверие, ожидание жестокого обращения», «покорность», «запутанность, неразвитая идентичность», что говорит об определенном профессиональном портрете сотрудников уголовно-исполнительной системы.

3. Психологическая модель личностно-поведенческих детерминант выгорания включает схемы поведения в рабочей среде («недостаточность самоконтроля», «социальная отчужденность», «запутанность, неразвитая идентичность») и личностные факторы, специфичные для сотрудников уголовно-исполнительной системы.

4. Механизмом противодействия выгорания является снижение выраженности схем («недоверие, ожидание жестокого поведения», «социальная отчужденность», «недостаточность самоконтроля», «эмоциональной депривированности», «уязвимости» и «жестких стандартов, придирчивости»), что достигается в результате индивидуальной психокоррекционной работы.

Степень достоверности результатов. Реализуется в рамках общепринятых психологических методов, принципов психологии, а также валидного психодиагностического инструментария, позволяющего провести анализ эмпирических данных с использованием методов математической статистики в процессе обработки результатов данных респондентов и результатов применения экспериментальной программы при помощи программ «SPSS Statistica» и «MS Office Excel».

Апробация и внедрение результатов исследования. Результаты проведенного исследования опубликованы в 10 научных статьях, из них 4 – в журналах, рекомендованных ВАК РФ [2; 95; 96; 97; 98; 99; 100; 101; 102; 103].

Материалы диссертационного исследования обсуждались на заседании кафедры общей психологии и психологии труда АНО ВО «Российский новый университет», протокол №12 от 24.04.2025 года.

Теоретические положения и экспериментальные выводы были презентованы на научно-практических конференциях, симпозиумах и форумах различного уровня:

1. Всероссийской научно-практической конференции «Актуальные

проблемы практической психологии» (Тверь, 2022).

2. Всероссийской научно-практической конференции с международным участием «Пенитенциарная безопасность: национальные традиции и зарубежный опыт» (Самара, 2023).

3. VI Всероссийской конференции с международным участием «Интеграция в психологии: теория, методология, практика» (Ярославль, 2023).

4. Международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы психологии правоохранительной деятельности: концепции, подходы, технологии» (Санкт-Петербург, 2023).

5. Международной научно-практической конференции «Педагогика и психология в деятельности сотрудников правоохранительных органов: интеграция теории и практики» (Санкт-Петербург, 2023).

6. 2-й Всероссийской Конференции по Схематерапии (Санкт-Петербург, 2023).

7. V Всероссийском симпозиуме (с международным участием), посвященном 145-летию уголовно-исполнительной системы и 90-летию Академии права и управления Федеральной службы исполнения наказаний (Рязань, 2024).

Результаты исследования внедрены (имеются соответствующие акты внедрения) в учебный процесс образовательных организаций ФСИН России (Санкт-Петербургский университет ФСИН России, Академия права и управления ФСИН России), в практическую деятельность территориальных органов ФСИН России (УФСИН России по Оренбургской области, ГУФСИН России по Санкт-Петербургу и Ленинградской области).

Соответствие научной специальности. Диссертационное исследование соответствует паспорту научной специальности 5.3.3 Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика [117], в частности следующим направлениям исследования:

«2.2. Психологические требования к профессиональным компетенциям; профессиональный опыт и индивидуальный стиль трудовой деятельности; разработка технологий диагностики и развития профессионально важных ка-

честв работника в разных видах труда; психосемантика профессий».

«3.2. Этапы профессионального становления, новообразования и кризисы профессионального роста; развитие карьеры у работников разных категорий; мотивация смены профессии и профессиональная переориентация в зрелом возрасте; конструктивные и деструктивные формы профессионального развития; профессиональная идентичность».

«5.1. Психологический анализ ценностных ориентаций, отношения к труду и удовлетворенности работой сотрудников традиционных и виртуальных организаций; включенность в организационную культуру; доверие в организации; психологический контракт; профессиональные деформации».

«6.1. Работоспособность человека и ее динамика в различных видах труда; эмпирические и математические модели работоспособности; работоспособность, трудоспособность и дееспособность; психологическое здоровье работника; психология безопасности труда».

«6.2. Функциональные состояния оптимального и деструктивного типа, типичные для различных видов профессий и форм организации труда; функциональные состояния, характерные для представителей «опасных» и напряженных профессий; диагностика и оптимизация функциональных состояний; психологическое проектирование условий труда, разработка и внедрение комплексных программ преодоления утомления, монотонии, стресса».

«7.4. Методы анализа и проектирования регуляции профессиональной деятельности и рабочего поведения человека как индивидуального и коллективного субъекта труда».

Структура и оформление диссертации определены общими целями и задачами научного исследования. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы и 3 приложений. Список литературы включает 210 источников, в том числе 22 источника на иностранном языке. Основной текст диссертации содержит 12 таблиц и 11 рисунков и представлен на 186 с. машинописного текста.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ

1.1 Феномен профессионального выгорания в отечественной и зарубежной психологии

Современный человек находится в состоянии постоянного дефицита времени. Длительные эмоциональные нагрузки, повышенная тревожность, культивирование продуктивного образа жизни – все это имеет влияние на самоощущение человека в контексте современной жизни. Регулярное нахождение в состоянии стресса ведет к формированию феномена выгорания (Г. Селье, О.Н. Рыбников, К. Кондо).

Выгорание относится к числу актуальных проблем современного десятилетия. Распространение выгорания происходит вне зависимости от половой принадлежности, возраста или этнического происхождения. Однако, несмотря на это, многие ученые выделяют эти особенности в качестве детерминант, способствующих формированию выгорания (С. Мейер). Основная особенность данного феномена заключается в вероятности быть подверженным выгоранию для каждого человека, а значит, мы говорим о распространенности.

По мнению Э.Ф. Зеера (2003), профессиональная деятельность сотрудника даже на этапе адаптации будет деформировать личность. Длительная работа приводит к изменению эффективности трудовой деятельности, порождает отрицательные качества [54].

В истории возникновения термина «выгорание» встречались различные его формулировки: собственно «выгорание», «эмоциональное сгорание», «психическое выгорание» и т.д. Единое мнение ученых в отношении данного термина отсутствует по сей день. Например, в своей работе М.Н. Трушинская пишет, что В.Ю. Слабинский предлагает использовать термин «синдром личностной деформации», который объединяет «выгорание» и «сгорание» [164]. Схожий термин рекомендуют употреблять Г.С. Абрамова и Ю.А. Юдчиц. Они утверждают, что формирование профессиональной деформации при работе с людьми включа-

ет в себя синдром хронической усталости и синдром эмоционального выгорания. Появление эмоционального выгорания, по их мнению, происходит в результате хронических стрессов [134]. Колачев Н.И. отмечает, что О. Полякова (Polyakova, 2014) и В.В. Барабанщикова (Барабанщикова, 2016) рассматривают синдром выгорания как профессиональную деформацию, которая проявляется в виде деструктивных изменений в структуре личности [66].

Проявление эмоционального выгорания как формы профессиональной деформации рассматривает О.В. Крапивина на примере пенитенциарных служащих. Она утверждает, что именно формирование эмоционального выгорания у сотрудников уголовно-исполнительной системы является основой для деформации личности [75].

Наиболее подвержены профессиональным деформациям специалисты так называемых «помогающих» профессий (врачи, педагоги, психологи, полицейские и т.д.), чья деятельность тесно связана с оказанием помощи людям (Л.Н. Корнеева, 1991; Р.М. Грановская, 1994; С.П. Безносков, 2001). Это обусловлено наличием таких факторов, как потребность постоянного взаимодействия с нуждающимися, необходимость оказания помощи, пренебрежение собственными желаниями ради других.

С. Ванхойле (Vanheule, 2003) в исследовательской работе отмечает, что первое упоминание самого термина «выгорание» относится к 1960 году, когда Г. Грин (Greene, 1960) опубликовал книгу «A Burnt-Out Case» (с англ. – ценой потери/сгоревший случай), где впервые был использован термин для описания психического состояния [212].

Появление самого термина «выгорание» относится к 1969 году, когда была опубликована статья Х. Брэдли (Bradley, 1969). В авторском тексте идет следующее написание термина: «burn out» (с англ. – выгорание). Данная статья предполагала проект функционирования исправительного учреждения для несовершеннолетних осужденных. В рамках данного проекта особое внимание было уделено сотрудникам, работающим с обозначенной категорией лиц. В статье говорится, что после длительной нагрузки (рассматривается формат ра-

боты персонала двенадцать – шестнадцать часов в сутки, семь дней в неделю) необходимо предоставлять отдых (через четыре – шесть месяцев после работы с несовершеннолетними) [190]. Предложенное соотношение труда и отдыха, по мнению автора, предотвращает выгорание, которое появляется в результате интенсивной нагрузки на сотрудника, должно помочь ему восстановиться. Таким образом, уже в 1969 году были первичные попытки обозначить состояние человека, которое возникло в результате длительной нагрузки.

Особенности изучения феномена выгорания в различных языковых культурах повлияло на отсутствие идентичного употребления термина. В.Ю. Слабинский утверждает, что «...термин «burnout» можно перевести с английского как «выгорание»; в то же время «burn» означает «сгорание», но эти термины не являются синонимами» [164].

Д. Боярле (Bäuerle, 1969) в опубликованной работе в 1969 году, где изложен результат наблюдения за деятельностью социальных работников и социальных педагогов, дал определение термина «выгорание», не называя его. Признаки данного синдрома заключались в снижении психологической устойчивости, чрезмерных требованиях, отстраненности от людей, отсутствии интереса к чужим проблемам, появлении различного рода недовольств в отношении деятельности. Автор говорит об особенностях проявления вышеперечисленных факторов по отношению к людям, задействованным именно в помогающих профессиях [189]. Однако мысли Х. Брэдли и Д. Боярле носили, в первую очередь, характер рассуждений и наблюдений, не имея подкрепления проводимыми исследованиями.

По мнению Т.В. Колтунович, похожее значение употребления термина «выгорание» отмечает П. Киельхольц (Kielholz, 1974), который рассматривал скрытую депрессию. В его работе употреблялся термин «депрессия истощения», в результате которой человек ощущал раздражительность, повышенную утомляемость, тревожность [200].

Мысль о соотношении понятий «выгорание», «депрессия», «утомление» продолжает американский ученый Г. Фрейденберг (Freudenberger). В 1974 го-

ду он в статье «Staff Burn-Out» (с англ. – выгорание персонала) делится результатами наблюдения за интенсивной работой сотрудников в бесплатной клинике. Первый симптом выгорания, как отмечает автор, появляется после одного года работы и заключается в чрезмерной жестокости, а также в снижении продуктивности. Интересным кажется, по мнению Фрейденберга, что в основе выгорания находится желание быть любимым и принятым, желание отдавать. Эти потребности заставляют сотрудника усерднее работать. Кроме этого, автор выявил способы профилактики выгорания, которые необходимо внедрять для работы с персоналом [195].

М. Буриш (Burisch) говорит о выгорании, как о последствиях длительного нахождения на рабочем месте в состоянии напряжения. В результате этого формируется профессиональный кризис под воздействием двух факторов: монотонности трудовой деятельности и взаимодействия с людьми [191].

Особое внимание выгоранию было уделено профессором С. Мейер (Meier, 1983). Он говорил, что феномен выгорания является личностной деформацией, характеризующейся своеобразием переживаний, что дополняет другие теории, где на выгорание воздействует исключительно рабочая среда. В модель выгорания он вложил когнитивные, поведенческие и аффективные элементы, стремясь создать целостный подход к изучению выгорания. С. Мейер уделял внимание не только профессиональной среде, но и личностным факторам человека, которые влияют, по его мнению, на процесс адаптации и борьбы со стрессом. Ученый рассматривал различные стратегии поведения людей на рабочем месте при одинаковой работе (на примере учителей). В модели выгорания С. Мейер отмечал, что на субъективное переживание влияет ожидание позитивного подкрепления, ожидание результата и эффективности. Теоретический анализ феномена выгорания основан на теории А. Бандуры, заключающейся в ожидании позитивного подкрепления, похвалы сотрудниками [206].

В 1988 году ученые А. Пайнс и Е. Аронсон (Pines, Aronson, 1988) изучали истощение как процесс формирования выгорания. Истощение рассматрива-

лось как единственный компонент, способствующий выгоранию, а иные реакции работающего были отнесены к последствиям истощения. Ими же была создана однофакторная модель, которая включала в себя состояние физического, эмоционального и когнитивного истощения, появившегося в результате длительного пребывания в ситуациях, требующих сильной эмоциональной нагрузки. Отдельно профессии, подверженные данному синдрому, не рассматривались, преобладала мысль о возможности проявления истощения в любой сфере деятельности, а не только в профессиях типа «человек-человек» [208].

Иной взгляд на модель выгорания имели К. Маслач и С. Джексон. Они развивали мысль о выгорании, как о синдроме, возникающем под воздействием профессиональной деятельности в ответ на реакцию постоянного напряжения в рабочей среде, далее было выделено три основных симптома: утомление (истощение), деперсонализация (безразличие к окружающим) и редукция личных достижений. Редукция личных достижений является, по мнению К. Маслач, В. Шауфели, М. Лейтера (С. Maslach, W. Schaufeli, M. Leiter, 2001), особым компонентом, который возникает либо в результате выгорания, либо под воздействием истощения и деперсонализации [205].

Н.Е. Водопьянова добавляет, что существует четырехфакторная модель выгорания (Firth, Mims, 1985; Iwanicki, Schwab, 1981), где редукция личных достижений подразделяется на деперсонализацию, вызванную рабочей средой, а также деперсонализацию, вызванную работой с реципиентами [29, с. 146]

Один из факторов многомерной модели К. Маслач (истощение, усталость) имеет сходство с наименованием стадии (фазы) развития стресса по теории Г. Селье. Фаза истощения обозначается как ответная реакция на напряженную коммуникацию с людьми и чрезмерную нагрузку на человека в рабочей деятельности. Интенсификация проявления истощения появляется в результате длительного нахождения в тревожном состоянии. Истощение возникает, когда адаптационные механизмы не восстанавливаются, человек не отдыхает. Согласно его трехфазной теории приспособляемости, истощение возникает после тревожного состояния и сопротивления [143].

Связи выгорания со стрессовыми реакциями придерживается и К. Кондо (Kendo), который рассматривал выгорание как процесс, формирующийся в результате дезадаптации в рабочей среде. Одним из главных факторов, по его мнению, выступает повышенная нагрузка и наличие напряженных взаимоотношений [198]. Исследования показали значительное совпадение между эмоциональным истощением и стрессовыми реакциями (Schaufeli & Enzmann, 1998). В двух теориях возникновения выгорания на основе стресса присутствует общность, заключающаяся в наличии чрезмерной нагрузки и в индивидуализированном процессе адаптации. Это означает, что на формирование выгорания оказывают влияние не только профессиональные задачи, но и личностные черты индивида.

Э. Демероути, А.В. Баккер (Demerouti, Bakker) рассматривали особенности выгорания не только в рамках деятельности социальных работников (врачей, педагогов и т.д.), но и на примере иных сфер. Они обратили внимание на то, что выделяемые стрессоры в исследованиях распространяются не только на лиц, задействованных в работе с людьми. Их модель выгорания описывает воздействие рабочей среды на состояние человека, а именно взаимосвязь между нагрузкой и ресурсностью человека [194].

В России теорию взаимосвязи стресса и феномена выгорания поддерживал О.Н. Рыбников, который рассматривал выгорание как один из видов стресса, чему подвержены многие работники. Он употреблял термин «синдром психического выгорания», что схоже с употреблением термина Н.Е. Водопьяновой [133].

В. Шауфели (Schaufeli) рассматривает выгорание как состояние сотрудников при длительной неудовлетворенности работой [194]. Выгорание характеризуется подавленностью, усталостью, отстраненностью при необходимости решения задач. Феномен выгорания вызван «дисбалансом между высокими требованиями к работе и низким уровнем организационных ресурсов» [65]. Под организационными ресурсами понимается возможность взаимодействия и получения отзыва на работу от руководителя, позитивное общение с коллега-

ми, их поддержка, ощущение независимости, наличие автономности при принятии решений [194].

Дж. Гринберг рассматривал выгорание как определенный последовательный процесс, формирующийся постепенно. Интересным в его работах было то, что первая стадия характеризуется эмоциональным подъемом, когда человек максимально активизируется, отрицая усталость, и проявляет готовность к длительной работе, однако в дальнейшем происходит постепенный спад активности, формируется усталость, подавленность, ухудшение взаимодействия с окружающими. Под крайней стадией выгорания Дж. Гринберг рассматривает состояние человека, нуждающегося в специализированной помощи [9].

Выгорание как феномен ответной реакции на возникающие условия напряженности в рабочей среде рассматривает К. Чернис (Cherniss) [193]. В целом, он выделял три стадии формирования профессионального выгорания. Первая стадия характеризуется появлением стрессовой ситуации в результате различий между требованиями и возможностью эти требования удовлетворить. Вторая стадия предполагает наличие напряжения и истощения (утомление). Третья стадия подразумевает изменение стратегий поведения, формирование безразличного отношения к окружающим. К. Чернис (Cherniss) вводит новый элемент этиологии выгорания – индивидуальный способ преодоления стресса. Психическое выгорание увеличивается при неадекватных способах преодоления стрессовой ситуации [105].

Процесс становления термина в России прошел своеобразный путь. В 1920-х годах А.С. Шафранова изучала особенности работы учителей, а именно рассматривала формирование психической усталости у них. Особенность ее исследования заключалась в том, что усталость учителей отмечалась в результате необходимости применения волевого стимула, постоянной работы сознания, а также большого количества дополнительной ненормированной работы [177]. В рамках данного исследования установлены предпосылки к оформлению термина «выгорание», а также к изучению особенностей его формирования у людей, работающих в профессиях типа «человек-человек».

В.Е. Орел обратил внимание на то, что феномен выгорания появился в отечественной психологии в 1968 году, когда советский психолог Б.Г. Ананьев употребил термин «эмоциональное сгорание» для объяснения отрицательного психического явления в результате работы с людьми [112].

В 1984 году Т.В. Форманюк повторно использует термин «эмоциональное сгорание» для рассмотрения особенностей перенапряжения учителей, а также для изучения формирования профессиональной дезадаптации [170].

Значительный вклад в развитие выгорания был внесен психологом В.В. Бойко. Он рассматривал формирование выгорания как процесс психологической защиты, который возникает в результате травмирующего воздействия окружающей среды, что схоже с теориями стресса (Г. Селье, К. Кондо, О.Н. Рыбникова). По его мнению, основными симптомами выгорания является скудность эмоциональных реакций (эмоциональный дефицит); деперсонализация (как и в теории К. Маслач). Дополнительным фактором проявления выгорания выступает наличие физиологических нарушений. Кроме этого, В.В. Бойко была разработана методика, позволяющая анализировать уровень эмоционального выгорания [11, с. 12]. Схожая точка зрения на выгорание отмечается у таких ученых, как Л.Д. Демина, И.А. Ральникова [44].

А. Лэнгле говорил о выгорании, как о механизме психологической защиты, позволяющем экономить энергию, которой становится недостаточно в результате напряжения [44].

Д.Г. Трунов употребляет термин «синдром сгорания», определяя его как «проявление защитных механизмов, направленных на ослабление неблагоприятных профессиональных факторов» и, как следствие, на изменение мотивационной сферы [163].

О.В. Крапивина рассматривала эмоциональное выгорание как защитную характеристику, приобретаемую в результате службы в уголовно-исполнительной системе. Ею было выделено три стадии: «напряжение», когда формируется когнитивный диссонанс, «резистенция», «истощение». На последней стадии появляется психологическая защита.

В 2007 году Е.И. Лозинская при изучении особенностей деятельности врачей-психиатров использовала термин «синдром перегорания», хотя понимание данного термина имеет много общего с «выгоранием». К привычной трехкомпонентной модели выгорания К. Маслач был добавлен четвертый компонент, под названием «скука», но не было выявлено его специфических особенностей [87].

Позиция А. Чиромы указывает, что выгорание – это комплекс физического, эмоционального и когнитивного истощения, где эмоциональное истощение является ведущим компонентом, а последующие – следствием [154].

А.А. Рукавишников рассматривал соотношение понятий «выгорание» и «психическое выгорание» на примере педагогов. К выгоранию он относил воздействие на все структурные уровни личности (социально-психологический, личностный, мотивационный, регулятивно-ситуационный). Термин «психическое выгорание» рассматривается отдельно и базируется на трех компонентах: эмоциональном истощении, личностном отдалении и профессиональной мотивации [132].

Н.В. Гришина высказывает мысль об отсутствии единообразного подхода к соотношению личностных и ситуативных факторов [41]. Как пишут О.А. Семиздралова и А.Ю. Плотников, Н.В. Гришина определяет выгорание как следствие нереализованных ожиданий. Они отмечают, что дезадаптация в профессиональной деятельности, по мнению Н.В. Гришиной, проявляется в результате несоответствия ожиданий, ощущения личной неуспешности, в результате чего формируется безразличие и апатия [144]. Интересным является добавление таких характеристик, как «чувство вины», «потеря радости от жизни». Кроме этого, следует отметить употребление термина «дезадаптация» в контексте исследования выгорания, что схоже с мнением В.Ю. Слабинского о включении различной вариации выгорания в термин «синдром личностной деформации».

Е.И. Холостова исследует выгорание на примере социальных работников, где под выгоранием рассматривает истощение, возникающее в результате

отсутствия четких критериев оценки успешности деятельности и отсутствия достаточного количества материала для решения поставленных задач [171, с. 588].

Н.В. Мальцева рассматривала выгорание педагогов в зависимости от стажа и возраста. В своей работе она использует термин «психическое выгорание». Этот термин Н.В. Мальцева дополняет в характеристику феномена потому, что выгорание «... является негативным эффектом профессионализации». Интересным кажется, что распространенные симптомы выгорания, которые описывала К. Маслач, Н.В. Мальцева дополняет фактором развития негативного отношения индивида к себе. Проведенный ею анализ позволил сделать вывод, что выгорание отрицательно сказывается не только на рабочей сфере, но и на личностных изменениях. Кроме этого, Н.В. Мальцева отмечает, что «взаимосвязь синдрома психического выгорания с индивидуальными и личностными особенностями отличается своеобразием в зависимости от стажа педагогической деятельности и возраста учителя» [93].

М.А. Черкасова использовала термин «профессиональное выгорание» для изучения особенностей трансформации личности сотрудников уголовно-исполнительной системы. Она утверждала, что влияние на выгорание оказывают как особенности служебной деятельности (перегрузки, стрессы в профессиональной среде), так и личностные особенности (нервно-психическая неустойчивость, недоверие, подозрительность) [173].

Особое внимание становлению феномена выгорания в отечественной психологии было уделено Н.Е. Водопьяновой и Е.С. Старченковой. По их мнению, профессиональное выгорание возникает в результате несоответствия рабочих задач и собственных ожиданий от деятельности, человек не ощущает удовлетворенность от достигнутого, активизируется потребность в самоактуализации, возникает обесценивание прикладываемых усилий. Человек начинает ощущать одиночество, теряет смысл в выполняемой деятельности, снижается желание к активной жизни. Н.Е. Водопьянова и Е.С. Старченкова относят феномен выгорания к деформации, в результате которой происходят негативные

переживания у индивида, возникающие из-за «эмоционально насыщенного взаимодействия с людьми» [30, с. 29]. В целом, термин «психическое выгорание» употребляется в контексте реакции на длительные стрессовые состояния, переживаемые при взаимодействии с людьми.

В 2014 году Н.Е. Водопьянова рассмотрела выгорание не только как негативное состояние личности, а как системное качество субъекта труда. Это позволило сделать вывод, что выгорание влечет за собой последствия в изменении отношения к себе и к окружающим, снижение ресурсобеспеченности [32]. В отдельных работах встречается употребление таких терминов, как «психическое выгорание» и «профессиональное выгорание». В.Е. Орел в своих исследованиях использует термин «психическое выгорание» и изучает данный феномен как «элемент подсистемы деструкций». Основная мысль заключается в том, что на психическое выгорание влияет профессиональная деятельность сотрудника. Кроме этого, рассматривается воздействие личностных характеристик на процесс выгорания [112].

А.В. Ракицкая изучала выгорание как профессиональную дезадаптированность, нарушение контактов с людьми. В целом, было отмечено употребление термина «эмоциональное выгорание» следующим образом: «...представляет собой приобретенный стереотип поведения, которое проявляется в уменьшении эмоционального реагирования как в личной, так и профессиональной жизни» [125]. Позже в работах А.В. Ракицкая рассматривает выгорание как результат поведения, обусловленного необходимостью «сдерживания и подавления накапливающейся невыраженной агрессии» [126].

Схожую точку зрения имела и Е.А. Василевская, которая отмечала взаимосвязь терминологии профессионального и эмоционального выгорания. Под эмоциональным выгоранием понимается снижение способности к саморегуляции, утрачивание работоспособности и мотивации, тенденция к росту конфликтогенных ситуаций [19].

На данный момент интерес к профессиональному выгоранию не теряет актуальности. Так, например, изменение рынка труда влечет за собой рекон-

струкцию особенностей проявления выгорания. Например, исследования Н.Е. Водопьяновой, С.В. Духновского в области выгорания IT-специалистов было направлено на изучение взаимосвязи отношения сотрудника ко времени и детерминант, способствующих выгоранию [45]. Н.Е. Рубцова совместно с Г.И. Ефремовой рассматривали психологические особенности субъектов труда в профессиях информационного типа, что подчеркивает различие и необходимость дифференцированного подхода в контексте профилактики выгорания [131]. По мнению И.В. Забара, на выгорание программистов воздействует отношение к трудовой деятельности [51].

Д.С. Минин употребляет термин «психическое выгорание», рассматривая особенности его проявления в условиях деятельности адвокатов. Так, им было рассмотрено воздействие на формирование выгорания не только профессиональной среды, но и гендерных особенностей, способности выражать эмоции и переживать их [105, с. 11-12].

Таким образом, можно структурно представить развитие феномена выгорания посредством выделяемого разными авторами его понятийно-категориального содержания. Результаты обобщены в таблице 1.

Таблица 1 – Употребление термина «выгорание» в отечественной и зарубежной литературе

Употребление термина «выгорание»	ФИО исследователей
Личностная деформация	В.Ю. Слабинский, Г.С. Абрамова, Ю.А. Юдчиц, О.Полякова, В.В. Барбанщикова, Н.В. Гришина
Выгорание	Д. Боярле, П. Киельхольц, М. Буриш, А. Пайнс, Е. Аронсон, С. Мейер, А. Лэнгле, Е.И. Холостов
Профессиональное выгорание (выгорание профессионалов)	Х. Брэдли, Гр. Фрейденберг, К. Маслач, С. Джексон, Э. Демероти, А.В. Баккер, В. Шауфели, Дж. Гринберг, К. Чернис, М.А. Черкасова, Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова
Синдром психического выгорания	О.Н. Рыбников
Психическая усталость	А.С. Шафранова

Продолжение таблицы 1

Эмоциональное сгорание	Б.Г. Ананьев, Т.В. Форманюк
Эмоциональное выгорание	В.В. Бойко, О.В. Крапивина, А.В. Ракицкая, Е.А. Василевская
Синдром сгорания	Д.Г. Трунов
Синдром перегорания	Е.И. Лозинская
Синдром «эмоциональное выгорание»	В.В. Лукьянов
Психическое выгорание	Н.Е. Водопьянова, А.А. Рукавишников, Н.В. Мальцева, В.Е. Орел, Д.С. Минин

Следует обратить внимание, что некоторые исследователи в рамках своей работы могли по-разному именовать феномен выгорания. Например, Н.Е. Водопьянова использует термин «психическое выгорание» и «эмоциональное выгорание». В.В. Бойко употреблял термин «эмоциональное выгорание», «синдром эмоционального выгорания» и «синдром эмоционального сгорания». Чаще всего происходит использование термина «синдром», что позволяет сделать вывод о совокупности симптомов, которые характеризуют негативное состояние человека. А.В. Ракицкая отмечала, что многие авторы используют термины «эмоциональное выгорание», «психическое выгорание», «профессиональное выгорание» как синонимы, не рассуждая о разнице наименований состояний [126, с. 434]. Для более детального изучения феномена выгорания обобщен контекст употребления самого термина «выгорание».

Таблица 2 – Контекст употребления термина «выгорание»

ФИО исследователей	Понимание выгорания
В.Ю. Слабинский, З.Ф.Зеер, Г.С. Абрамова, Ю.А. Юдчиц, О. Полякова, В.В. Барабанщикова, О.В. Крапивина, Т.В. Форманюк, Н.В. Гришина, М.А. Черкасова, А.В. Ракицкая	Выгорание как деформация (дезадаптация) личности
Х. Брэдли, Д. Боярле, Гр. Фрейденберг, М. Буриш, К. Маслач, С. Джексон, Э. Демероути, А.В. Баккер, Дж. Гринберг, К. Чернис, Н.Е. Водопьянова, А.С. Шафранова, Т.В. Форманюк, Д.С. Минин	Выгорание как результат длительной работы и эмоциональной перегрузки

Продолжение таблицы 2

П. Киельхольц, Е.И. Лозинская	Выгорание как результат стрессового взаимодействия с людьми
С. Мейер, Н.В. Мальцева, Е.А. Василевская	Выгорание как результат личностных особенностей
А. Пайн, Е. Аронсон, В. Шауфели, А. Чиром, Е.И. Холостова	Выгорание как результат длительного истощения
Г. Селье, К. Кондо, Н.Е. Водопьянова, О.Н. Рыбников	Выгорание как результат стресса
В.В. Бойко, Л.Д. Демина, И.А. Ральникова, А. Лэнгле, Д.Г. Трунов, О.В. Крапивина	Выгорание как процесс психологической защиты

Анализируя особенности употребления термина «выгорание», можно отметить, что некоторые исследователи имели тенденцию двойных взглядов на контекст использования термина. Это обусловлено применением различного инструментария для изучения выгорания, разницей временного периода и культуры в целом. Например, С. Мейер, В.Е. Орел употребляли вариации выгорания в контексте описания личностных особенностей и особенностей профессиональной среды. Однако прослеживается тенденция использования выгорания для описания воздействия рабочей сферы. На основе этого в исследовательской работе видим необходимость использования термина «профессиональное выгорание» для исследования не только личностных черт, но и профессиональных особенностей. Считаем важным в контексте профессиональной среды учитывать психологические факторы, способствующие формированию профессионального выгорания.

Изначально термин «выгорание» использовался только для описания интенсивности работы, но в дальнейшем происходит использование термина для описания личностных особенностей (например, выгорание как ответная реакция на стресс).

Р. Хан, Б.Д. Ходжерс (Khan R., Hodges B. D., 2023) отмечают изменение феномена выгорания на примере анализа Международного классификатора болезней 10 и 11 пересмотра. Авторы приводят в пример, что в МКБ-10 выго-

вание рассматривалось как болезнь («состояние жизненного истощения»), а в МКБ-11 – как отношение к профессиональному стрессу [199]. Само определение в МКБ-11 звучит как «эмоциональное выгорание», однако рассматривается как результат хронического стресса, который не был успешно преодолен [197].

Исходя из анализа источников литературы нами решено употребление термина «профессиональное выгорание», что, на наш взгляд, обусловлено изучением качеств, сформированных под воздействием рабочей среды.

Стоит отметить, что феномен «выгорание», требующий изучения в рамках деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы, является актуальным для исследования в различных сферах современного общества. Так, ниже приведен анализ исследований особенностей выгорания среди разных профессий.

Таблица 3 – Теоретический обзор современных отечественных исследований профессионального/эмоционального выгорания у представителей различных профессий (2012-2025гг.)

№	Профессиональная группа	Автор/тема	Специальность
1	Педагоги	Богданова О. А. Деформация социального статуса учителя как фактор его профессионального выгорания	19.00.01
		Василевская Е. А. Психологическая поддержка педагогов в состоянии эмоционального выгорания	19.00.07
		Давыдова Н. И. Особенности самореализации педагогов на разных стадиях эмоционального выгорания	19.00.01
		Комаревцева И.В. Психологические особенности профилактики синдрома эмоционального выгорания у педагогов системы специального образования	19.00.07
		Кузнецова А.А. Рефлексивно-смысловая регуляция состояния выгорания у преподавателей высшей школы	19.00.07
		Майстренко В.И. Психофизиологические характеристики учителей с проявлениями эмоционального выгорания, работающих в условиях Крайнего Севера	19.00.02

Продолжение таблицы 3

		Понамарева О.П. Научное обоснование системы профилактики профессионального выгорания у работников образовательных организаций	14.02.04
		Седова И.В. Динамика эмоционального выгорания педагогов с разными уровнями ответственности	19.00.01
		Сурженко Л.В. Взаимосвязь синдрома психического выгорания с ценностно-смысловой сферой личности: на примере преподавателей высшей школы	19.00.01
		Сюртукова Е.Ю. Организационные и личностные детерминанты психического выгорания в деятельности педагогов дошкольных образовательных учреждений	19.00.03
		Таранова О.В. Синдром эмоционального выгорания, синдром хронической усталости и факторы профессиональной успешности: на примере педагогов-мастеров автовождения	19.00.07
		Чувашова И.А. Содержательные характеристики временной перспективы личности как фактор эмоционального выгорания субъектов профессиональной образовательной деятельности	19.00.07
2	Медицинские работники	Васильева Н.Г. Взаимосвязь особенностей эмоционального интеллекта и синдрома выгорания у врачей	19.00.04
		Карчаа А.Р. Синдром профессионального выгорания у врачей-хирургов: диагностика, методы коррекции, профилактика	14.01.11
		Кузнецова О.А. Психологические особенности развития и коррекции синдрома профессионального выгорания у врачей анестезиологов-реаниматологов	19.00.04
		Натарова А.А. Детерминанты развития и профилактики профессионального выгорания у среднего медицинского персонала	14.02.04
		Острякова Н.А. Профессиональное выгорание у медицинских работников в период пандемии новой коронавирусной инфекции COVID-19 (детерминанты развития, диагностика, профилактика)	3.2.4
		Павлова О.В. Особенности формирования и пути профилактики синдрома эмоционального выгорания, враждебности и агрессии у среднего медперсонала (на примере областной клинической больницы Новгородской области)	14.02.03

Продолжение таблицы 3

		Пахтусова Е.Е. Личностные особенности и клинические проявления синдрома эмоционального выгорания у врачей психиатров-наркологов	19.00.04
		Савельева Л.А. Когнитивное оценивание как предиктор эмоционального выгорания на разных уровнях медицинского образования	19.00.07
		Сазонов В.Я. Профессиональное выгорание у врачей-онкологов, особенности его формирования и психопрофилактика	19.00.04
		Телепнев Н.А. Многомерная оценка и прогноз адаптации врачей анестезиологов-реаниматологов среднего и пожилого возраста с синдромом профессионального выгорания	14.01.30
3	Сотрудники пенитенциарной системы	Кулакова С.В. Педагогическая профилактика профессионального выгорания психологов уголовно-исполнительной системы	13.00.08
		Черкасова М.А. Психологический мониторинг профессионального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы России	19.00.06
		Ярошенко Е.И. Взаимосвязь характеристик отношений и уровней эмоционального выгорания сотрудников пенитенциарной системы	19.00.05
4	Сотрудники органов внутренних дел	Сиворонова М.С. Психологические особенности профессионального выгорания психологов органов внутренних дел	5.3.3
		Титова М.О. Стратегии самообладания участковых уполномоченных полиции с разным уровнем профессионального выгорания	5.3.3
5	Психологи и социальные работники	Бузовкина Н.Ю. Личностные диспозиции синдрома эмоционального выгорания у психологов, оказывающих экстренную и продолжительную психологическую помощь	19.00.04
		Жигулина М.А. Личностная зрелость субъектов труда как фактор снижения выраженности профессионального выгорания (на материале специалистов сферы социальной защиты)	5.3.3
6	Государственные служащие	Агапова Е.В. Психологические особенности синдрома профессионального выгорания у государственных служащих	19.00.04
		Гордеева М.А. Особенности эмоционального выгорания государственных служащих в моно- и полиэтнических коллективах	19.00.05

Продолжение таблицы 3

7	Адвокаты	Минин Д.С. Эмоционально-личностные предикторы психического выгорания адвокатов в различных видах судопроизводства	19.00.03
8	МЧС и пожарные службы	Кошкарров В.С. Факторы риска и модель формирования эмоционального выгорания сотрудников пожарных частей МЧС России	05.26.03
9	Программисты	Забара И.В. Эмоциональное выгорание у программистов с различным ценностно-смысловым отношением к профессиональной деятельности	19.00.01
10	Инженеры	Яцковская И.Ф. Педагогическая профилактика эмоционального выгорания обучающихся инженерных специальностей средствами артпедагогики	5.8.1
11	Иные профессии	Водопьянова Н.Е. Ресурсное обеспечение противодействия профессиональному выгоранию субъектов труда (на примере специалистов субъект-субъектных профессий)	19.00.03
		Салогуб А.М. Влияние особенностей профессиональной деятельности на синдром эмоционального выгорания у специалистов международных пунктов пропуска	19.00.03

Анализ результатов таблицы 3 позволяет всесторонне изучить конструкт профессионального выгорания в разных сферах профессиональной деятельности, в том числе и его проявления среди сотрудников уголовно-исполнительной системы.

1.2 Условия трудовой деятельности и личностные факторы, обуславливающие формирование выгорания

Для подробного раскрытия этимологии понятия «выгорание» следует рассмотреть условия трудовой деятельности и личностные факторы, что встречается в отечественной и зарубежной литературе и является детерминантами формирования профессионального выгорания.

Как пишет М.А. Сиворонова, причины, обуславливающие формирование выгорания, принято разделять на две группы: объективные, которые зависят от влияния профессиональной деятельности, и субъективные, которые за-

висят от индивидуально-личностных особенностей субъекта труда [148]. Исходя из этого, причины выгорания можно поделить условно на две категории: воздействие условий трудовой деятельности, воздействие личностных факторов на феномен выгорания. Рассмотрим подробнее.

1) Воздействие условий трудовой деятельности.

Изначальные причины формирования феномена выгорания (Bradley, Freudenberg) относят к сфере профессиональной деятельности. Так, особое влияние оказывает рабочая среда, которая создает повышенное эмоциональное напряжение при общении с людьми, насыщенный трудовой день, многозадачность. В период оформления термина «выгорание» причинами, воздействующими на симптомы, оставалась рабочая среда. Г. Фрейденберг (Freudenberg, 1974) рассматривал профессиональной причиной выгорания длительную и интенсивную работу, когда сотрудник ощущает стремление помогать и сталкивается с дополнительными требованиями руководителя [195].

О важности воздействия трудовой деятельности говорили зарубежные специалисты, утверждая, что при невозможности удовлетворения своих потребностей в рамках труда возникает синдром выгорания. Таким образом, к воздействию на выгорание относили труд (Dawis, Lofquist).

А. Пайнс и др. (A. Pines, 1981) указывают, что на выгорание воздействует переутомление, которое может возникнуть не только в рабочей среде [89]. К личностным факторам относится и высокий уровень притязаний, ощущение незначимости собственных усилий.

Кроме этого, некоторые зарубежные ученые выделяют, что на формирование выгорания воздействует повышенный контроль со стороны руководящего состава, отсутствие персонифицированного подхода к подчиненным (Pitz, 1982; Bransford, Barclay, & Franks, 1972).

В 1994 году Д. Дирендонк, В. Шауфели и Х. Сиксма изучали особенности профессионального выгорания на примере младших медицинских работников. Ими было установлено, что основной причиной выгорания являются отрицательные переживания в процессе трудовой деятельности. К этому до-

бавляется ощущение несправедливости, зависимость от оценочных суждений руководящего звена и самих пациентов [116].

Согласно исследованиям К. Маслач, В. Шауфели и М. Ляйтер (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001), к воздействию трудовых ресурсов они относят повышенную нагрузку в рабочей среде, которая сопровождается нехваткой времени для решения рабочих задач; состояние неопределенности; дефицит поощрений, поддержки; недостаточное количество признания, переживание несправедливости [65]. Зачастую критерием признания является продвижение по карьерной лестнице [37].

Р. Хан, Б.Д. Ходжерс (Khan, Hodges, 2023) рассматривают выгорание как болезнь, как профессиональный стресс и как экзистенциализм. В рамках рассмотрения выгорания как профессионального стресса они выделяют среду обучения и среду работы в качестве важных причин, воздействующих на выгорание. Они говорят о влиянии оплаты труда, часов нахождения на рабочем месте, рабочей нагрузке, страхе увольнения и т.д. [199].

В.В. Бойко относил к негативным факторам, воздействующим на формирование профессионального выгорания, трудный контингент, с которым необходимо взаимодействовать в рамках профессиональной деятельности, психоэмоциональное напряжение в процессе трудовой деятельности [11].

В.Е. Орел в рамках воздействия профессиональных факторов рассматривал особенности стиля поведения. Так, например, руководители, имеющие попустительский и авторитарный тип управления, более склонны к выгоранию [113].

Н.Е. Водопьянова и Е.С. Старченкова к профессиональным факторам, влияющим на риск выгорания, относили неудовлетворенность работой, оплатой труда, отсутствие перспектив роста, возможности реализоваться в рамках карьеры [30].

И.В. Воронкова и Д.В. Воронкова исследовали воздействие организационной культуры как фактора, влияющего на формирование выгорания. По их мнению, выгорание развивается медленнее в организационной культуре, где

поощряются неординарные решения и присутствует благоприятная атмосфера в коллективе. Такие факторы, как строгая регламентация, стремление быть каждому «за себя», становятся детерминантами, приводящими к выгоранию [35].

В исследованиях Н.В. Чернышковой, Е.О. Дворниковой, Е.В. Малининой выявлена взаимосвязь развития выгорания при работе в государственных организациях и частных учреждениях. Исследователи подчеркивают, что деперсонализация и редукция профессиональных достижений активнее формируется при работе у госслужащих (на примере медицинских работников). Кроме этого, отмечается выгорание молодых специалистов, что обусловлено острой реакцией на трудности, возникающие в работе, отсутствием сформированных психологических защит, которые смогли бы снизить воздействие стрессовой ситуации [174].

Е.И. Лозинская рассматривает особенности проявления выгорания согласно трехфакторной теории К. Маслач. Так, например, по ее мнению [87]:

- на формирование эмоционального истощения воздействует неудовлетворенность организацией рабочего процесса, алогичные действия руководящего состава;
- на деперсонализацию воздействует нарушение профессиональной идентичности;
- на редукцию личных достижений воздействует состояние неопределенности, превалирующее в профессиональной деятельности, и отсутствие социальной поддержки.

Рассматривая определение, которое зафиксировано в Международном классификаторе болезней 11 пересмотра, следует сказать, что термин «эмоциональное выгорание» касается профессиональной деятельности и «не должно применяться к опыту из других сфер жизни» [197]. Это демонстрирует позицию медицинского сообщества, заключающуюся в рассмотрении предикатом выгорания профессиональную среду. Современная точка зрения противоречит мыслям А. Пайнса (Pines), утверждавшего, что выгорание может проявляться не только в рамках рабочего контекста.

А.В. Боцоева, О.В. Диривянкина и Л.А. Лазаренко к профессиональным факторам выгорания относят воздействие таких факторов, как страх и отчужденность в рабочей среде [14]. О.О. Гофман и Н.Е. Водопьянова, рассматривая выгорание в сфере информационных технологий, к профессиональным и организационным факторам относили совмещение командных и функциональных ролей, особенности удаленного взаимодействия, гибкий график, организацию управленческих процессов посредством дистанционных возможностей [39].

Однако в сегодняшних реалиях можно заметить употребление термина «выгорание» по отношению к материнству. А.В. Стулова (2023) рассматривает проявление трехкомпонентной теории К. Маслач, выделяя редукцию не личных, а родительских достижений. Интересным кажется, что родительское выгорание связано со стажем профессиональной деятельности матери, длительностью заболеваний ребенка, а также его возрастом. Таким образом, мы видим влияние профессиональной среды не только на профессиональное выгорание, но и на родительское, что подчеркивает компиляцию личностных и рабочих факторов [156].

2) Воздействие личностных факторов.

Г. Фрейденберг (Freudenberger, 1974) к личностным причинам, воздействующим на выгорание, относит стремление помогать, преданность своему делу без должного вознаграждения, формирование скуки в процессе монотонной работы [195].

С. Чернисс (Cherniss, 1980) в процессе проведения исследования (опрос 28 специалистов) поднимает вопрос о причинах выгорания, как о форме приобретенной беспомощности, в результате чего субъект труда теряет уверенность в себе, ощущает себя недостаточно значимым и некомпетентным специалистом [192].

А.В. Боцоева, О.В. Диривянкина и Л.А. Лазаренко придерживаются схожей точки зрения, рассматривая выученную беспомощность как личностную детерминанту выгорания [14].

М. Буриш описал детерминанты выгорания как повышение активности, но в то же время ощущаемое утомление. Далее, по его мнению, происходит развитие стадий, где заключительными являются психосоматические реакции [40].

С. Мейер (S. Meier, 1983) рассматривает причины формирования выгорания как завышенные ожидания, которые не коррелируют с действительностью в рабочей среде.

А. Лэнгле при описании выгорания ссылается на экзистенциальный подход, а именно на описание истощения В. Франкла (1991). Он относит соматические измерения (слабость, бессонницу), психические измерения (отсутствие желаний, раздражительность), нозетические измерения (отстраненность, обесценивающее отношение к себе и окружающему миру) к факторам, влияющим на выгорание [89]. Согласно логотерапии, эмоциональное выгорание возникает в результате осознания у сотрудника смысла действий [89, с. 16].

Согласно М. Грабе, выгорание наступает тогда, когда в силу личностных качеств (идеализма, трудового энтузиазма, воодушевления) происходит длительное время расходование энергии без ее восполнения. К лицам, наиболее подверженным синдрому выгорания, относятся те, кто ориентирован на успешную деятельность, имеет завышенные стандарты [40, с. 8-9]. Под внутренними факторами, детерминирующими феномен выгорания, он рассматривал желание быть признанным отцом, желание ощутить материнское тепло, нереализованные желания, обусловленные внешними факторами (например, отношениями между братьями и сестрами) [40, с. 80]. Данные факторы подчеркивают размышления о воздействии на процесс выгорания социальных факторов, например, условий воспитания в семье.

К. Маслач и М. Лейтер (C. Maslach, M. Leiter, 2016) определяют факторы выгорания не только в рабочей среде (загруженность работой, контроль, вознаграждение, коллектив, справедливость и ценности), но и с учетом личностного фактора, например, состояния здоровья. «...неудовлетворительное состояние здоровья ведет к эмоциональному выгоранию», таким образом, подчер-

живается взаимосвязь не только профессиональных аспектов, воздействующих на выгорание, но и состояния здоровья [94, с. 107].

Н.В. Кочетков и др. пишут о причине выгорания, указывая на влияние эмоционального труда, который заключается в постоянном контроле (сокрытие, демонстрация социально-одобряемых эмоций и т.д.) эмоциональных реакций в процессе коммуникации [73].

В.Е. Орел говорил о первостепенном воздействии личностных черт на формирование выгорания, а затем о профессиональных. Он утверждал о наличии характеристик (нейротизм, добросовестность, сотрудничество и т.д.), которые могут воздействовать на формирование выгорания либо на предотвращение [112].

Кроме этого, В.Е. Орел рассматривает особенности причин, влияющих на проявление выгорания (на примере педагогов). По его мнению, высокая степень выгорания присуща учителям с ситуативным стилем мышления, стремлением переложить вину за неудачи на внешние обстоятельства, отмечается стремление получить результат «в ущерб социальному взаимодействию и саморазвитию» [113]. Изменение мышления под воздействием выгорания отмечает и С.В. Котовская, которая утверждает, что нахождение специалистов экстремальных профессий в фазе резистенции (согласно классификации эмоционального выгорания В.В. Бойко: фаза, характеризующаяся сопротивлением нарастающего стресса) оказывает негативное воздействие на ощущение индивидуальности и независимости мышления [72]. Кроме этого, С.В. Котовская на основе анализа литературы причисляла к факторам, влияющим на выгорание, определенные жизненные ценности.

Л.Н. Юрьева относит к личностным особенностям, которые способствуют выгоранию, проявление таких качеств, как эмпатичность, трудоголизм, тенденция к особой чувствительности, фанатичность [21].

А.В. Ракицкая создала модель личности, склонной к выгоранию. По результатам исследования, подверженность выгоранию больше отмечается у женщин, чем у мужчин при стремлении к проявлению косвенной агрессии.

Установлено, что женщины, у которых уровень агрессивности выше, будут подвержены эмоциональному выгоранию сильнее, чем женщины с низкими показателями агрессии [125, с. 127].

Н.Е. Водопьянова и Е.С. Старченкова к личностным факторам, влияющим на риск выгорания, относили особенности преодоления стрессовых реакций, эмпатию, умение нести ответственность за решения в своей жизни. Дополнительно выделяли ролевые конфликты, ролевую перегруженность, ролевую неопределенность [30, с. 43-45]. Значимость неопределенности в контексте профессионального стресса отмечали и Н.Е. Рубцова, и С.Л. Леньков на примере подготовки психологов служебной деятельности [82; 83].

В дальнейшем исследования были направлены на выявление более четких представлений о формировании риска выгорания. Так, Т.А. Ушакова рассматривает именно экстернальность как внутренний детерминант, который способствует выгоранию (на примере социальных работников) [166].

Т.Д. Карягина, С.Ю. Рощина одним из личностных факторов, влияющих на профессиональное выгорание, выделяли эмпатию. Снижение эмпатии проявляется как защитный механизм, когда субъект труда считает необходимым снизить уровень переживания за своих «подопечных». Возможно, снижение эмпатии является детерминантой выгорания, но также этот процесс может рассматриваться как реакция на испытываемый стресс в профессиональной среде [59].

Н.С. Фонталова рассматривает профессиональное выгорание как синдром, развивающийся в результате переживания хронического стресса и формирования истощения, ведущего к «истощению эмоционально-энергетических и личностных ресурсов» сотрудника [169].

Т.В. Колузаева, кроме условий работы и содержания труда, которые влияют на профессиональное выгорание, к рискам выгорания относил и личностные факторы, заключающиеся в выносливости, индивидуальной стратегии сопротивления, предрасположенности к эмоциональному выгоранию, в самооценке и профессиональной мотивации. Интересным кажется рассмотре-

ние феномена предрасположенности к выгоранию, которое, по мнению исследователя, заключается в активном темпе жизни, потребности в гиперконтроле ситуаций [68]. Данный фактор можно использовать как элемент для предупреждения склонности к профессиональному выгоранию.

О.О. Гофман и Н.Е. Водопьянова говорили не только о профессиональном факторе, воздействующем на выгорание, но и личностных факторах, таких как пол, возраст, отношение к профессиональным задачам, готовность к деятельности [39]. Схожая точка зрения наблюдается в исследованиях Бабкина Д.В. и Бубновой И.С., которые на примере деятельности адвокатов рассматривали детерминанты, влияющие на выгорание. Они относят к факторам, способствующим выгоранию, пол и возраст. По их мнению, женщины-адвокаты имеют склонность к выгоранию из-за повышенной чувствительности и тревожности. Лица, находящиеся в возрасте средних лет, подвержены выгоранию вне зависимости от гендерной принадлежности [5].

Кроме этого, можно встретить литературу, указывающую на обилие симптомов, способствующих развитию выгорания, среди которых [167]:

- 1) физические симптомы (ощущение усталости, утомления);
- 2) эмоциональные симптомы (черствость, безразличие);
- 3) интеллектуальные симптомы (снижение концентрации, отсутствие интереса к новому);
- 4) поведенческие симптомы (снижение активности, нарушение дисциплины);
- 5) социальные симптомы (снижение социального взаимодействия, ограничение контактов).

Л.А. Савельева (2022) выявляет наличие профессионального выгорания еще на этапе обучения (на примере будущих медицинских работников). Она говорит, что стили и типы мышления, креативность и когнитивные оценки влияют на проявление симптомов эмоционального выгорания. Кроме этого, указывается на то, что инициативный стиль мышления у студентов, неадекватное эмоциональное избирательное реагирование и редукция профессио-

нальных обязанностей являются одними из компонентов эмоционального выгорания. Таким образом, в рамках нашей исследовательской работы важно будет уделить внимание проявлению инициативности сотрудников для оценки детерминант, способствующих выгоранию [135; 136].

М.О. Титова (2023) рассматривала взаимосвязь стратегий самообладания с уровнем профессионального выгорания на примере участковых уполномоченных полиции. Она отмечала, что в зависимости от уровня профессионального выгорания доминирует определенный его фактор (например, у мужчин с низким уровнем профессионального выгорания доминирует эмоциональное истощение, а со средним уровнем – деперсонализация), воздействие на профессиональное выгорание оказывает не только саморегуляция, но и гендерные особенности [162].

Исходя из проанализированных источников литературы, следует отметить, что большинство исследователей рассматривали влияние не только профессиональных, но и личностных факторов (табл. 4).

Таблица 4 – Факторы, влияющие на риск формирования выгорания

<i>Факторы профессиональной среды</i>	<i>Индивидуально-личностные факторы</i>
Длительная и интенсивная работа, многозадачность, повышенный контроль руководства, несправедливость, неопределенность, оплата труда, страх увольнения, трудный контингент, стиль руководства, отсутствие перспектив роста, особенности организационной культуры, нарушение профессиональной идентичности, удаленное взаимодействие	Преданность делу, наличие скуки, беспомощность, повышенная инициативность, завышенные ожидания, отсутствие осознания смысла действий, идеализм, трудовой энтузиазм, условия воспитания, болезненное состояние, контроль эмоциональных реакций, стиль мышления, эмпатичность, трудоголизм, ролевые конфликты, гиперконтроль, активный темп жизни, пол, возраст, креативность, инициативность, самообладание

Т.В. Форманюк говорит о трех факторах, воздействующих на выгорание: личностном, ролевом и организационном. К личностному фактору относится возраст, пол, социальное происхождение, однако она указывает, что вышеперечисленные признаки не всегда имеют подтверждение взаимосвязи с «эмо-

циональным сгоранием». К ролевому фактору относится ролевая конфликтность, ролевая неопределенность, что схоже с мнением Н.Е. Водопьяновой. К организационным факторам относят профессиональное воздействие, неопределенность или недостаток ответственности [170]. Нами решено ролевой фактор отнести к индивидуально-личностному в связи с тем, что у каждого человека будет собственная стратегия реакции на ролевой конфликт.

Рассматривая мнения исследователей, было выявлено, что ведущими выступают не только факторы, возникающие в результате воздействия профессиональной среды, но и личностные. Особое внимание можно обратить на взаимовлияние условий трудовой деятельности и личностных особенностей. Например, с одной стороны, личностный фактор «отсутствие осознания смысла действий» может быть выражен в результате стратегии поведения, направленной на обесценивание результатов своей деятельности, но также может проявляться в некомпетентных решениях руководящего состава, из-за чего сотрудники ощущают неэффективность работы. Профессиональный фактор «несправедливость» может быть не только результатом отсутствия в профессиональной среде системы материальных и нематериальных поощрений, но и поведением субъекта труда, направленным на постоянное желание получить одобрение. Таким образом, исследование детерминант, способствующих профессиональному выгоранию, было решено проводить с использованием анализа схем, которые изучает современная схема-терапия. Схема-терапия позволяет рассматривать возникающие проблемы на трех уровнях: когнитивном, эмоциональном и поведенческом, что схоже со взглядами исследователей процесса формирования выгорания. Схема-терапия направлена на изменение негативных паттернов поведения, например, таких как трудоголизм, ощущение беспомощности. Исходя из этого, решено было использовать схемный опросник Джеффри Янга для оценки индивидуально-личностных стратегий поведения и когнитивной оценки ситуаций в совокупности с методиками, направленными на оценку профессионального выгорания респондентов.

1.3 Особенности предупреждения профессионального выгорания

На основе изученных материалов можно сделать вывод, что профессиональное выгорание ухудшает моральное и физическое состояние сотрудника. Это, в свою очередь, негативно сказывается на эффективности рабочей деятельности. Учитывая, что предметом нашего исследования является выявление детерминант, препятствующих профессиональному выгоранию, необходимо рассмотреть способы предупреждения отрицательных последствий самого выгорания.

Г. Фрейденберг (Freudenberger) в рамках предупреждения выгорания уделяется внимание необходимости разнообразия работы, которую можно реализовать посредством поручения выполнения сотрудникам разных трудовых операций; пишет о возможности снижения интенсивности работы посредством снижения количества рабочего времени (например, девятичасовой рабочий день со снижением переработки); об отсутствии ограничений на отдых при необходимости (например, неделя отдыха после четырех недель интенсивной работы), о формировании благоприятного микроклимата; поощрении; физической активности. Основной направленностью деятельности по предупреждению выгорания должно стать снижение умственного напряжения.

К. Маслач и М. Лейтер в исследованиях выделяют два направления профилактики выгорания: индивидуальное и организационное [204]. К. Маслач, В. Шауфели, М. Лейтер говорят о том, что работу важно направить на профилактику выгорания, а не на дальнейшее последующее восстановление. Они отмечали, что основная масса методов сосредоточена на личностных аспектах (например, на укреплении внутренних ресурсов либо на изменении своего поведения на работе). Однако индивидуально-ориентированные подходы воздействуют только на симптом истощения, а деперсонализация и редукция личных достижений остаются без профилактического воздействия [205].

М.С. Отто (Otto) и др. отстаивают абсолютно противоположную точку зрения. Они предлагают использовать для профилактики выгорания проактив-

ную деятельность, то есть самостоятельные действия, направленные на изменение действий сотрудников, а не только рабочей среды. Ими были выявлены 11 факторов, способствующих снижению выгорания. Среди них получение обратной связи, наличие поддержки коллег, увеличение контроля над работой, поддержание домашней автономии, улучшение здоровья, уменьшение конфликтов между домом и работой, занятие расслабляющими видами деятельности и другие. Интересным в их исследовании остается то, что для профилактики выгорания рассмотрено воздействие не только рабочей среды, но и личностных факторов, что подчеркивает необходимость комплексного воздействия на все сферы жизни [207].

Р. Кляйнпелл (Kleinpell) и др. в рамках рабочей группы Общества интенсивной терапии (CCSC) установили основные способы предотвращения выгорания, среди которых были выделены организационные ресурсы по борьбе с выгоранием, в том числе наличие тренажерных залов на рабочем месте, самостоятельное планирование, возможность отсутствия на работе в определенные дни, занятия для снижения стресса, основанные на осознанности, обучение коммуникативным навыкам [201]. На основе материала в рамках психокоррекционной работы для предотвращения выгорания нами принято решение использовать возможности техники майндфулнесс.

В. Дирендонк (Dierendonck) и А. Виссер (Visser) рассмотрели использование психосинтеза для уменьшения выгорания и повышения счастья, эмоционального интеллекта и чувства духовности. Разработанная программа по предупреждению выгорания направлена на личностный рост. Программа помогает осознать, что стресс является вспомогательным субъектом, а не страданием. При помощи элементов тренинга проходило обучение участников самопринятию, ответственности за свою жизнь и доверию к своей внутренней мудрости [209].

И. Латиеп (Latiep) в основе предотвращения выгорания рассматривает баланс между работой и иной жизнью. Формирование целостности в работе и

личной жизни будет способствовать предупреждению снижения эффективности и неудовлетворенности в рабочей среде [203].

М. Лафраксо (Lafraxo, 2021) и др. рассмотрели возможность использования компьютерных технологий для предотвращения выгорания у медицинского персонала. Ими была создана платформа, состоящая из трех блоков. Первый блок – обучение. В рамках этого блока сотрудники могли больше узнать о выгорании, о симптоматике и дальнейших проблемах. Следующий блок – оценка. Сотрудникам предлагалось пройти тестирование, по результатам которого делается вывод о проявлении выгорания. При повышенных баллах информация о состоянии сотрудника автоматически передается специалистам для оказания помощи. Еще один блок – это поддержка. Этот блок содержит рекомендации по адаптации к возникающим на работе стрессам, которые получает сотрудник [202]. Схожую точку зрения имели А.В. Колсанов, С.С. Чаплыгин и другие (2023) в контексте создания программы, направленной на профилактику эмоционального выгорания. Ими было предложено использование виртуальной реальности для коррекции состояния, а именно создание локаций с природой [139].

По мнению разработчиков, приложение способствует своевременной реакции на выгорание, что позволяет в кратчайшие сроки предпринимать профилактические меры.

По мнению М. Грабе, предупреждением выгорания может выступать «создание противовеса», когда сотрудник увлечен чем-то кроме работы. Например, хобби, спорт, межличностные отношения, вера. Предотвратить выгорание помогает игровой фактор, снижение требований к себе [40, с. 78-79].

А.Ю. Василенко (2011) рассматривала личностные факторы как способ профилактики эмоционального выгорания. Она отмечала, что профилактика выгорания зависит от самоактуализации личности (понимание смысла жизни, индивидуализации, самотрансцендентности и т.д.). Кроме этого, она предложила рассматривать отдельные стадии для дифференциации подхода к профилактике. Так, А.Ю. Василенко отмечает, что профилактика стадии тревоги связана

с интересом к профессии, профилактика стадии истощения возможна при формировании у личности направленности на стремление помогать людям. Она сообщает, что самым сложным фактором профилактики является редукция личных достижений, так как необходимо комплексное воздействие [20].

Мысль о профилактике отдельных стадий выгорания поддерживает и Н.Г. Васильева (2016). В результате проведенного ею исследования было выявлено, что развитию фазы «истощение» и в целом формированию выгорания будет препятствовать высокий эмоциональный интеллект: эмоциональное переключение, управление своим эмоциональным состоянием [21].

Высокий эмоциональный интеллект, измеренный с помощью опросника EQ, препятствует развитию фазы «истощение» и формированию сложившегося синдрома эмоционального выгорания [21; 22].

О.П. Понамарева, Е.П. Конторович, Д.А. Заболотникова (2018) говорили о системе профилактики профессионального выгорания у работников образовательных организаций. Так, необходимо использовать комплексный подход, который направлен на снижение напряженности и тяжести рабочего процесса, а также на своевременную диагностику заболеваний учителей [122].

С.Н. Бегидова и В.С. Бегидов рассматривают процесс профилактики выгорания педагогов с использованием физической культуры. По их мнению, двигательная активность будет снижать проявление трех симптомов выгорания (эмоционального истощения, деперсонализации и редукции профессиональных достижений) [7].

И.Я. Сибгатуллин и Л.М. Фатхутдинова (2022) в своей работе также описывали благоприятное воздействие физических и аэробных упражнений на процесс снижения стресса и уровня эмоционального выгорания [147].

Е.И. Суханова рассматривает профессиональное выгорание на трех уровнях:

– системный уровень, который включает в себя особенности трудовой деятельности (например, объем письменной работы помимо взаимодействия с людьми);

– индивидуальный уровень (особое внимание уделено самопомощи и психотерапевтической работе);

– уровень рабочего коллектива (оказание поддержки со стороны других сотрудников, наличие ценностей в виде взаимного уважения в процессе служебной деятельности).

К способам профилактики профессионального выгорания Е.И. Суханова предлагает отнести активность, разноплановую работу, профессиональную переподготовку (повышение квалификации), общение и другие [158].

Е.В. Корзенкова, Б.К. Джабатырова и Н.Н. Крафт (2023) в рамках модели профилактики профессионального выгорания у молодых учителей в контексте содержательного компонента предлагают обучение саморегуляции и самозащите, формирование творческого потенциала. В контексте процессуального компонента воздействие оказывается на двух уровнях: организационно-педагогическом (улучшение трудовой деятельности, достижение благоприятного климата в коллективе, стимулирование, содействие личностному росту), психолого-педагогическом, который включает в себя психокоррекционные занятия и медико-педагогический компонент (формирование установок на здоровый образ жизни, своевременное выявление заболеваний) [70, с. 81].

В.П. Жуковский и др. рассматривали необходимость управления стрессом как способа предотвращения негативных явлений, а также сохранения профессиональной деятельности (на примере педагогов) [49; 50].

Р.А. Кобзев показывает позитивное влияние применения музыкальной терапии в профилактике профессионального выгорания (на примере педагогов). Под музыкальной терапией понимается прослушивание различных упражнений-медитаций как способа снижения напряжения [64]. М.П. Якушев рассматривает (на примере сотрудников уголовно-исполнительной системы) снижение выгорания в контексте использования арт-терапии для коррекции состояния агрессии и работы с «внутренним ребенком» [183, с. 97].

С.В. Кулакова отмечает, что в рамках профилактики выгорания для психологов необходимо обращать внимание на особенности применения соб-

ственных сил, умение сохранить границы при консультировании с клиентом. Выработка перспектив (жизненных и профессиональных) будет предотвращать выгорание. Ссылаясь на Ф.М Стаеммлера (Staemmler), можно сказать, что выгоранию будет способствовать снижение жестких правил и требований, добавление в процесс консультирования игривости, желания экспериментировать, юмор [80].

Н.И. Колачев предлагает использовать коучинг для предотвращения выгорания, а именно дедуктивный подход при работе с тренинговой группой. Отмечается важность применения медитаций, например, в формате восьминедельного курса [67]. Е.С. Старченкова к личностным ресурсам, способствующим преодолению выгорания, относит социальную смелость, наличие высокой мотивации достижения, настойчивость [154]. М.Ф. Секач и Л.Н. Кулешова обращают внимание на личностные ресурсы как способ преодоления профессиональных стрессов [141].

Особый вклад в предупреждение выгорания внесла Н.Е. Водопьянова. Так, по ее мнению, снизить риск выгорания помогает антиципаторный копинг, который способствует стрессоустойчивости в рабочей среде [31, с. 42]. По ее мнению, проживание жизни «здесь и сейчас», позитивное восприятие обстоятельств будет предотвращению выгорания. В целом, к поведению, предполагающему преодоление выгорания, исследователь относит наличие социальных контактов, социальную поддержку, ассертивность поведения, что схоже с факторами предотвращения выгорания по М. Отто.

Выделяя способы предотвращения выгорания, Н.Е. Водопьянова говорит о необходимости понимать проявления выгорания, рассматривать профессиональную деятельность в совокупности с жизненными смыслами [34, с. 295].

Н.Е. Водопьянова отмечает необходимость изучения личностных смыслов как способа противодействия выгоранию [31, с. 45]. Под личностными смыслами понимается «отражение действительного отношения личности к тем объектам, ради которых разворачивается ее деятельность» [85].

В совместной работе Н.Е. Водопьянова и Е.С. Старченкова отмечают, что наименее подвержена развитию выгорания «адхократическая организационная культура», которая направлена на творческий подход, внедрение инноваций, самореализацию специалиста.

Схожую точку зрения высказывали К.С. Шлагина и Е.В. Декина, которые в качестве предупреждения выгорания рассматривают возможности развития стрессоустойчивости исходя из дифференцированного воздействия на ее компоненты. Они выделяют следующие компоненты: когнитивный, личностный, коммуникативный, поведенческий. По их мнению, затруднение в развитии стрессоустойчивости возникают в когнитивном компоненте, когда сотрудник использует деструктивный способ снятия стресса, избегания возникающих проблем. В целом, система предупреждения делится на профилактику выгорания и коррекцию лиц, имеющих симптомы выгорания [176].

Наряду с Р. Кляйнпелл (Kleinpell) и др. воздействие организационных ресурсов в России рассматривали С.В. Мерзлякова и Н.Р. Петурова. Они изучали корпоративную культуру, а также особенности межличностного взаимодействия, управленческих и мотивационных аспектов в качестве факторов, снижающих риск формирования симптомов выгорания (согласно трехфакторной модели К. Маслач) [104]. Н.Е. Водопьянова дополняла предупреждение выгорания через воздействие организационной культуры, а именно через следующие факторы: наличие сплочения рабочего коллектива, эффективный руководящий состав, справедливость при назначении на вышестоящие должности, понимание сотрудниками своих должностных обязанностей [32; 34].

М.Н. Котлярова рассматривала воздействие здоровьесберегающего поведения как фактор, влияющий на выгорание. Так, по результатам исследования, проведенного на специалистах экстремального профиля (военнослужащие, пожарные), установки и стратегии поведения, направленные на здоровый образ жизни, ценность состояния, будут способствовать предупреждению выгорания [71]. Об использовании здоровьесбережения как фактора профилактики

тики выгорания также говорили С.В. Феоктистова и Е.В. Приходько на примере педагогов инклюзивной сферы [168].

Ю.В. Варданян и О.М. Воробьева предлагают обратить внимание в контексте предупреждения эмоционального выгорания на организацию психологического сопровождения таким образом, чтобы сотрудник ощущал психологическую безопасность [18]. Для воздействия на создание психологической безопасности А.С. Огнев и др. предлагают развивать стрессоустойчивость на основе готовности преодолевать повседневные ситуации [111].

Ряд авторов, анализируя выгорание студентов, предлагают в рамках профилактической работы с выгоранием использовать навыки тайм-менеджмента, так как формирование навыков организации собственного времени будет снижать риск проявления симптомов выгорания.

И.В. Яцына, И.В. Лапко, А.В. Жеглова (2022) разработали схему профилактики профессионального выгорания на примере работников образовательных учреждений. Так, профилактические меры, по их мнению, начинаются с диагностики социально-психологического климата и с изучения особенностей профессиональной среды. Основная мысль заключается в прогнозировании неблагоприятного воздействия профессиональной среды и на этой основе осуществления оптимизации факторов риска. В контексте проведения коррекции они предлагают использовать спорт [118]. Стоит отметить, что развитие коммуникации может улучшить социально-психологический климат в коллективе, что повышает эффективность деятельности сотрудника, тем самым способствует предотвращению выгорания [155].

Исходя из изложенного, была подготовлена модель профилактики профессионального выгорания, которая включает в обобщенном виде основные направления, касающиеся предупреждения данного негативного явления в профессиональной среде (рис. 1).

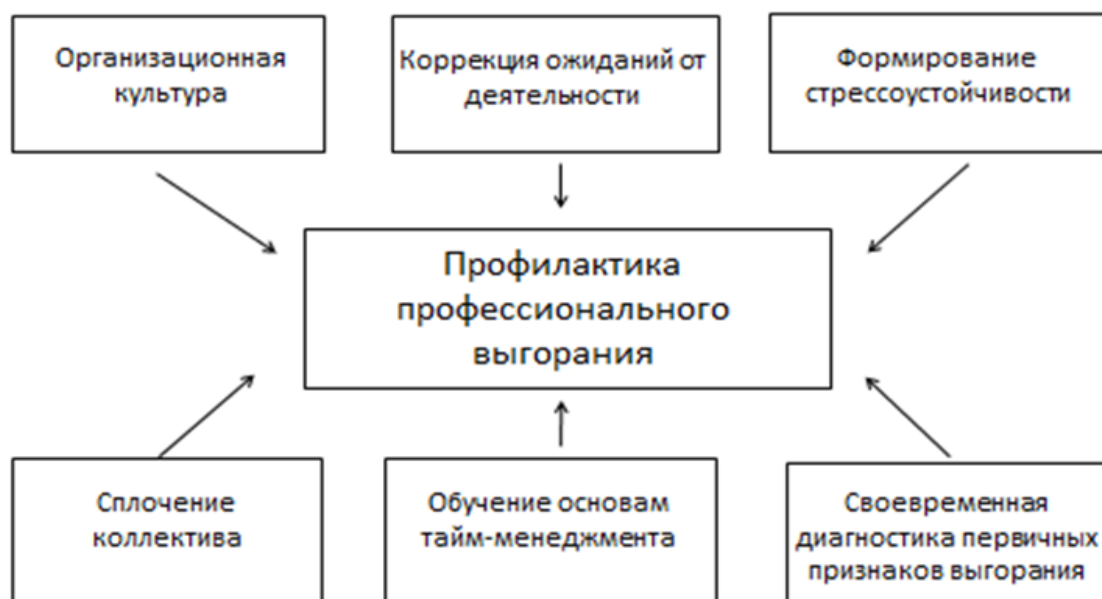


Рисунок 1 – Примерная модель используемой профилактики профессионального выгорания

Анализируя рассмотренный теоретический материал, можно сделать вывод, что существуют определенные компоненты, воздействующие на процесс формирования устойчивости к профессиональному выгоранию. На основе полученных данных может создаваться психокоррекционная программа, направленная на формирование качеств, препятствующих профессиональному выгоранию.

Несмотря на теоретические аспекты изучения выгорания, особое внимание в проведенных ранее исследованиях уделяется, в основном, медицинскому персоналу и учителям, исходя из чего нами принято решение расширить представление о профессиональном выгорании, его профилактике и психологической работе по снижению его уровня у сотрудников уголовно-исполнительной системы при изучении его особенностей в их профессиональной деятельности.

1.4 Специфика служебной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы как детерминанта профессионального выгорания

Сотрудники уголовно-исполнительной системы осуществляют деятельность в условиях специфичной среды. Особые факторы, отрицательно воздей-

ствующие на личность сотрудника, заключаются во взаимодействии со спецконтингентом, который зачастую имеет отрицательную социальную направленность; в несении службы с оружием как компонентом дополнительного психоэмоционального напряжения; в неблагоприятных санитарных условиях, строгой регламентации действий.

На сотрудника уголовно-исполнительной системы возлагается ответственность за совершаемые им действия, в том числе в отношении лиц, отбывающих уголовные наказания. Основная масса сотрудников пенитенциарной системы находится в постоянном контакте со спецконтингентом, что можно отнести к факторам, воздействующим на формирование выгорания. Сотруднику пенитенциарной службы при взаимодействии с осужденными постоянно приходится оставаться бдительным, пресекать провокации и манипуляции со стороны осужденных [179, с. 74].

Взаимодействие с «тяжелыми» клиентами, которыми и являются осужденные, становится одним из факторов формирования выгорания [92]. Как уже отмечено ранее, трудность взаимодействия сотрудников и осужденных обусловлена и тем, что каждое действие персонала влечет за собой серьезные правовые последствия, имеет особую социальную значимость и ответственность. Напряженность в профессиональную деятельность добавляет постоянное открытое и скрытое противодействие осужденных, провокации с их стороны, а также и то, что, будучи правонарушителями, они в то же время бдительно следят за соблюдением законов сотрудниками.

В Концепции развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации до 2030 года обозначена цель, которая касается формирования мотивации и кадрового потенциала сотрудников, повышения эффективности пенитенциарной системы [109]. Исходя из нее, возникает необходимость в улучшении психоэмоционального состояния сотрудников, а, следовательно, в предотвращении у них деструктивного поведения.

В рамках основных задач уголовно-исполнительной системы можно отметить контроль за лицами, находящимися в изоляции, и осуществление нака-

зания, не связанного с изоляцией от общества. Сотрудник обязан сохранять правопорядок и законность в учреждениях, охранять, обеспечивать безопасность населения [165]. Кроме этого, служба в учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания, сопряжена с риском и угрозой здоровью персонала таких учреждений и органов, что создает дополнительное напряжение в процессе выполнения должностных и служебных обязанностей. Это указывает на нахождение данных сотрудников в стрессовом состоянии.

З.В. Якимова рассматривает профессиональный стресс в процессе службы в правоохранительных органах. Она выделяет два основных направления профессионального стресса: первое возникает в результате особенностей организации процесса службы (отсутствие поддержки, напряжение, давление, строгая иерархия) и вторым является стресс в результате исполнения должностных обязанностей [182].

Р.Н. Киселева отмечает, что основными негативными факторами служебной деятельности в условиях пенитенциарной системы является многозадачность, нервно-психическое напряжение, склонность к перегрузкам в процессе трудовой деятельности [63]. По мнению Н.Н. Крыжевской и М.В. Максименко, к специфике служебной деятельности относится иерархия государственных служащих, которая выражается в проявлении властных полномочий, в пренебрежении; подавление самостоятельности в контексте волевой регуляции; нетерпимость к критике; чрезмерная услужливость сотрудникам, старшим по званию. Все это может привести к формированию профессиональной деформации [76]. По мнению О.В. Крапивиной, выгорание является одной из форм профессиональной деформации [75].

М.А. Черкасова изучает выгорание сотрудников уголовно-исполнительной системы как негативный процесс трансформации личности из-за воздействия условий служебной деятельности и личностных особенностей [173].

С.В. Кулакова (на примере психологов уголовно-исполнительной системы) делает вывод, что профессиональное выгорание является деструктивным

способом защиты, на основе чего происходит профессиональная трансформация [182].

О.В. Крапивина рассматривает эмоциональное выгорание сотрудников как профессиональную деформацию, которая воздействует на формирование защитных механизмов и проявляется в снижении эмоциональной отдачи [75].

О.Н. Ежова исследует формирование выгорания исходя из условий прохождения службы. В зависимости от режима исправительного учреждения (строгий или особый режим) выгорание проявляется по-разному. Так, например, у сотрудников, работающих в исправительной колонии строгого режима, риск формирования выгорания увеличивался. Данное исследование свидетельствует о формировании риска выгорания у той категории сотрудников, которая в большей степени не только взаимодействует с осужденными, но и прикладывает усилия для достижения исправления спецконтингента [46, с. 126]. В то время как М.А. Черкасова отмечает, что сотрудники, работающие в условиях общего режима, более подвержены выгоранию [173]. Противоположные мнения обусловлены скорее не только режимом исправительного учреждения, но и личностными особенностями сотрудников.

О.Ю. Лукшина отмечает дифференциацию профессиональных функций и воздействие их на выгорание. Так, по ее мнению, психическое выгорание будет наиболее выражено у тех сотрудников, которые находятся в непосредственном контакте со спецконтингентом (например, оперативный отдел, режим и безопасность), на основе чего формируется негативное отношение к осужденному [88].

М.Г. Дебольский и М.П. Чернышкова рассматривали различия проявления выгорания в зависимости от специфики деятельности, но особое внимание уделяется сотрудникам отдела охраны, так как сотрудники данного подразделения несут службу с оружием. В результате проведенного исследования основными факторами, влияющими на выгорание, выделены дискомфортные условия трудовой деятельности, эмоциональное напряжение, физические нагрузки, неопределенность, повышенный темп рабочей деятельности. Особое внимание уделено наличию сменного графика, отсутствию времени на полноценное восстановление

ние сил [43]. Схожую точку зрения поддерживает и О.А. Владимирова, которая рассматривает стрессовые состояния в зависимости от выполняемой деятельности в условиях уголовно-исполнительной системы. Так, например, по ее мнению, стресс-факторами для сотрудников правоохранительной деятельности будет выступать высокая ответственность, использование оружия и спецсредств, а для сотрудников психолого-педагогического направления – недоброжелательность со стороны осужденных, ролевая неопределенность и постоянное взаимодействие с людьми [27, с. 92]. Кроме этого, сами сотрудники уголовно-исполнительной системы относят к стресс-факторам низкий уровень заработной платы, большой объем работы с документацией, ненормированный рабочий день, нехватку сотрудников и, исходя из этого, повышение нагрузки, что выражается в частых задержках на работе после окончания рабочего дня и, в итоге, в общей переработке [155]. А.А. Мишин отмечает, что служба сотрудников уголовно-исполнительной системы происходит в тяжелых условиях, способствующих проявлению агрессивности в поведении, переживанию чувства вины, провоцирующих подозрительность и недоверие к людям, снижение самостоятельности [106].

А.В. Вилкова и Д.В. Лукашенко, исследуя особенности стрессоустойчивости сотрудников на должностях младшего начальствующего состава, отмечают редукцию профессиональных достижений, преобладание утомления, аддиктивное поведение. Данные факторы отмечаются и при признаках профессионального выгорания [24, с. 87].

Отрицательная тенденция переживания стрессового состояния может привести к аддиктивному поведению, нарушению служебной дисциплины, суицидальному риску. Так, к предпосылкам формирования аддикции относят эмоциональную неустойчивость, неадекватную самооценку, негативное отношение к себе, проявление инфантильности. Появление разрушающего воздействия в результате стрессового состояния ведет к деструктивному поведению [90, с. 69]. Нарушение служебной дисциплины сопровождается такими личностными качествами, как неорганизованность, безответственность, раздра-

жительность и эгоцентричность, отсутствие необходимого уровня самоконтроля [52, с. 22].

Можно выделить две группы признаков, воздействующих на формирование выгорания. Первая относится к организационным факторам, заключается во взаимодействии со спецконтингентом, наличии риска в профессиональной деятельности, в недоверии, ожидании опасности, строгой иерархии. Вторая группа подразумевает изменение ценностей, мотивации, воли. Таким образом, формирование выгорания обусловлено профессиональной средой и личностных качеств [55].

М.А. Кашеева делит факторы, воздействующие на профессиональное выгорание, на три группы [61]:

- 1) обусловленные спецификой деятельности (наличие полномочий, регламентации, ответственности, несение службы в экстремальных условиях);
- 2) обусловленные личностными особенностями сотрудника (уровень подготовки, самоконтроля, эмоциональной устойчивости, наличие ожиданий от службы);
- 3) обусловленные социально-психологическими свойствами (стиль руководства, взаимоотношения в семье и с коллегами, социальная оценка).

К факторам, оказывающим отрицательное влияние на сотрудника и влияющим на выгорание, можно добавить недостаточный престиж служебной деятельности, недоверие населения [172].

Е.И. Ярошенко рассматривает предикторы эмоционального выгорания, к которым относит компиляцию личностных и профессиональных особенностей. Так, по ее мнению, отмечается взаимосвязь опыта работы и риска выгорания (с увеличением стажа службы увеличиваются факторы выгорания). На ранних стадиях выгорания особое отношение сотрудниками уделяется своему профессиональному статусу, наличию достижений в карьере. В дальнейшем происходит оценка удовлетворенности взаимодействием в коллективе [186].

О.В. Крапивина к проявлениям профессионального выгорания относит скудность эмоций в служебной деятельности, избегание задач, связанных с вложением эмоций, увеличение негативных эмоций [75].

Исходя из анализа литературы, можно сделать вывод, что формирование профессионального выгорания часто связано с неспособностью личности справиться со стрессовыми факторами (Селье, Кондо, Рытенкова, Чернисс, Минин и др), это позволяет предположить воздействие служебной деятельности на формирование профессионального выгорания, однако это не единственный фактор, детерминирующий феномен.

В.М. Поздняков и М.А. Черкасова отмечают различие факторов, влияющих на выгорание, в зависимости от этапа прохождения службы. Для сотрудников, чей стаж менее трех лет, проблемным аспектом является непривлекательность пенитенциарной службы, в то время как для сотрудников с выслугой от 10 до 15 лет отрицательным фактором будет повышенная трудовая нагрузка и отсутствие взаимодействия между сотрудниками [122, с. 27].

Э.В. Зауторова и Ф.И. Кевля дополняют исследования фактом, что у сотрудников, чей стаж службы более пяти лет, отмечается психологическое неблагополучие, проявляющееся в склонности к депрессивному и тревожному состоянию [53]. Исходя из этого, можно сделать вывод, что с увеличением выслуги лет происходит изменение личностных черт.

С.В. Реттгес говорит о возникновении выгорания уже на начальном этапе осуществления служебной деятельности у сотрудников, чей стаж менее трех лет. У них отмечается выраженность симптомов деперсонализации и редукции личных достижений, проявляется тревожное и депрессивное состояния. Основными стрессовыми факторами для молодых сотрудников выступают состояние неопределенности, работа с документацией, рабочая нагрузка [128].

М.А. Черкасова указывает на личностные особенности, воздействующие на формирование выгорания. Так, по ее мнению, наиболее подвержены выгоранию сотрудники женского пола в возрасте от 30 до 38 лет, состоящие в браке и несущие службу с оружием [173].

Н.Г. Соболев отмечает воздействие гендерных особенностей на формирование эмоционального выгорания у сотрудников исправительных учреждений (на примере отдела охраны). Так, женщины более подвержены выгоранию на основе совмещения профессиональной деятельности и выполнения домашних обязанностей, переживанию тревожного состояния, осознанию деструктивного влияния профессиональной среды [151]. Воздействия гендерных особенностей отмечали Н.Г. Баженова и О.В. Токарь, используя деление на маскулинный, феминный и андрогинный тип личности, выявляли взаимосвязь с социально-перцептивными характеристиками. По их мнению, для маскулинного типа характерно напряжение, истощение и деперсонализация, что приводит к перенапряжению и усталости. У феминного типа преобладает деперсонализация и редукция личных достижений. У андрогинного типа наблюдается корреляция между симптомами выгорания и проявлением эмоциональной экспрессивности [6].

Проведенные исследования показывают, что при выгорании сотрудники уголовно-исполнительной системы демонстрируют самозащиту и стремление к реализации собственных потребностей [145]. Следует отметить, что увеличение должностных полномочий будет способствовать формированию редукции личных достижений. Изменения в социальной обстановке, включая трансформацию цифровой профессиональной среды [149], воздействуют и на сотрудников пенитенциарной системы, что выражается в сниженной энергии, отсутствии инициативности, появлении тревожности [187].

Е.Ф. Штефан говорит об усилении деструктивного воздействия выгорания ввиду повышенной ответственности за действия, совершенные в процессе службы, из-за массивного аспекта перерабатываемой информации за день, нахождения в состоянии неопределенности [179, с. 75].

Выявлена взаимосвязь выгорания и ценностей сотрудников. Так, для сотрудников с признаками выгорания характерна низкая значимость ценности семейной жизни. Кроме этого, у сотрудников с выгоранием отмечается внутриличностный конфликт в контексте «интересной работы», «уверенности в

себе» и «свободы» [146, с. 62]. На основе этого можно сделать вывод о воздействии специфики выполняемой работы, возникновении у сотрудников самокритики и стремлении к повышенному контролю в служебных ситуациях.

Таким образом, на основе анализа литературных источников можно выделить основные факторы, влияющие на формирование выгорания в условиях уголовно-исполнительной системы (рис. 2).

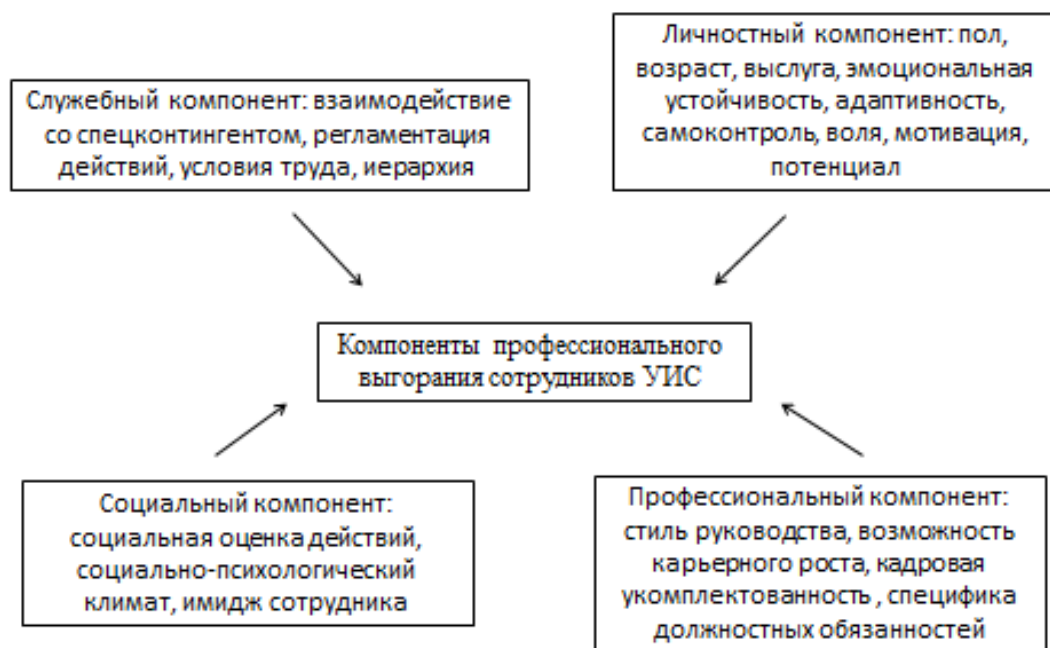


Рисунок 2 – Компоненты профессионального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы

В качестве служебного компонента нами решено было использовать особенности, влияющие на профессиональное выгорание исключительно в условиях уголовно-исполнительной системы. Под личностным компонентом мы понимаем предикторы профессионального выгорания сотрудников, их личностные особенности. Под профессиональным компонентом – трудовую деятельность сотрудников, например, принадлежность к структурному подразделению и выполнение функционала обязанностей конкретной должности. Под социальным компонентом нами рассматриваются особенности влияния общества на феномен выгорания.

Далее на основе факторов, воздействующих на формирование профессионального выгорания, нами разработана поэтапная структура появления синдрома выгорания (рис. 3)



Рисунок 3 – Процесс формирования профессионального выгорания сотрудника уголовно-исполнительной системы

На основе теоретического материала нами выявлено, что процесс формирования профессионального выгорания является стадийным или постепенным. Изначально происходит столкновение со стрессовой ситуацией, где сотруднику важно оказать помощь и поддержку для выработки адаптивных механизмов и задействования собственных ресурсов. Отрицательное воздействие может оказывать и взаимодействие со спецконтингентом, ощущение неопределенности, страх за здоровье, опасение за жизнь, переработки. Отсутствие поддержки осложняется наличием безразличного отношения со стороны руководства или коллег и (или) критикующими высказываниями. Из-за этого сотрудник ощущает вину или обиду, а далее происходит снижение мотивации и интереса к выполнению деятельности, отстраненность от социальных контактов и в итоге профессиональное выгорание.

Исходя из этого, важно вовремя оказывать поддержку и помощь сотруднику, особенно на этапе его профессионального становления. В рамках профилактики профессионального выгорания сотрудника уголовно-исполнительной системы можно использовать профессиональное самосохранение, которое, по мнению Р.Н. Киселевой, включает в себя осознанные и неосознанные стратегии поведения, позволяющие противостоять профессиональному выгоранию. Формирование данных стратегий поведения является возможным при помощи использования групповой схема-терапии.

Профессиональное здоровье сотрудников достигается за счет профилактики выгорания, формирования мотивации, творческого потенциала, адекватной самооценки, снижения тревожного состояния, улучшения коммуникативной компетентности [63].

Е.В. Распопин отмечает необходимость формирования устойчивости к стрессовому состоянию в результате воздействия внешней либо внутренней среды. Психологическая устойчивость сотрудников зависит от копинговых стратегий поведения, самоконтроля [127].

Г.В. Щербаков рассматривает профилактику выгорания в контексте работы с мышлением сотрудника, а именно с профессиональным мышлением, которое помогало бы адаптироваться к рабочей среде и использовать полученные знания [180].

В.Е. Лапшин и Т.В. Галич определяли основные направления профилактики профессионального выгорания, которые заключались в необходимости профилактических действий на первоначальном этапе службы, в поддержке сотрудника на этапе снятия эмоционального напряжения в течение рабочего дня и своевременной фиксации особенностей проявления мышления сотрудника. Важной является организация деятельности по повышению осознанности [81]. Профилактическая работа по предотвращению профессионального выгорания должна быть направлена на выработку определенной организационной культуры, которая включала бы в себя совместные традиции и обычаи, поддерживала бы социально-психологический климат в подразделении [55].

Для предупреждения выгорания нужно уделять внимание развитию коммуникативной компетентности, оказывать поддержку сотрудникам, предоставлять возможности для личностного роста [46]. Дополнительными мерами может выступать проведение своевременного тестирования, позволяющего выявлять первоначальные аспекты выгорания, активная психопросветительская работа по изучению феномена [47]. Н.Г. Соболев и другие предлагают воздействовать на профилактику выгорания через определение целей, обеспечение обратной связи, обучение сотрудников навыкам саморегуляции при поддержке самосовершенствования, ориентации на здоровый образ жизни [150]. Возможно применение физической активности в контексте совместного времяпрепровождения с коллегами (активный отдых), где будут реализовываться вопросы снятия психоэмоционального напряжения и сплочения коллектива. Благоприятное воздействие физической активности заключается в снижении стрессового состояния, приобретении ощущения контроля и воздействия на ситуацию (Nuzhdina, 2008) [120]. В контексте деятельности руководителей структурных подразделений по обеспечению профилактики выгорания необходима организация равномерного распределения обязанностей между сотрудниками подразделения, стимулирование и поддержка сотрудников [16]. По мнению Е.О. Ананьевой и П.В. Ивлиева, обучение в ведомственных вузах позволяет сформировать необходимые компетенции для предотвращения дальнейшего выгорания на рабочем месте. Учеными предлагается активно использовать институт наставничества, формирование комфортной среды для молодого специалиста [3]. О.В. Кулакова (на примере психологов уголовно-исполнительной системы) предлагает реализовать педагогические меры при профилактике профессионального выгорания. Так, программа состоит из блоков, направленных на получение дополнительных знаний о феномене, изучает способы самопрофилактики и самопомощи [79; 181]. О важности наставничества в контексте построения карьеры говорила и Е.В. Лобанова, которая рассматривала разработку «гибридных моделей наставничества», что в дальней-

шем может повысить трудоспособность и удовлетворенность работой [86, с. 100].

Развитие эмоционального интеллекта может выступать как фактор предотвращения выгорания. Так, например, негативные последствия взаимодействия со спецконтингентом можно предотвратить, используя эмпатийные умения, а снижение отрицательного воздействия строгой регламентации решается навыком вырабатывания мотивации через рефлекссию [56, с. 22].

Д.П. Борисова для профилактики выгорания предлагает создание иных «противовесов», то есть использование других «граней жизни», кроме рабочей сферы (например, взаимодействие с окружающими) [13].

В контексте предотвращения выгорания и снижения стрессового состояния Т.В. Галич предлагает использовать арт-терапию. Работа с использованием техник арт-терапевтического воздействия с курсантами ведомственных образовательных организаций ФСИН России и молодыми сотрудниками позволяет улучшить восприятие службы, сформировать благоприятный образ исполнительного учреждения, увеличить мотивацию [36].

Г.Е. Шибаева отмечает, что коррекция выгорания должна происходить не только с проблемными сторонами личности, которые были ухудшены в результате выгорания, но в то же время необходимо проведение работы по сохранению имеющихся внутренних ресурсов, «способных выступать в качестве опорных и компенсаторных» [178].

Работу с профессиональным выгоранием сотрудников уголовно-исполнительной системы предлагается реализовывать в тренинговых группах (количество в группе 8-10 человек) длительностью в 10 занятий [110]. В условиях психологического сопровождения лиц, у которых отмечены признаки профессионального выгорания, следует организовать дополнительное психологическое сопровождение на основе включения в группу повышенного внимания. Далее, исходя из личностных особенностей и направления коррекции конкретного сотрудника, составляется индивидуальная программа психологического сопровождения, где фиксируются планируемые мероприятия.

Таким образом, можно представить таблицу, в которой обозначены два вида воздействия на профилактику профессионального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы. Первая группа воздействия – это факторы, связанные с реконструкцией профессионального и служебного компонентов, а вторая группа – личностного и социального компонентов.

Таблица 5 – Профилактика профессионального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы

Воздействие на профессиональную среду	Воздействие на личностный компонент
воздействие на стиль руководства, организационную культуру, укомплектование вакантных должностей, организация психологического сопровождения, внедрение материального и нематериального стимулирования, реализация наставничества	формирование определенных стратегий поведения, психологической устойчивости, самоконтроля, развитие эмоционального интеллекта, использование творчества

Как стало ясно из изложенного, сотрудники уголовно-исполнительной системы являются специфической категорией служащих, которые подвержены феномену выгорания. Воздействие на профессиональную среду с целью снижения профессионального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы зачастую осложнено особенностями структуры учреждений и органов, исполняющих уголовные наказания, авторитарным стилем руководства, исходя из чего, нами было решено применять личностный подход, который позволит оказать воздействие на формирование позитивных детерминант выгорания человека, чья профессиональная деятельность связана с системой исполнения наказаний. Поэтому следует выявить детерминанты, которые препятствуют развитию выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Выводы по главе 1

1. Анализ отечественной и зарубежной литературы, посвященной феномену профессионального выгорания, позволяет констатировать множественность подходов к его терминологическому определению. На современном этапе развития науки наблюдается многообразие интерпретаций данного феномена, что выражается в использовании различных терминов: профессиональное выгорание, синдром психического выгорания, личностная деформация, психическая усталость, эмоциональное сгорание, эмоциональное выгорание, синдром сгорания, синдром перегорания, психическое выгорание. Такая терминологическая вариативность обусловлена как разнообразием теоретических подходов к пониманию природы деструктивных процессов, возникающих в профессиональной деятельности, так и культурологическими различиями, а также спецификой реакции личности на стрессовые условия трудовой среды. В диссертации обоснована авторская систематизация подходов к определению и интерпретации профессионального выгорания на основе критериев фокуса исследования, понимания природы выгорания, компонентов выгорания, стадий развития и подходов к профилактике. Это позволяет структурировать разнообразие теоретических позиций и разработать комплексный подход к исследованию и профилактике данного феномена.

2. Изначально термин «выгорание» использовался для описания последствий интенсивной профессиональной нагрузки, однако в дальнейшем его значение расширилось. Современные исследования рассматривают выгорание не только как результат чрезмерной рабочей нагрузки, но и как ответную реакцию личности на хронический стресс, что подчеркивает важность учета индивидуально-личностных особенностей в процессе его формирования.

3. Теоретический анализ литературы позволил установить, что формирование профессионального выгорания обусловлено комплексным взаимодействием условий рабочей среды и индивидуально-личностных факторов. К ключевым условиям рабочей среды относятся длительная и интенсивная рабо-

та, многозадачность, повышенный контроль со стороны руководства, несправедливость, неопределенность, низкая оплата труда, страх увольнения, взаимодействие с трудным контингентом, авторитарный стиль руководства, отсутствие перспектив карьерного роста, особенности организационной культуры, нарушение профессиональной идентичности, а также специфика удаленного взаимодействия. Среди индивидуально-личностных факторов выделяются преданность делу, склонность к скуке, ощущение беспомощности, повышенная инициативность, завышенные ожидания, отсутствие осознания смысла профессиональной деятельности, идеализм, трудовой энтузиазм, условия воспитания, состояние здоровья, контроль эмоциональных реакций, стиль мышления, уровень эмпатии, трудоголизм, ролевые конфликты, склонность к гиперконтролю, активный темп жизни, пол, возраст, креативность и способность к самообладанию. В рамках исследования были выделены следующие группы факторов, влияющих на формирование выгорания: профессиональные, непосредственно связанные с условиями и содержанием трудовой деятельности (а именно ролевые и организационные), а также личностные.

4. Первое употребление термина «выгорание» было в работе, описывающей деятельность пенитенциарных служащих, что подчеркивает актуальность изучения данного феномена в контексте профессиональной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы и необходимость разработки программ психокоррекционной работы для данной категории специалистов.

5. Профилактика профессионального выгорания предполагает реализацию мер, направленных на минимизацию факторов, способствующих его развитию. В научной литературе выделяются два основных направления профилактической работы: индивидуальное (направленное на развитие личностных ресурсов и навыков саморегуляции) и организационное (ориентированное на оптимизацию условий труда и улучшение организационной культуры).

6. Структура профилактики профессионального выгорания включает следующие компоненты: формирование организационной культуры, коррек-

цию ожиданий от профессиональной деятельности, развитие стрессоустойчивости, сплочение коллектива, обучение навыкам тайм-менеджмента, а также своевременную диагностику начальных признаков выгорания. Комплексный подход к профилактике позволяет минимизировать риски развития данного феномена.

7. Формирование профессионального выгорания у сотрудников уголовно-исполнительной системы представляет собой постепенный, многоступенчатый процесс. На начальном этапе происходит столкновение сотрудника со стрессовой ситуацией, что требует оказания своевременной помощи и поддержки для активизации адаптивных механизмов и мобилизации внутренних ресурсов. К факторам, усугубляющим процесс выгорания, относится взаимодействие с спецконтингентом, ощущение неопределенности, страх за здоровье и жизнь, а также переработки. Отсутствие поддержки со стороны руководства и коллег, а также критические высказывания в адрес сотрудника способствуют формированию чувства вины или обиды, что приводит к снижению мотивации, утрате интереса к профессиональной деятельности, социальной изоляции и, в конечном итоге, к развитию профессионального выгорания.

ГЛАВА 2 ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ ЛИЧНОСТНЫХ ФАКТОРОВ И СХЕМ, ПРЕПЯТСТВУЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ ВЫГОРАНИЮ

2.1 Методическое обеспечение эмпирического исследования

В 1 главе диссертационного исследования представлен анализ становления термина «выгорание» в отечественной и зарубежной литературе, рассмотрены основные признаки профессионального выгорания, особенности рабочей среды и личностные факторы, воздействующие на формирование профессионального выгорания. Разработана теоретическая психологическая модель детерминант, влияющих на профессиональное выгорание сотрудников уголовно-исполнительной системы.

В данной главе изложен инструментарий, используемый для проведения психодиагностических мероприятий, имеющий направленность на изучение индивидуально-личностных и профессиональных аспектов респондентов, принимающих участие в эмпирическом исследовании.

Исследование было рассчитано на изучение психологических особенностей сотрудников, имеющих и не имеющих тенденцию к профессиональному выгоранию. Было осуществлено выявление детерминант, которые оказывают воздействие на формирование профессионального выгорания у сотрудников и которые в дальнейшем будут использоваться как определенные мишени для психокоррекционной работы.

В 3 главе диссертационного исследования будет описана процедура проведения экспериментальной программы, направленной на формирование качеств, препятствующих развитию профессионального выгорания. Для этого была разработана и реализована краткосрочная программа психологического сопровождения сотрудников, имеющих средние и высокие уровни профессионального выгорания. Реализация программы осуществлялась в индивидуальном формате. Полученные результаты обобщены и проинтерпретированы, обоснованы выводы и составлены рекомендации для сотрудников психологи-

ческих лабораторий исправительных учреждений.

2.1.1 Общая характеристика, дизайн и процедура исследования

При проведении эмпирического исследования было решено учитывать не только профессиональные особенности сотрудников уголовно-исполнительной системы, но и их личностные черты, которые воздействуют на формирование выгорания. Анализ литературы показал наличие литературных источников по выявлению негативного влияния среды несения службы, однако личностным факторам уделено недостаточное внимание. При исследовании под термином «профессиональное выгорание сотрудника уголовно-исполнительной системы» мы рассматриваем профессиональную деформацию, состоящую из совокупности профессиональных и личностных качеств. Ухудшение эффективности деятельности специалиста нередко способствует влиянию индивидуально-личностных качеств, которое возможно изменить при помощи психологической коррекционной работы.

Напомним, что целью нашего исследования является выявление таких поведенческих, личностных и профессиональных особенностей, которые влияют на формирование выгорания у сотрудников уголовно-исполнительной системы. В то же время важным условием для организации психологической работы по предотвращению профессионального выгорания будет дифференцированный подход.

Одно из практических направлений нашей работы заключалось не только в использовании профессиональных аспектов деятельности (таких как стаж службы, взаимодействие с трудным контингентом), но и в учете личностных качеств сотрудников, выражающихся в своеобразии поведенческих и когнитивных аспектов (схем) с использованием схема-терапии.

Гипотезы исследования:

1. Для сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы с признаками профессионального выгорания характерны устойчивые

дезадаптивные схемы, негативно влияющие на личность сотрудника и его профессиональную деятельность.

2. Индивидуальный формат психокоррекционной работы по снижению уровня профессионального выгорания является эффективным, он позволяет использовать дифференцированный подход с учетом индивидуально-личностных качеств испытуемых.

Для достижения поставленной цели и проверки предложенных гипотез были сформулированы следующие задачи:

1. Сформировать выборку испытуемых для участия в исследовании профессионального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы.

2. Осуществить отбор и обоснование психодиагностического инструментария, релевантного объекту и предмету исследования, а также подобрать статистический инструментарий для оценки результатов исследования.

3. Выявить личностные детерминанты и факторы рабочей среды, воздействующие на формирование профессионального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы.

4. Обработать, проанализировать и интерпретировать полученные результаты исследования, сформировать портрет сотрудника, имеющего склонность к профессиональному выгоранию.

5. Систематизировать и обобщить полученные результаты, выявить основные факторы, воздействующие на формирование профессионального выгорания.

6. Выявить схемы, которые свойственны сотрудникам, имеющим и не имеющим тенденцию к профессиональному выгоранию.

7. Систематизировать и обобщить полученные результаты, построить психологическую модель детерминант, влияющих на профессиональное выгорание сотрудника уголовно-исполнительной системы.

Для организации исследования нами использовались две вариации переменных: контролируемые и измеряемые. Под контролируемыми переменными

мы рассматривали значения, полученные в результате авторской «Анкеты для изучения профессионального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы». Данные, полученные в ходе анкетирования (контролируемые переменные), оценивались для формирования общего представления о феномене выгорания в условиях уголовно-исполнительной системы (например, возраст, проходил ли сотрудник курсы повышения квалификации, как сотрудник справляется с психоэмоциональным напряжением, каково отношение к коллегам). Под измеряемыми переменными мы подразумевали данные, которые подвергались оценке при помощи анализа психодиагностических методик, а именно шкалы используемого инструментария (например, уровень выгорания, активные схемы). Результаты представлены в приложении Б.

Процедура исследования: изучение детерминант, способствующих формированию профессионального выгорания, было осуществлено в несколько этапов:

- анализ отечественной и зарубежной литературы, посвященной вопросам формирования профессионального выгорания у сотрудников уголовно-исполнительной системы;
- сбор, обработка и систематизация эмпирических данных, полученных в результате проведения углубленного психодиагностического исследования личности сотрудников уголовно-исполнительной системы, направленного на выявление проявлений компонентов профессионального выгорания у них;
- подготовка и реализация программы, направленной на формирование качеств, препятствующих развитию профессионального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы;
- обобщение и описание полученных результатов в ходе исследования.

Исследование проводилось на базе исправительного учреждения, следственного изолятора и образовательной организации (см. п. 2.1.3). Выборку исследования составили сотрудники уголовно-исполнительной системы, работающие в различных учреждениях и органах ФСИН России (исправительные

учреждения, следственные изоляторы и др.).

В процессе исследования сотрудники находились в адекватном психоэмоциональном состоянии, были готовы к прохождению тестирования, которое состоялось на базе кабинета психологической разгрузки Санкт-Петербургского Университета ФСИН России, а также на территории актового зала в исправительном учреждении и следственном изоляторе, куда сотрудники были приглашены для проведения тестирования. Количество респондентов, принимавших участие в тестировании одновременно, было от 15 до 25 человек. Время тестирования варьировалось от 1,5 до 2,5 часов. Для оптимизации времени исследования сотрудники были поделены на группы, таким образом, было организовано две смены для участия в исследовании на базе исправительного учреждения и следственного изолятора.

В организации исследования принимали участие сотрудники психологических лабораторий исправительного учреждения, следственного изолятора, а также отделения психологического обеспечения отдела воспитательной и социальной работы с личным составом Университета ФСИН России. Сотрудники были заранее проинформированы об особенностях проведения тестирования.

Перед тестированием с сотрудниками, участвующими в исследовании, проведена лекция, где была доведена информация о целях и задачах проводимой диагностики. Заполнение анкет производилось респондентами самостоятельно. Обозначена была информация, что исследование проводится не анонимно, но при этом результаты будут использованы исключительно в научно-исследовательских целях, без разглашения. В ходе проведения мини-лекции до испытуемых были доведены особенности профессионального выгорания, а также необходимость своевременного выявления данного феномена, обращалось внимание на негативные последствия в результате игнорирования симптомов выгорания. Вводная беседа направлена на знакомство с личностью клиента, установление доверительного контакта, а также на разъяснение особенностей заполнения предоставляемой авторской анкеты и психодиагностического инструментария.

Углубленная психодиагностическая процедура соответствовала требованиям этичности исследования, отсутствовало воздействие внешних факторов, которые могли бы исказить результаты.

По завершении работы с анкетой и психодиагностическим инструментарием сотрудники, принимавшие участие в исследовании, в течение двух дней с момента написания тестирования приглашались для участия в индивидуальной беседе (длительностью не более 30 минут), в контексте которой были заданы уточняющие вопросы о роде деятельности, заполнении данных (при некорректных или неясных ответах). Беседа проходила в кабинете, предназначенном для индивидуальной психологической работы с личным составом (кабинет индивидуальных консультаций). В расслабленной обстановке сотрудники могли поделиться трудностями и проблемами, с которыми они сталкиваются в процессе выполнения должностных и служебных обязанностей, самостоятельно оценить эффективность и продуктивность работы.

2.1.2 Методы и методики

В рамках реализации исследования, направленного на изучение детерминант, способствующих формированию профессионального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы, нами были использованы следующие методы.

Применялись эмпирические и математико-статистические методы [17; 84; 196]:

1) Анкетирование. В рамках проведения исследования нами была разработана анкета, направленная на изучение особенностей профессионального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы. Авторская анкета представляла 22 вопроса в формате открытых и закрытых ответов, которые были предложены для выявления индивидуально-личностных и профессиональных факторов. К индивидуально-личностным факторам были отнесены вопросы, направленные на изучение возраста, пола, семейного положения, образования, предпочитаемых способов времяпровождения, наличия (отсут-

ствия) стрессовых и тревожных реакций в служебной деятельности. Изучение особенностей профессиональной сферы заключалось в оценке длительности стажа службы в уголовно-исполнительной системе, стажа в занимаемой должности, особенностей осуществления служебной деятельности. В анкете были вопросы, направленные на изучение первых признаков профессионального выгорания, таких как взаимоотношения с окружающими, отношение к своей профессии, особенности организации досуга, использование творческого подхода в контексте выполнения должностных обязанностей.

Авторская анкета способствовала изучению проявления профессионального выгорания у респондентов, в том числе способов, которые они используют в качестве профилактики эмоционального истощения. Заключительный вопрос анкеты был направлен на выявление заинтересованности респондентов в дальнейшей психокоррекционной работе (приложение А).

2) Психодиагностическое тестирование личности, направленное на изучение особенностей проявления профессионального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы. Психодиагностический инструментарий будет описан далее (приложение Б).

3) Метод формирующего эксперимента. Данный метод применялся для анализа результативности использования психокоррекционной программы, направленной на развитие качеств, препятствующих формированию профессионального выгорания. В ходе экспериментальной программы была проведена работа с 47 сотрудниками в индивидуальном формате.

4) Методы математической статистики. В исследовании нами был применен статистический анализ для оценки предикторов, воздействующих на профессиональное выгорание. Анализ контролируемых переменных осуществлялся при помощи статистического пакета «MS Office Excel», анализ измеряемых переменных был произведен при помощи программы «IBM SPSS Statistics». В рамках анализа измеряемых переменных в исследовании применялись:

- переменные, соответствующие разным типам измерительных шкал

(интервальной, ранговой и номинальной);

- факторный, дисперсионный, корреляционный анализ; методы проверки статистических гипотез (Манна-Уитни, тест Стьюдента, непараметрический тест Уилкоксона и др.);

- методы оценки значимости влияния (регрессионный анализ и др.).

Результаты, полученные в ходе анализа статистических данных эмпирического исследования, описаны в п. 2.2. и приложении В.

В состав использовавшихся психодиагностических методик вошли:

1. Методика диагностики профессионального «выгорания» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н. Е. Водопьяновой) используется для измерения выраженности симптомов профессионального выгорания на основе трехфакторной теории профессионального выгорания К.Маслач [33]. Опросник включает 22 вопроса, которые имеют шкалы согласно трехфакторной теории К. Маслач. Оценка выраженности выгорания имеет следующие компоненты: эмоциональное истощение, деперсонализация, редукция личных (профессиональных) достижений. В результате оценки проявления факторов возможно прогнозирование развития профессионального выгорания, а также определение целей психокоррекционной работы. Респондентам предлагается оценить утверждения, связанные с оценкой частоты проявления указанного симптома, от 0 («никогда») до 6 («всегда»). Ориентировочное время выполнения тестирования 10-15 минут.

2. Методика диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко [12]. Данная методика предполагает оценку факторов выгорания согласно теории В.В. Бойко. Респондентам предлагается оценить 84 высказывания либо согласием «да», либо отрицанием «нет». Методика позволяет выявить проявление таких симптомов выгорания, как «напряжение», «резистенция», «истощение» в контексте реакции на внешние и внутренние факторы, способствующие формированию выгорания.

3. Русскоязычная версия методики Big Five Inventory-2. Данный опросник измеряет пять черт личности (экстраверсия, доброжелательность, добро-

совестность, нейротизм и открытость опыту) и их составляющие. Методика состоит из 60 утверждений, которые предлагается оценить по пятибалльной шкале от «совсем не согласен» до «полностью согласен». Впервые методика была опубликована в 2017 году, на данный момент имеет доказанную надежность и валидность (α - Кронбаха = 0,75) [57].

4. Методика диагностики ранних дезадаптивных схем Джеффри Янга (в адаптации П.М. Касьяника и Е.В. Романовой) [60].

Для проведения дальнейшей психокоррекционной работы нами решено было выбрать применение метода «третьей волны» когнитивно-поведенческой психотерапии – схема-терапии. Данный метод представляет изменение привычных стратегий поведения, перестройку не только поведенческих компонентов, но и когнитивных, изменение привычных стереотипов поведения. Схема-терапия позволяет обучить клиента удовлетворению потребности здоровым способом изменить личность. Исходя из анализа научной литературы, мы пришли к выводу, что на феномен выгорания могут воздействовать особенности поведенческих реакций, личностные особенности переживания и реагирование на рабочую среду (например, трудоголизм в результате желания поиска одобрения, перфекционизм как причина истощения). Кроме того, на формирование выгорания могут влиять не только профессиональные аспекты, но и личностные качества, в результате чего мы решили апробировать опросник ранних дезадаптивных схем, которые, возможно, влияют на формирование профессионального выгорания. По мнению Джеффри Янга, ранние дезадаптивные схемы – это паттерны, состоящие из когнитивных, эмоциональных и поведенческих процессов относительно себя и взаимоотношений с другими людьми [4].

В рамках методики рассматривается реакция клиента на 18 схем, проявление которых изложено в 90 суждениях (например, покинутость, эмоциональная депривация, жесткие стандарты, поиск одобрения, уязвимость и др.), соответствующее утверждения респонденту предлагается оценить по шестибалльной шкале.

Исследования взаимосвязи схем и профессионального выгорания отсутствуют, что подчеркивает научную новизну нашей диссертации.

5. Методика «Отношение к работе и профессиональное выгорание» В.А. Винокура. Данная методика состоит из 137 убеждений, которые необходимо оценить респондентам по шкале от 1 до 10 баллов. Данная методика была опробована на государственных служащих, что является приоритетным в контексте изучения сотрудников уголовно-исполнительной системы. Утверждения опросника направлены на выявление таких основных факторов профессионального выгорания, как эмоциональное истощение, напряженность в работе, профессиональный перфекционизм и другое. Основной мыслью, на которой базируется разработка опросника, является теория хронического профессионального стресса Р. Лазаруса.

Данная методика позволяет оценить личностные характеристики респондентов, воздействующие на применение реакций в рамках стрессовых ситуаций в рабочей среде. Опросник направлен на изучение индивидуальных способов преодоления ситуаций, происходящих в профессиональной среде [24].

Является надежным и валидизированным (α - Кронбаха = 0,92, по шкалам варьируется от 0,62 до 0,84) [25].

2.1.3 Эмпирическая база и выборка исследования

Эмпирической базой для проведения исследования были выбраны следующие учреждения и образовательные организации:

1. Исправительная колония строгого режима ФКУ ИК-2 УФСИН России по Рязанской области (г. Рязань).
2. Следственный изолятор ФКУ СИЗО-1 УФСИН России по Тверской области (г. Тверь).
3. Санкт-Петербургский Университет ФСИН России.

Выборку представили сотрудники исправительных учреждений, уголовно-исполнительных инспекций, управлений ФСИН (ГУФСИН) России (представители таких регионов, как ГУФСИН по Свердловской области, ГУФСИН

по Челябинской области, УФСИН по Самарской области, УФСИН по Белгородской области, ГУФСИН по Краснодарскому краю, ГУФСИН по Московской области, УФСИН по республике Башкортостан и др.). В исследовании участвовали сотрудники, присутствующие в образовательной организации на обучении в рамках программ повышения квалификации (переподготовки) в период с 25 января 2023 года по 15 июня 2024 года.

В выборку исследования входили 296 сотрудников (из них женского пола 109 человек и мужского пола 187 человек), проходящих службу в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, имеющих возраст от 19 лет до 51 года ($M = 33,12$, $SD = 6,326$).

2.2 Результаты эмпирического исследования

2.2.1 Психологическая характеристика сотрудников, участвующих в исследовании детерминант профессионального выгорания

Профессиональная деятельность в уголовно-исполнительной системе представляется как работа в системе «человек-человек» и имеет выраженную тенденцию к созданию условий, которые позволяют проявиться признакам профессионального выгорания у сотрудников учреждений и органов, исполняющих наказания.

В рамках изучения детерминант, способствующих формированию профессионального выгорания, нами была обследована выборка сотрудников уголовно-исполнительной системы в количестве 296 человек ($N = 296$). Мы использовали авторскую анкету, направленную на изучение особенностей профессионального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы (приложение А) и психодиагностический инструментарий (приложение Б). Исходя из этого, нами были определены контролируемые и измеряемые переменные (приложение В, таблица В.1).

Распределение выборки сотрудников, участвующих в исследовании, представлены в таблице 6.

Таблица 6 – Результаты проведения анкетирования

Переменная	Категория	Общая выборка со- трудников (N=296)		Сотрудники, имею- щие склонность к профессиональному выгоранию (n=134)	
		Кол-во чел.	% от N	Кол-во чел.	% от n
Категория возраста	18-30	97	32,8	44	32,8
	31-40	158	53,3	70	52,2
	41-59	41	13,9	20	14,9
	60+	0	0,0	0	0,0
Пол	мужчины	187	63,2	76	56,7
	женщины	109	36,8	58	43,3
Образование	среднее общее (11 классов)	6	2,0	4	2,9
	среднее профессиональное	65	22,0	28	20,9
	высшее	225	76,0	102	76,2
Семейное положение	холост (не замужем)	65	22,0	30	22,4
	женат (состоит в браке)	187	63,2	86	64,2
	разведен (вдова, вдовец)	44	14,8	18	13,4
Стаж службы в УИС	Менее года	40	13,5	16	11,9
	1-5 лет	50	16,9	22	16,4
	6-10 лет	58	19,6	24	17,9
	11-15 лет	80	27,0	46	34,3
	16-20 лет	40	13,5	20	14,9
	более 20 лет	28	9,5	6	4,5
Должность	сотрудник оперативного отдела	60	20,3	23	17,2
	сотрудник отдела безопасности	52	17,5	24	17,9
	сотрудник дежурной службы	41	13,9	16	11,9
	сотрудник психологической лаборатории	37	12,5	26	19,4
	сотрудник отдела охраны	36	12,1	12	9,0
	сотрудник уголовно- исполнительной инспекции	28	9,6	13	9,7
	иные сотрудники	42	14,1	20	14,9

Продолжение таблицы 6

Стаж службы в занимаемой должности	менее года	58	19,6	30	22,4
	1-5 лет	169	57,1	75	56,0
	6-10 лет	47	15,9	19	14,2
	11-15 лет	16	5,4	8	6,0
	16-20 лет	5	1,7	2	1,5
	более 20 лет	1	0,3	0	0
Специальное звание по должности	младший начальствующий состав	71	24,0	30	22,4
	средний начальствующий состав	155	52,4	68	50,8
	старший начальствующий состав	70	23,6	36	26,9
Ощущаете ли вы абсолютное отсутствие сил после рабочего дня?	испытываю постоянно	23	7,8	16	11,9
	испытываю иногда	115	38,9	72	53,7
	испытываю редко	114	38,5	42	31,3
	никогда не испытываю	44	14,8	4	3
Как часто Вы испытываете стресс, нервное напряжение на рабочем месте?	испытываю постоянно	22	7,4	16	11,9
	испытываю иногда	131	44,3	70	52,2
	испытываю редко	90	30,4	34	25,4
	никогда не испытываю	53	17,9	14	10,5
Кажется ли Вам, что Вы работаете больше, чем надо?	да, я работаю больше, чем следовало	152	51,4	84	62,7
	нет, я работаю столько, сколько необходимо	144	48,6	50	37,3
Испытываете ли Вы тревогу во вне рабочее время за рабочие дела?	испытываю постоянно	26	8,8	20	14,9
	испытываю иногда	107	36,1	52	38,8
	испытываю редко	92	31,1	46	34,3
	никогда не испытываю	71	24,0	16	11,9
За последние 3 года посещали ли Вы самостоятельно (не по направлению учреждения) курсы повышения квалификации или переподготовки?	да	58	19,6	30	22,4
	нет	238	80,4	104	77,6
Считаете ли Вы, что Ваши профессиональные заслуги недостаточно оценены руководством?	да	82	27,7	52	38,8
	нет	214	72,3	82	61,2
Какие состояния у Вас преобладают в процессе исполнения должностных и служебных обязанностей (возможен выбор нескольких вариантов ответов)?	раздраженность	29	9,8	24	17,9
	усталость	51	17,2	36	26,9
	ожидание конца рабочего дня	45	15,2	26	19,4
	напряженность	75	25,3	54	40,3
	работоспособность	148	50,0	62	46,3
	агрессивность	8	2,7	4	3,0
	вовлеченность	119	40,2	50	37,3

Продолжение таблицы 6

	удовлетворение работой	80	27,0	26	19,4
	мотивированность в работе	40	13,5	14	10,4
	стремление совершенствоваться в работе	141	47,6	56	41,8
Способны ли Вы проявлять творческий подход при выполнении поставленных задач?	да, творчески отношусь к поставленной задаче	183	61,8	86	64,2
	нет, действую «по образцу»	113	38,2	48	35,8
Замечаете ли Вы за коллегами в последний год снижение эффективности профессиональной деятельности?	да, замечаю	156	52,7	84	62,7
	нет, высокая эффективность работы	140	47,3	50	37,3
Какие способы эмоциональной разгрузки после рабочего дня Вы применяете (возможен выбор нескольких вариантов ответов)?	физическая активность	127	42,9	58	43,3
	чтение книг	62	20,9	30	22,4
	просмотр кинофильмов, сериалов	157	53,0	72	53,7
	хобби (рисование, вязание, иное)	59	19,9	22	16,4
	иное	37	12,5	18	13,4
	нет таких способов	8	2,7	4	3,0
Как Вы относитесь к своей профессии (возможен выбор нескольких вариантов ответов)?	считаю, что моя профессия достойна и престижна	123	41,6	50	37,3
	ощущаю неодобрение общества за выполняемые функции	41	13,9	16	11,9
	не ощущаю реализации потенциала	78	26,4	48	35,8
	полностью реализован на рабочем месте	88	29,7	30	22,4
Как Вы относитесь к своим коллегам (возможен выбор нескольких вариантов ответов)?	я чувствую равнодушие по отношению к проблемам коллег	18	6,1	14	10,4
	я готов(а) откликнуться на просьбу и оказать поддержку	196	66,2	80	59,7
	я чувствую себя перегруженным проблемами коллег	17	5,7	12	9,0
	меня раздражает их присутствие, стремлюсь к одиночеству	6	2,0	4	3,0
	мне нравится быть во взаимодействии, совместно искать решение задачи	147	49,7	66	49,3

Продолжение таблицы 6

Вы испытываете удовлетворенность от выполнения должностных обязанностей?	да	105	35,5	38	28,4
	чаще да, чем нет	146	49,3	64	47,8
	чаще нет, чем да	35	11,8	24	17,9
	нет	10	3,4	8	5,97
Желаете ли Вы научиться способам преодоления стрессовых ситуаций при помощи психологического сопровождения?	да, хочу индивидуальную помощь	29	9,8	26	19,4
	да, хочу участвовать в групповой работе	38	12,8	20	14,9
	да, хочу участвовать в групповой и индивидуальной работе	70	23,6	36	26,9
	нет	159	53,8	52	38,8

Анализируя полученные данные, можно сделать следующий вывод. Преимущественная часть участников исследования находится в возрасте от 31 до 40 лет. Минимальный возраст респондентов 19 лет, а максимальный – 51. Основная масса участвующих в исследованиях - мужчины (63,2% респондентов). Образование сотрудников преимущественно высшее (76%), среднее профессиональное - у 22% испытуемых, среднее общее - у 2%. Больше половины участников исследования состоят в браке (63,2%). Оценивая стаж работы в уголовно-исполнительной системе, можно сказать, что больше всех респондентов имеет выслугу от 11 до 15 лет (27%), менее 19,6% имеют выслугу от 6 до 10 лет. При этом на момент исследования в занимаемой должности без перерыва находились в основном от 1 года до 5 лет (57,1%), а более 20 лет на одной должности без смены деятельности проработал всего 1 респондент, что составляет 0,3% от общей выборки, менее года имеют стаж работы по должности 19,6% респондентов. Таким образом, можно сделать вывод, что наблюдается тенденция смены деятельности в течение 5 лет в условиях службы.

В исследовании профессионального выгорания принимали участие сотрудники разных должностей. Так, участие в исследовании приняли сотрудники оперативного отдела (20,3%), сотрудники отдела безопасности (17,5%), сотрудники дежурной службы (13,9%), сотрудники психологической лаборатории и сотрудники отдела охраны составили примерно одинаковое количество (12,5% и 12,1% соответственно). Сотрудники уголовно-исполнительных

инспекций приняли участие в количестве 9,6%. Нами была выделена категория «иные сотрудники» (14,1% участников исследования), в которую вошли должности инспекторов пресс-службы, юрисконсульты, инспекторов по личному составу и профилактике коррупционных правонарушений.

Оценивая специальные звания сотрудников, мы распределили их на три категории, которые отмечены в Федеральном законе от 19 июля 2018 г. № 197-ФЗ «О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации и о внесении изменений в Закон Российской Федерации "Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы"»: младший начальствующий состав (младший сержант внутренней службы, сержант внутренней службы, старший сержант внутренней службы, старшина внутренней службы, прапорщик внутренней службы, старший прапорщик внутренней службы); средний начальствующий состав (младший лейтенант внутренней службы, лейтенант внутренней службы, старший лейтенант внутренней службы, капитан внутренней службы) и старший начальствующий состав (майор внутренней службы, подполковник внутренней службы, полковник внутренней службы). Сотрудники высшего начальствующего состава (генералы) участие не принимали. Так, основная масса участников исследования относится к среднему начальствующему составу – 52,4% респондентов, примерно одинаковое количество младшего начальствующего состава и старшего начальствующего состава (24% и 23,6% соответственно).

Следующая часть анкетирования была направлена на выявление самоощущений, самооценности и удовлетворенности работой. Так, на вопрос об ощущении истощения к концу рабочего дня респонденты ответили, что испытывает это ощущение иногда (38,9%) и редко (38,5%). При этом 7,8% сотрудников постоянно ощущают абсолютную усталость к концу рабочего дня. Согласно теории Г. Селье и др. постоянное стрессовое состояние и напряжение на рабочем месте повышает риск формирования выгорания. Так, нами было изучено, как часто сотрудники испытывают вышеуказанные симптомы в процессе служебной деятельности. Самым распространенным ответом было «ис-

пытываю иногда» - 44,3%, менее распространенным является ответ «испытываю редко» - 30,4%. Это может свидетельствовать об успешной адаптации респондентов и формировании индивидуальных стратегий преодоления стрессового состояния. Однако негативным является факт, что 7,4% сотрудников, принимавших участие в исследовании, указали, что испытывают напряжение на рабочем месте постоянно. Следующим вопросом мы предлагали оценить сотрудникам, насколько часто они задерживаются на работе. Так, нами был сформулирован вопрос об ощущении выполнения большего количества работы, чем следовало. 51,4% респондентов указали, что работают больше, чем следовало, в то время как оставшаяся часть респондентов считает, что работа проходит в нормальном режиме.

Одним из факторов профессионального выгорания является постоянное включение в рабочие процессы, формирование тревожного состояния за рабочие дела даже во время нахождения дома, поэтому нами был сформулирован вопрос на выявление особенностей тревожного состояния во внерабочее время. Так, 36,2% респондентов испытывают иногда тревогу, а 31,1% респондентов испытывает это состояние редко. При этом наблюдается группа сотрудников (8,8% участников исследования), которая отметила постоянную тревожность за работу, находясь во внерабочее время. Это свидетельствует о возможном напряжении, которое сотрудники переносят с рабочей арены на домашнее времяпровождения, в результате чего формируется стресс, отсутствие возможности к отдыху.

В ходе изучения теоретической литературы было отмечено, что отсутствие позитивной обратной связи от руководителя является негативным для сотрудника и способствует формированию выгорания. Исходя из этого, мы решили уточнить, ощущают ли участники исследования свою профессиональную ценность, демонстрируемую руководством. Оказалось, что 72,3% сотрудников ответили отрицательно, это позволяет сделать вывод об адекватной оценке успехов на рабочем месте.

Мы попросили выбрать преобладающие состояния в процессе службы у

сотрудников. Так, участники исследования ответили, что на рабочем месте преобладает работоспособность (50%), стремление совершенствовать работу (47,6%), вовлеченность (40%), удовлетворение от выполняемой работы (27%). Среди негативных ответов выделяется повышенная напряженность (25,3%), усталость (17,2%), ожидание окончания рабочего дня (15,2%). В целях минимизирования социально-желаемых ответов мы предложили участникам исследования оценить эффективность работы коллег за последний год. Большая половина испытуемых отмечает, что коллеги стали работать хуже, чем ранее (52,7%).

Изучая такой компонент профессионального выгорания, как отстраненность от социальных контактов, мы предложили сотрудникам оценить отношение к коллегам. 66,2% респондентов готовы откликаться на просьбы и взаимодействовать с коллегами, при этом около 13,8% сотрудников, наоборот, ощущают равнодушие, перегруженность чужими проблемами, стремятся к одиночеству.

Фактором, демонстрирующим профессиональное выгорание, является рассогласование ценностей в ходе выполнения работы. Например, когда сотрудник ощущает низкий престиж деятельности [98]. Многие сотрудники дают оценку своей деятельности как достойной (41,6%), они реализованы (29,7%). Хотя при этом отмечают респонденты, ощущающие неодобрение за выполняемые функции (13,9% участников) и отсутствие самореализации (26,4%). На вопрос об удовлетворении выполнением своих обязанностей половина респондентов (49, 3%) ответила, что чаще все-таки ощущают удовлетворенность. При этом менее позитивные ответы дали 15,2% респондентов.

Нами были сформулированы вопросы, направленные на изучение использования способов самопрофилактики профессионального выгорания. Мы уточняли, используют ли сотрудники творческий подход к реализации функций. Большая часть участников (61,8% респондентов) творчески подходит к работе, однако при этом 38,2% респондентов говорят, что действуют «по образцу». Скорее всего данный эффект обусловлен строгой регламентацией дея-

тельности, ограничением инициативы. Изучая способы разгрузки, которые используют сотрудники, мы пришли к выводу, что чаще всего это просмотр кинофильмов, сериалов (так ответили 53% участников) и физическая активность (42,9%). Здесь нами была выделена категория «иное», где сотрудникам предлагалось написать свой вариант ответа. Среди наиболее популярных - занятие с детьми, цветоводство, рыбалка. 2,7% респондентов сообщили, что таких способов нет.

Заключительный вопрос был направлен на оценку мотивации респондентов опроса к участию в психокоррекционной работе и на предпочтение соответствующих форм. 53,8 % сотрудников хотели бы отказаться от психологического сопровождения для улучшения ситуации, в то время как 23,6% предпочли бы участвовать в групповой и индивидуальной работе. 12,8% респондентов хотят принимать участие исключительно в группе, а 9,8% предпочитают индивидуальный формат сопровождения.

Таким образом, анализируя полученные результаты, можно прийти к выводу, что основными проблемными факторами для сотрудника является преобладание снижения эффективности и ощущение нереализованности своего потенциала на рабочем месте. В ходе личных бесед сотрудниками сообщено об особенностях руководящего состава, об ощущении отсутствия лидерских качествах, об иррациональных поступках руководителей. Отмечались частые служебные трудности, которые отражались в задержках после окончания рабочего дня. Молодые сотрудники указывали на проблемы, возникающие в ходе адаптации, которые заключались в отсутствии выстроенной системы, в ощущении неопределенности, в непонимании деятельности.

Отдельно нами проведена оценка результатов анкетирования у сотрудников, которые по результатам психодиагностики имели средний и высокий уровень выгорания ($N = 134$).

Так, в основном это сотрудники, находящиеся в возрасте от 31 до 40 лет (52,2% респондентов), преимущественно мужчины (56,7%), имеющие высшее образование (76,2%), состоящие в браке (64,2%). Сотрудники, склонные к

профессиональному выгоранию, в основном находятся в должности от 11 до 15 лет (34,3%) и являются сотрудниками психологических лабораторий (19,4%), меньшее количество выявлено среди сотрудников отдела безопасности (17,9%). Основная масса лиц, склонных к профессиональному выгоранию, служит в занимаемой должности от 1 до 5 лет (56%) и находится в звании среднего начальствующего состава (50,8%).

Оценивая особенности проведения рабочего дня, мы выявили следующее: 53,7% сотрудников, имеющих средний и высокий уровень профессионального выгорания, иногда испытывают абсолютное отсутствие сил после рабочего дня, в то время как никогда такого не испытывали всего 3% сотрудников. Оценивая влияние стресса на выгорание, выявляем, что 52,2% респондентов испытывают иногда стресс и напряжение на рабочем месте, а тревогу за рабочие дела в нерабочее время иногда испытывают 38,8% участников. Многие участники исследования считают, что работают больше, чем следовало (62,7%).

Оценивая профессиональный вклад в развитие, отмечаем, что 77,6% не посещали курсы повышения квалификации или переподготовки. Участники исследования ощущают, что их профессиональные заслуги достаточно оценены руководством (61,2% респондентов ответили так).

Анализируя состояния, преобладающие в работе, сотрудники, имеющие склонность к выгоранию, отмечают следующее: работоспособность (46,3%), стремление совершенствоваться в работе (41,8%), напряженность (40,3%), вовлеченность (37,3%). При этом усталость и раздраженность отмечается у 26,9% и 17,9% соответственно. Среди сотрудников, имеющих средний и высокий уровень выгорания, присутствует готовность творчески отнестись к поставленной задаче (64,2%). При этом 62,7% респондентов замечают снижение эффективности профессиональной деятельности за коллегами.

Оценивая способы снятия эмоциональной нагрузки после рабочего дня, отмечаем, что категория сотрудников, склонных к профессиональному выгоранию, выбирает просмотр кинофильмов и сериалов (53,7%), физическую ак-

тивность (43,3%), чтение книг (22,4%).

Стоит отметить, что 37,3% считают профессию престижной и достойной, однако 35,8% не ощущают реализации своего потенциала.

Таким образом, сотрудник, имеющий склонность к профессиональному выгоранию, иногда ощущает абсолютное отсутствие сил после рабочего дня и работает больше, чем следовало. При этом во внерабочее время проведение тревожного состояния за рабочие дела сохраняется. Часто сталкивается с переобладанием напряженности, усталости, а из способов эмоциональной разгрузки предпочитает просмотр кинофильмов или сериалов, а также физическую активность. Несмотря на ощущение достоинства профессий, некоторые респонденты отмечают отсутствие реализации потенциала. Стоит отметить, что сотрудники продолжают быть готовыми ко взаимодействию с коллегами, к решению поставленных задач, от которых не всегда испытывают удовлетворенность.

Изучая выраженность деперсонализации (согласно трехфакторной модели К. Маслач и С. Джексон), мы выявляли отношение респондентов к коллегам. Так, сотрудники, склонные к профессиональному выгоранию, продолжают реагировать на просьбы коллег, готовы оказывать поддержку (59,7%), им нравится быть во взаимодействии с коллективом (49,3%).

В основном сотрудники испытывают удовлетворенность от выполнения должностных обязанностей (76,2% респондентов в совокупности).

Изучая готовность сотрудников уголовно-исполнительной системы к психологическому сопровождению, выявлено, что основная масса испытуемых демонстрирует отсутствие желания (38,8%), при этом 19,4% желают получить индивидуальную помощь.

Так, для выборки сотрудников ($N = 296$) описательная статистика представлена в таблице В.7. При использовании психодиагностического инструментария нами выявлено большое количество измеряемых переменных, в результате решено было провести факторный анализ для выявления латентных факторов психологических детерминант, влияющих на формирование выгора-

ния. В факторном анализе задействовалось 47 компонентов, которые были оценены при помощи следующих методик: опросника MBI (Maslach Burnout Inventory) в адаптации Н.Е. Водопьяновой и Е.С. Старченковой; методики диагностики эмоционального выгорания В.В. Бойко; методики Big Five Inventory-2 (BFI-2); схемный опросник Д. Янга (адаптация П.М. Касьяника и Е.В. Романовой); методика «Отношение к работе и профессиональному выгоранию» В.А. Винокура.

47 компонентов были проанализированы при помощи математико-статистических инструментов с использованием графика «каменистая осыпь» (Scree Plot), который позволил выявить 4 фактора (рис. 4). 4 фактора были выявлены на основе выраженного изменения кривой, а именно после 4-х точек (факторов) происходит более равномерное распределение графика [196].

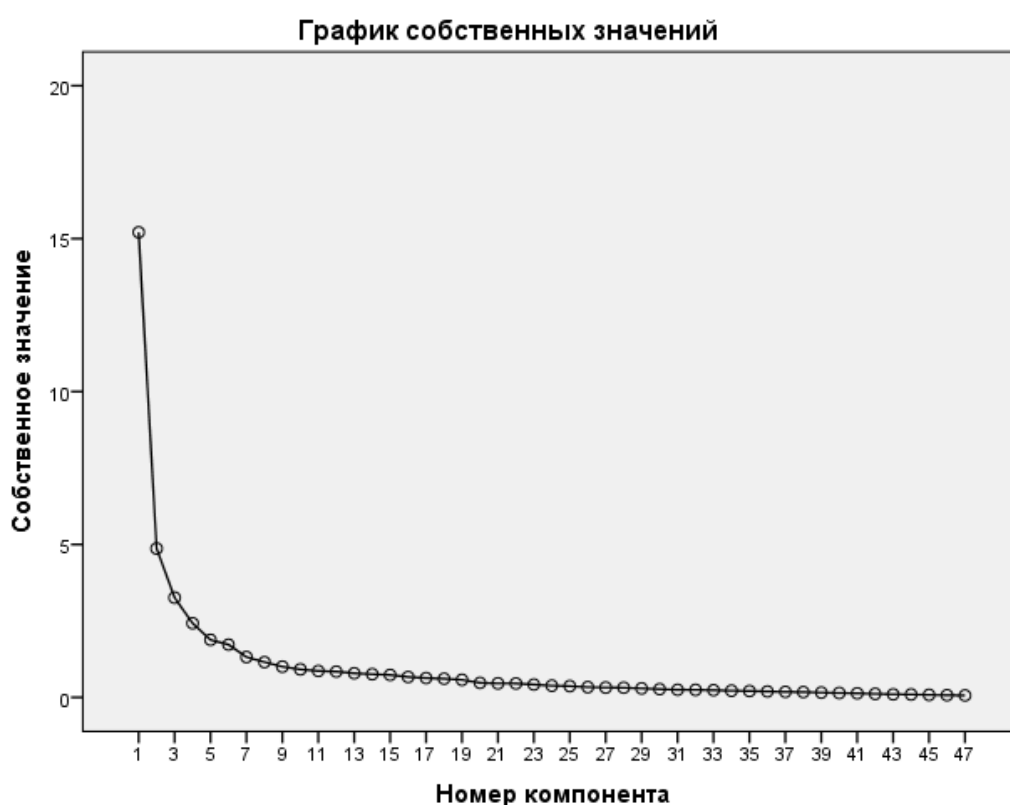


Рисунок 4 – График «каменистая осыпь» (Scree Plot)

В результате факторизации было выделено 4 скрытых (латентных) фактора, в совокупности объясняющих 54,8% дисперсии (см. табл. В.3) и определяющих психологическую характеристику сотрудника уголовно-

исполнительной системы, принимавшего участие в исследовании. Объясненная совокупная дисперсия представлена в таблице В.3, а матрица компонентов, полученная после выполненного вращения факторов, – в таблице В.4.

Первый фактор объясняет примерно 19,3% дисперсии. С высокими факторными нагрузками ($> 0,52$) в него вошли все шкалы теста МВІ, 9 шкал методики СЭВ и 5 переменных опросника ОПВР, в связи с чем данный фактор был назван «Реакция на стресс» и характеризует особенности проявления выгорания у сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Второй фактор объясняет примерно 18,9% дисперсии. С высокими факторными нагрузками ($> 0,50$) в него вошли 15 шкал Схемного опросника. В связи с этим данный фактор мы назвали «Поведение в рабочей среде», интерпретируя его как особенности поведения сотрудника уголовно-исполнительной системы.

Третий фактор объясняет около 9% дисперсии. С высокими факторными нагрузками ($> 0,53$) в него вошли показатели 3 схем по Схемному опроснику: «Поиск одобрения», «Самопожертвование», «Жесткие стандарты, придирчивость» – и 4 шкалы по опроснику ОПВР: «Эмоциональное истощение», «Напряженность в работе», «Профессиональный перфекционизм», «Здоровье и общая адаптация». Поэтому данный фактор был назван «Восприятие ситуации» и характеризует стремление сотрудника к оценке своих действий, желание сделать лучше.

Четвертый фактор объясняет около 7,7% дисперсии. С наиболее высокими факторными нагрузками ($> 0,67$) в него вошли все переменные методики Big Five Inventory-2. Поэтому данный фактор был назван «Черты личности», что отражает личностные особенности респондентов.

Описательная статистика приведена для общей выборки факторов ($N=296$).

Для удобства латентные факторы, изначально представленные в z-шкале (т.е., шкале со средним значением $M = 0$ и стандартным отклонением $SD = 1$), были переведены в шкалу с $M = 50$ и $SD = 10$ по стандартной формуле

преобразования шкал [140]. Описательная статистика для выделенных латентных факторов приведена для общей выборки ($N = 296$) в таблице В.5.

Таким образом, выделенные латентные факторы «Реакция на стресс», «Поведение в рабочей среде», «Восприятие ситуации» и «Черты личности» позволяют оценить проявление профессионального выгорания у сотрудников уголовно-исполнительной системы.

2.2.2 Анализ взаимосвязи личностных факторов и профессионального выгорания

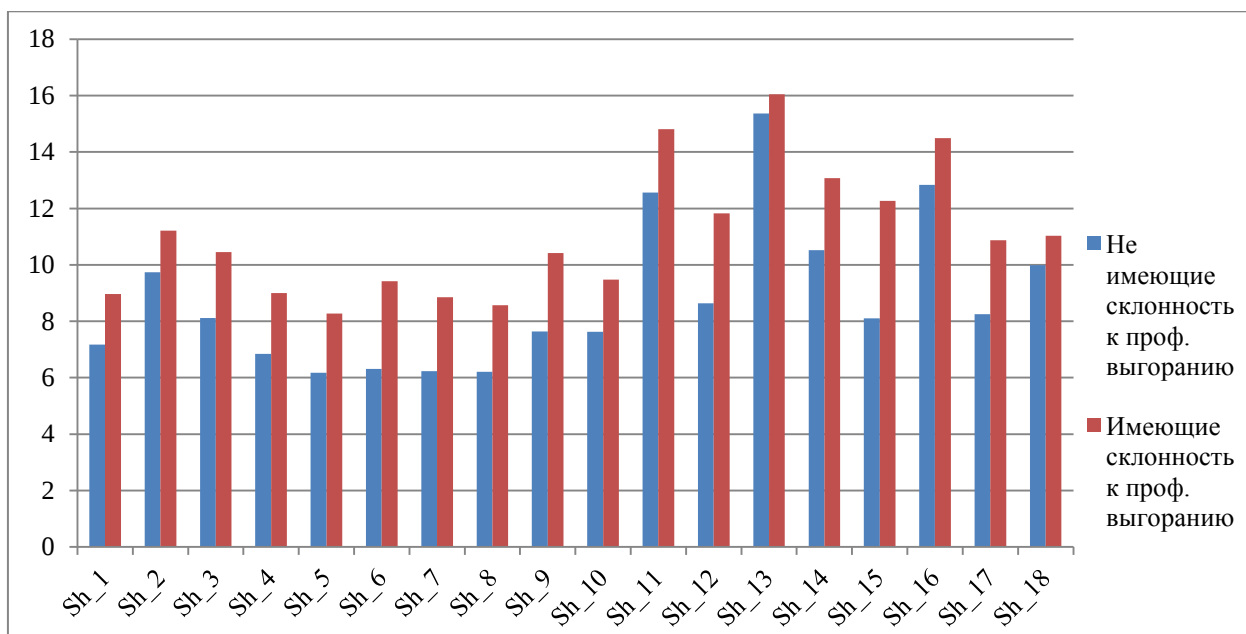
В рамках изучения личностных факторов и на основе определения уровня профессионального выгорания было выделено два типа сотрудников: «сотрудники, имеющие склонность к профессиональному выгоранию» и «сотрудники, не имеющие склонности к профессиональному выгоранию». Дифференцирующим признаком для деления на группы были результаты методики «Отношение к работе и профессиональному выгоранию» В.А. Винокура. В группу «сотрудники, имеющие склонность к профессиональному выгоранию» вошли лица, которые по результатам тестирования имели высокий и средний уровень профессионального выгорания, в группу «сотрудники, не имеющие склонности к профессиональному выгоранию» вошли лица, имеющие низкий уровень профессионального выгорания.

Дальнейшие действия направлены на установление различий между двумя дифференцируемыми группами, в результате чего была составлена психологическая характеристика лиц, имеющих склонность к выгоранию и не имеющих такой склонности.

В целях выявления различий применялся психодиагностический инструментарий, а также методы математической статистики. Так для установления отличий между типами сотрудников с учетом уровня у них профессионального выгорания использовался тест Стьюдента (в рамках которого для проверки однородности дисперсий применялся тест Ливина) либо непараметрический тест Манна-Уитни. Указанные критерии позволили сделать вывод о

наличии статистически значимых различий. Нами была применена нормальность распределения, которая представлена в таблице В.8.

Далее рассмотрены средние показатели по шкалам используемого психодиагностического инструментария, позволяющего оценить сотрудников, имеющих склонность к профессиональному выгоранию.



Обозначения: Sh1-Sh18 – выраженность схем по методике Схемный опросник Джеффри Янга (см. таблицу В.1).

Рисунок 5 – Средние показатели выраженности схем для сотрудников, не имеющих и имеющих склонность к профессиональному выгоранию

Обобщим различия типов, сосредоточив внимание только на высоко значимых различиях (для которых уровень значимости $p < 0,01$) по результатам схемного опросника Дж. Янга (подробнее таблица В.10).

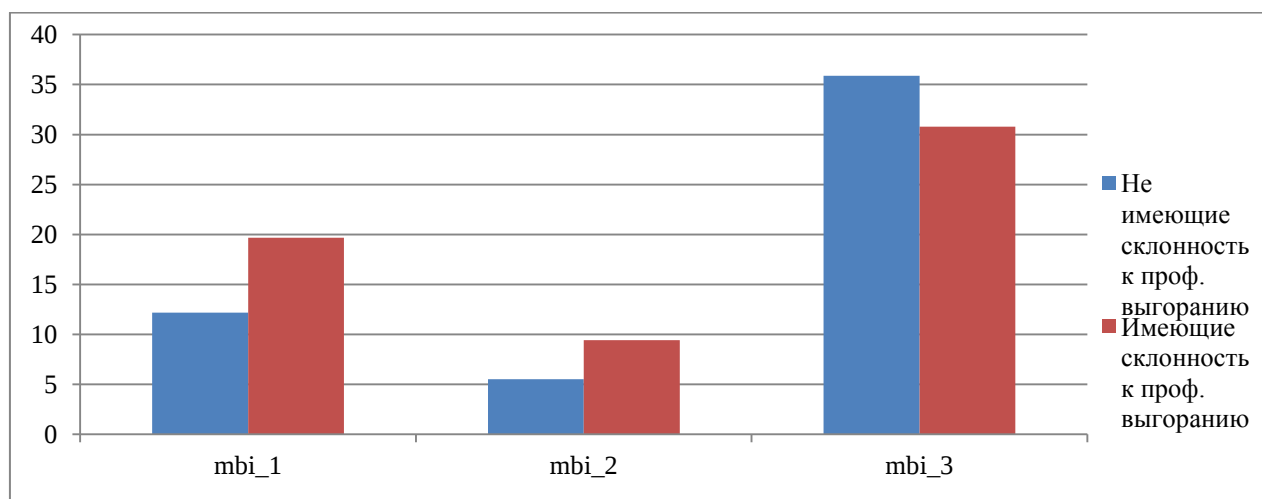
Так, для имеющих склонность к профессиональному выгоранию характерны трудности установления контакта с окружающими, ощущение, что другие не могут принять и разделить потребность в заботе и поддержке, ожидание прерывания контакта, нестабильные взаимоотношения с окружающими. Сотрудники, имеющие склонность к профессиональному выгоранию, будут меньше доверять окружающим, ожидать жестокое поведение от других, выражающееся в манипуляциях, своего рода унижениях. Стоит отметить, что такие сотрудники могут чувствовать себя изолированно, ощущать различия,

не ассоциировать себя с частью группы, тяжело адаптироваться к коллективу. Различия отмечаются между сотрудниками, имеющими и не имеющими склонность к выгоранию, в том, что первый тип ощущает собственную дефектность, восприятие некоторых своих личностных черт как негативных, требующих подавление или сокрытия от окружающих.

Лица, имеющие склонность к профессиональному выгоранию, считают, что они менее талантливы и умны, чем большинство, они стараются прикладывать большее количество усилий для того, чтобы достигнуть результата. Отмечается проявление зависимости, выражающееся в необходимости действовать так, как этого хотят другие, убежденности в слабой способности справляться с повседневными трудностями. Стоит отметить, что сотрудники, имеющие склонность к выгоранию, будут больше готовы к самопожертвованию, а значит, способны воспринимать потребности окружающих и нужды служебной деятельности выше, чем свои собственные желания, могут игнорировать свои потребности ради достижения общего блага. Возможно проявление повышенной уязвимости, выражающейся в восприятии мира как враждебного, а также видение окружающего мира через призму негативизма. Могут преувеличивать отрицательный исход событий. Средние показатели тестирования сотрудников, имеющих склонность к выгоранию, в сравнении с сотрудниками, не имеющими склонности к выгоранию, находят отражение в тенденции подавлять чувства (например, агрессию или стыд), проявлять слабый эмоциональный интеллект. Такой человек тяжело воспринимает эмоции окружающих, обладает сниженной эмпатией. Для него характерен чрезмерный акцент на рациональности в ущерб эмоциям. Сотрудники, имеющие склонность к профессиональному выгоранию, демонстрируют зависимость от одобрения, желание получить большее количество благодарности за выполняемую работу. Стоит отметить, что при этом им свойственна привилегированность, выражающаяся в стремлении получить желаемое вне зависимости от окружающей действительности и условий, что подчеркивает их целеустремленность и настойчивость, при этом обеспечивает ощущение власти и контроля. Иногда

сотрудникам тяжело удержаться от желаемого объекта, поэтому повышенные показатели отмечаются по схеме «недостаточность самоконтроля», характеризующейся в необходимости прикладывать большие усилия для контроля своих желаний. Может выражаться в стремлении подавить собственные желания, реакции для получения одобрения. Стоит отметить, что различия по схеме «пунитивность» незначительные, но они свидетельствуют о тенденции лиц, имеющих склонность к выгоранию, наказывать себя и окружающих за проявление слабостей и ошибок. Возможно отсутствие толерантности по отношению к лицам, не соответствующим их ожиданиям, убежденность, что люди заслуживают суровое наказание [184].

Таким образом, стоит отметить, что наибольшие различия выявлены по схеме «недостаточность самоконтроля», а наименьшие – по схеме «пунитивность».

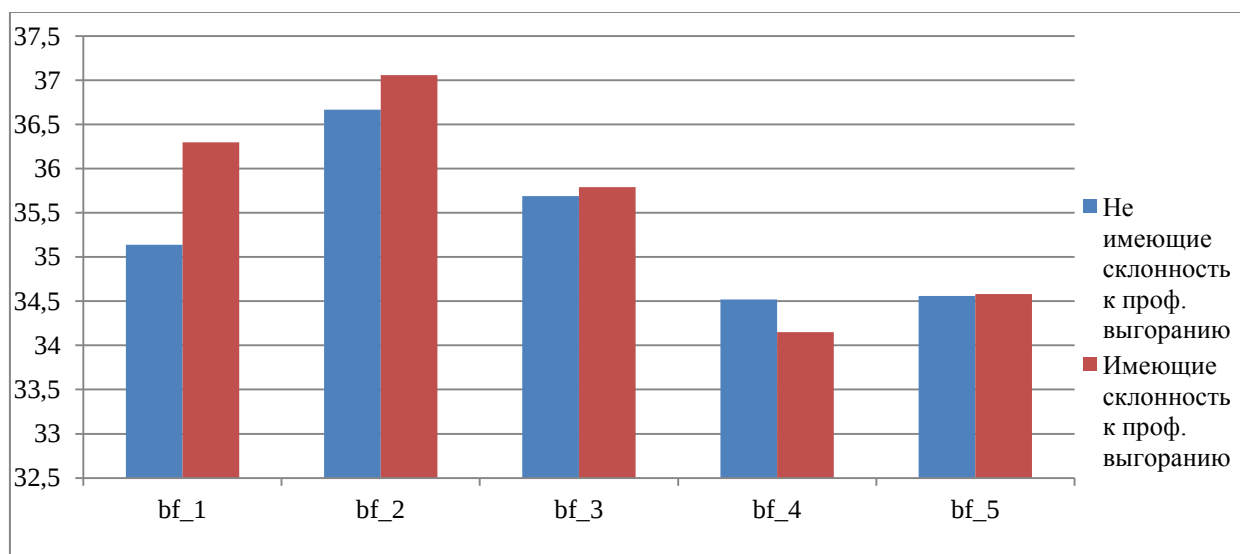


Обозначения: mbi_1; mbi_2; mbi_3 – выраженность различия по шкалам методики диагностики профессионального «выгорания» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой) (см. таблицу В.1).

Рисунок 6 – Средние показатели выраженности компонентов выгорания сотрудников, не имеющих и имеющих склонность к профессиональному выгоранию

Обобщим различия типов, сосредоточив внимание только на высоко значимых различиях (для которых уровень значимости $p < 0,01$) по результатам методики диагностики профессионального «выгорания» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н. Е. Водопьяновой) (подробнее таблица В.10).

Стоит отметить, что для сотрудников, имеющих склонность к профессиональному выгоранию, в сравнении с сотрудниками, не имеющими склонности к профессиональному выгоранию, характерно психоэмоциональное истощение, характеризующееся снижением эмоциональных и физических ресурсов, что может выражаться в равнодушии и циничности по отношению к окружающим. Выявлены различия по шкале «деперсонализация», что демонстрирует личностное отдаление, проявляющееся в стремлении снизить количество контактов с людьми, стремлением к изоляции, повышенной раздражительностью, негативным восприятием окружающих. Шкала «Редукция личных достижений» («инвертированный» вопрос, в обратном порядке) выражена у сотрудников, имеющих тенденцию к профессиональному выгоранию. Это отражается в разочаровании от получаемого вознаграждения за труд, пониженной профессиональной мотивации, недостаточной уверенности в собственной компетенции, негативной оценке себя [33].

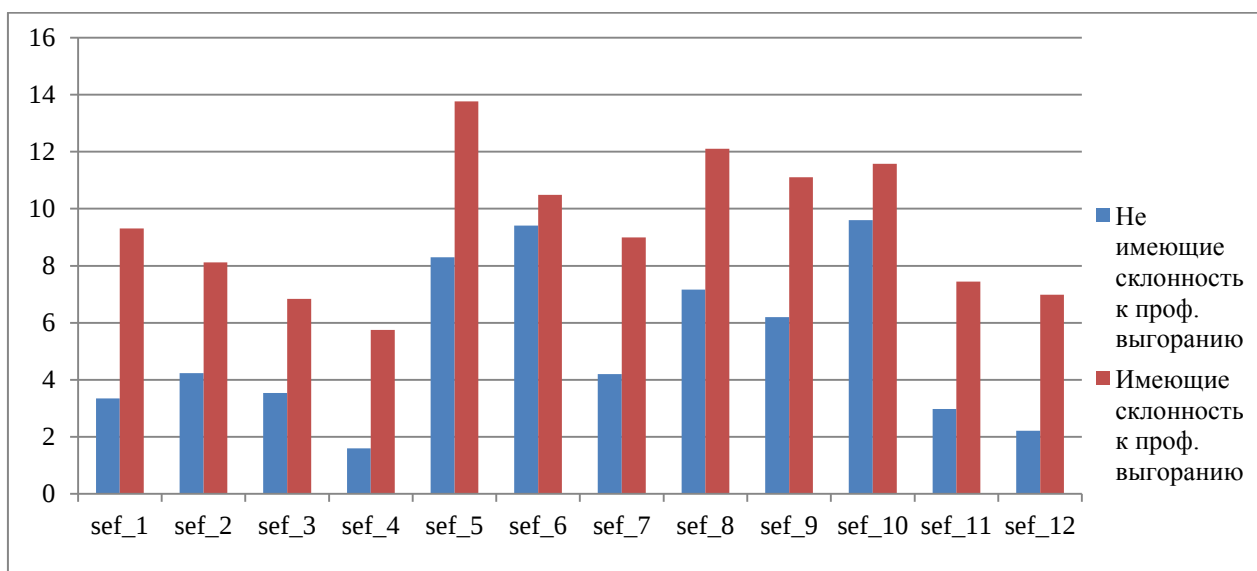


Обозначения: bf_1 - bf_5 – выраженность различия по шкалам методики русскоязычной версии методики Big Five Inventory-2 (см. таблицу В.1).

Рисунок 7 – Средние показатели выраженности личностных качеств сотрудников, не имеющих и имеющих склонность к профессиональному выгоранию

Обобщим различия типов, сосредоточив внимание только на высоко значимых различиях (для которых уровень значимости $p < 0,01$) по русско-

язычной версия методики Big Five Inventory-2 (подробнее таблица В.10). Лица, имеющие склонность к профессиональному выгоранию, будут более разговорчивы и энергичны. В основном предпочитают находиться среди людей, взаимодействовать, откликаться на просьбы. Вероятнее всего, такая общительность будет способствовать формированию выгорания как защитного механизма.



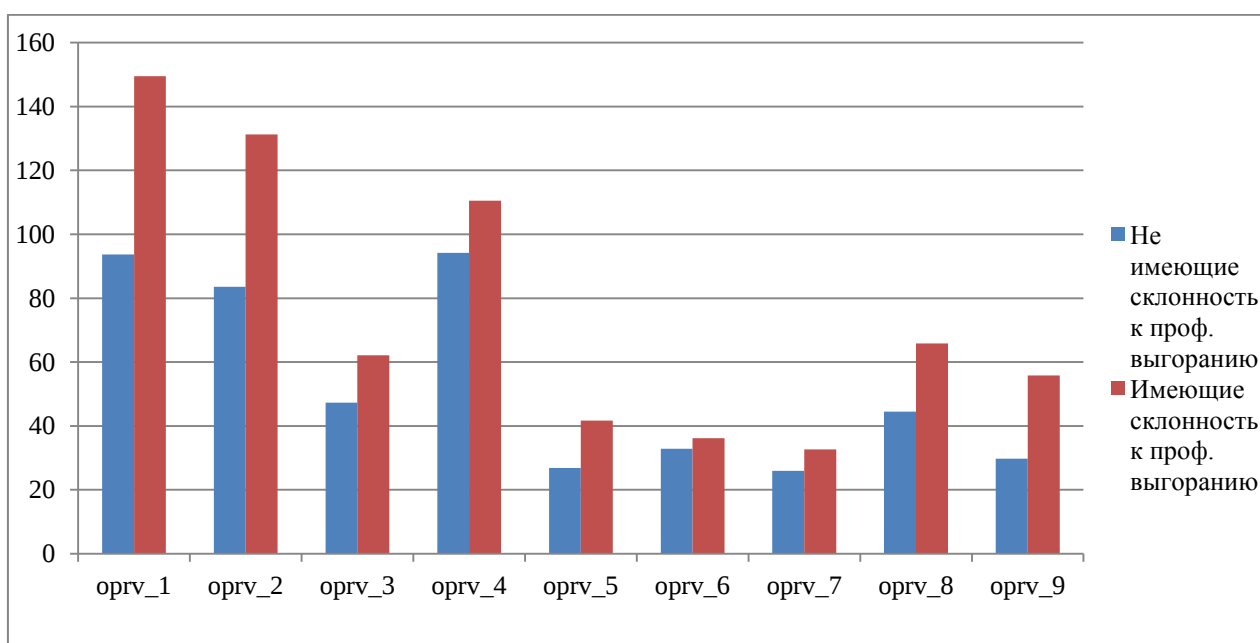
Обозначения: sef_1 - sef_12– выраженность различия по шкалам методики диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко (см. таблицу В.1).

Рисунок 8 – Средние показатели выраженности компонентов выгорания сотрудников, не имеющих и имеющих склонность к профессиональному выгоранию

Для сотрудников, имеющих склонность к профессиональному выгоранию, характерно накопление раздражающих факторов на рабочей арене, происходит осознание психотравмирующих обстоятельств и отсутствие способов устранения их. Отмечается также повышенная неудовлетворенность собой, своей профессиональной деятельностью. Сотрудник может ощущать на фоне профессионального стресса повышенное напряжение, неудовлетворенность своей работой, безысходность и неисправимость ситуации, склонность к однообразию деятельности, рутинности.

Отмечаем различия среди сотрудников, имеющих и не имеющих выгорание, по шкале «тревога и депрессия». Сотрудник ощущает переживания

личностной и ситуативной тревоги, испытывает разочарование в себе и служебной деятельности. Кроме этого, проявляется скудность эмоциональных реакций, эмоциональная черствость в общении с иными сотрудниками, а также с родными и близкими вне служебной деятельности. Лица, имеющие склонность к профессиональному выгоранию, стремятся упрощать деятельность, сокращают эмоциональные затраты. Снижается эмпатия, отзывчивость, готовность откликнуться на просьбы. Сотрудник предпочитает стратегию «эмоциональной отстраненности», которая заключается в снижении количества ситуаций, предполагающих эмоциональный отклик (как на позитивные, так и на негативные обстоятельства). Формируется деперсонализация, которая характеризуется восприятием окружающих как неодушевленного предмета, сотрудник, имеющий склонность к профессиональному выгоранию, теряет интерес к окружающим как к объекту профессиональной деятельности. Тенденция к выгоранию в целом характеризуется ухудшением физического и ментального самочувствия, появляется бессонница, обостряются хронические заболевания [23].



Обозначения: opr_v_1 - opr_v_9 – выраженность различия по шкалам методики «Отношение к работе и профессиональное выгорание» В.А. Винокура (см. таблицу В.1).

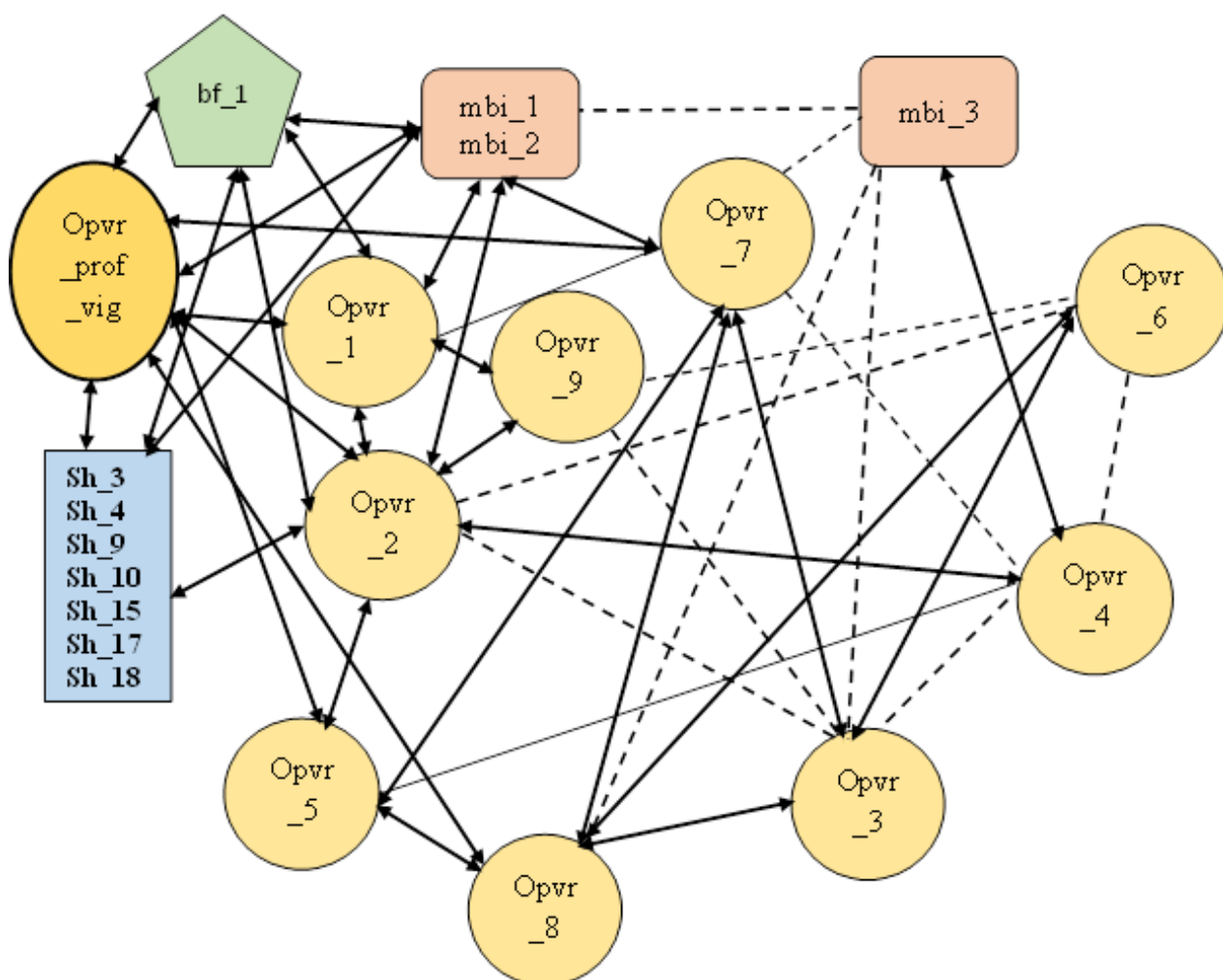
Рисунок 9 – Средние показатели выраженности компонентов выгорания сотрудников, не имеющих и имеющих склонность к профессиональному выгоранию

Наибольшее различие средних показателей сотрудников, имеющих и не имеющих склонность к выгоранию, выявлено по шкале «эмоциональное истощение». Так, лица, склонные к выгоранию, будут характеризоваться повышенным напряжением, возникающим вследствие стрессового состояния или повышенных требований к себе. Выявляется также восприятие работы как трудной, напряженной. При этом различия отмечаются в удовлетворенности работой и ее профессиональной значимостью. Стоит сказать, что сотрудники, имеющие склонность к выгоранию, больше удовлетворены работой и больше стремятся к профессиональному перфекционизму, присутствует желание выполнить работу идеально, завышенные требования к результату работы. Отмечается, что при этом лица, склонные к профессиональному выгоранию, ощущают поддержку коллег хоть незначительно, но в большей степени. Лица, склонные к выгоранию, стремятся к профессиональному развитию и самоусовершенствованию. Самооценка склонных к выгоранию выше, чем у лиц, не имеющих склонности к выгоранию.

Таким образом, отмечаем, что практически все схемы в разной мере отличаются у лиц, имеющих склонность к профессиональному выгоранию, что в свою очередь, демонстрирует важность и актуальность дифференцированного подхода, позволяющего в индивидуальном формате в рамках консультативной деятельности произвести работу по формированию детерминант, препятствующих выгоранию.

Далее проведен анализ взаимосвязей переменных сотрудников, имеющих склонность к профессиональному выгоранию, и сотрудников, не имеющих склонность к профессиональному выгоранию. Для составления корреляционных плеяд была использована методика диагностики профессионального «выгорания» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой), русскоязычная версия методики Big Five Inventory-2, методика диагностики ранних дезадаптивных схем Джеффри Янга (в адаптации П.М. Касьяника), методика «Отношение к работе и профессиональное выгорание». Методика диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко применена не была ввиду

отсутствия необходимости для оценивания сформированности симптомом выгорания, так как выгорание уже выявлено. Основное внимание было уделено признакам, характеризующим проявления выгорания. Корреляция проведена с использованием коэффициента Пирсона.



Прим.: $\longleftrightarrow$ положительная взаимосвязь по Пирсону на уровне 0,01; $\longrightarrow$ положительная взаимосвязь по Пирсону на уровне 0,05; $\dashrightarrow$ отрицательная взаимосвязь по Пирсону на уровне 0,01; $\dashrightarrow$ отрицательная взаимосвязь по Пирсону на уровне 0,05.

Рисунок 10 – Корреляционная плеяда взаимосвязей переменных-результатов исследования лиц, у которых имеется тенденция к профессиональному выгоранию (n=134)

В выборке сотрудников, имеющих склонность к профессиональному выгоранию, отмечаются положительные корреляционные связи. Так, интегративный индекс выгорания (*Opvr_prof_vig*) имеет положительную корреляцию с экстраверсией (*bf_1*) (0,310), профессиональным развитием и самоусовер-

шенствованием (oprт_7) (0,403), эмоциональным истощением (oprт_1) (0,727), напряженностью в работе (oprт_2) (0,745), самооценкой качества (oprт_5) (0,570), общей самооценкой (oprт_8) (0,398). Кроме этого, положительную корреляцию интегративный индекс выгорания имеет со следующими схемами: недоверие (ожидание жестокого обращения) (sh_3) (0,493), социальная отчужденность (sh_4) (0,397), запутанность (неразвитая идентичность) (sh_9) (0,505), покорность (sh_10) (0,446), недостаточность самоконтроля (sh_15) (0,49), негативизм (пессимизм) (sh_17) (0,591), пунитивность (sh_18) (0,387). Обнаружена положительная корреляционная связь с проявлением эмоционального истощения (mbi_1) (0,272) и деперсонализации (mbi_2) (0, 254). Отрицательные корреляционные связи не обнаружены.

Полученные результаты свидетельствуют, что закрытость, повышенное недоверие, уход от социальных контактов в совокупности с негативизмом, покорностью и ожиданием наказания будут увеличивать риск развития профессионального выгорания. Стоит отметить, что такие сотрудники будут больше находиться в тревожном состоянии, прогнозируя, что с ними могут плохо поступить, за результат работы можно получить наказание. Вероятнее всего, они предпочитают социально изолироваться, таким образом, уберегая себя от потенциальных «угроз» в результате взаимодействия, что выражается в экстравертированности личности, а также деперсонализации. Негативизм, в свою очередь, влияет на восприятие окружающей среды. Отрицательная оценка результатов своей деятельности будет влиять на мотивационный потенциал личности, добавляя переживания, обусловленные ожиданием возможной негативной оценки окружающих. Испытывая стремление достигнуть желаемого несмотря ни на что, сотрудник вводит себя в состояние напряженности, заставляя без учета потребностей организма стремиться к профессиональному развитию и самоусовершенствованию.

Установлены положительные взаимосвязи схем: недоверие (ожидание жестокого обращения) (sh_3), социальная отчужденность (sh_4), запутанность (неразвитая идентичность) (sh_9), покорность (sh_10), недостаточность само-

контроля (sh_15), негативизм (пессимизм) (sh_17), пунитивность (sh_18) с напряженностью в работе (oprvt_2), развитием эмоционального истощения (mbi_1) и деперсонализацией (mbi_2), а также экстравертированностью (bf_1). Подробная корреляция схем указана в приложении В.

Данные показатели свидетельствуют о воздействии факторов, влияющих на развитие схем. Чем больше сотрудник склонен к проявлению напряженности в работе, истощению и отчужденности от социальных контактов, тем выше риск проявления ранее обозначенных схем.

Установлена положительная взаимосвязь по коэффициенту Пирсона между проявлением эмоционального истощения (mbi_1), деперсонализацией (mbi_2) и экстраверсией (bf_1), схемами: недоверие (ожидание жестокого обращения) (sh_3), социальная отчужденность (sh_4), запутанность (неразвитая идентичность) (sh_9), покорность (sh_10), недостаточность самоконтроля (sh_15), негативизм (пессимизм) (sh_17), пунитивность (sh_18), эмоциональное истощение (oprvt_1), профессиональное развитие и самоусовершенствование (oprvt_7). Отрицательная взаимосвязь выявлена с проявлением редукции личных (профессиональных) достижений (mbi_3). Подробная корреляция схем указана в приложении В.

Вероятнее всего, развитие истощения и деперсонализации происходит как реакция на повышенные требования к себе в виде самосовершенствования. Чем выше стремление сотрудника повысить свой профессиональный уровень, тем выше риск проявления эмоциональной опустошенности, отвержение социальных контактов.

В свою очередь, редукция личных (профессиональных) достижений (mbi_3) имеет положительную связь с профессиональным перфекционизмом (oprvt_4) (0,327). Это означает, что чем больше сотрудник стремиться к достижению идеальной реализации поставленных служебных и должностных задач, тем выше риск развития недовольства собой, снижения ощущения компетентности. Отрицательная взаимосвязь выявлена с эмоциональным истощением (mbi_1) (-0,404), деперсонализацией (mbi_2) (-0,286), профессиональным раз-

вити́ем и самоу́совершенствовани́ем (opr₇) (-0,212), общей самооценкой (opr₈) (-0, 334), удовлетворенностью работой и ее профессиональной значимостью (opr₃) (-0,353).

Данные результаты свидетельствуют, что чем более значимы результаты работы, тем меньше сотрудник будет испытывать истощение, снижение удовлетворенностью работой, обесценивать ее.

Ощущение помощи и психологической поддержки коллег в работе (opr₆) имеет положительную связь с общей самооценкой (opr₈) (0,223), удовлетворенностью работой и ее профессиональной значимостью (opr₃) (0,365). При этом отрицательная связь выявлена с профессиональным перфекционизмом (opr₄) (-0,239), напряженностью в работе (opr₂) (-0,264), а также со здоровой и общей адаптацией сотрудника (opr₉) (-0,176).

Это обусловлено тем, что ощущение помощи и поддержки окружающих свидетельствует о значимости сотрудника, что благоприятно влияет на самооценку, а также дает ощущение комфорта при выполнении трудных задач. При проблемах в адаптации, повышенном желании выполнить работу идеально, а также при напряженности роль коллег значительно снижается.

Проявление на рабочей арене профессионального перфекционизма (opr₄) имеет положительную взаимосвязь с редукцией личных (профессиональных) достижений (mbi₃) (0,327) и напряженностью в работе (opr₂) (0,395). Отрицательная взаимосвязь выявлена с профессиональным развитием (opr₇) (-0,172), удовлетворенностью работой и ее профессиональной значимостью (opr₃) (-0,413).

Это означает, что стремление добиться высоких результатов в рабочей деятельности может происходить за счет обесценивания имеющихся результатов и вхождения в состояние напряженности.

С удовлетворенностью работой и ее профессиональной значимостью (opr₃) устойчивые сильные корреляционные связи выявлены с помощью психологической поддержки коллег в работе (opr₆) (0,365), профессиональным развитием (opr₇) (0,416) и общей самооценкой (opr₈) (0,354). Отри-

цательные связи - с профессиональным перфекционизмом (orvg_4) (- 0,413), редукцией личных (профессиональных) достижений (mbi_3) (- 0,353), здоровьем, общей оценкой адаптации (orvg_9) (-0,313) и напряженностью в работе (orvg_2) (-0,477).

Это означает, что сотрудник будет испытывать большую удовлетворенность от рабочего процесса, если получает поддержку и помощь окружающих, стремится улучшить свои профессиональные навыки и имеет адекватную самооценку.

Вместе с тем общая самооценка (orvg_8) положительно коррелирует с удовлетворенностью работой и ее профессиональной значимостью (orvg_3) (0,354), с помощью и психологической поддержкой коллег в работе (orvg_6) (0,223), с профессиональным развитием (orvg_7) (0,407), самооценкой качества (orvg_5) (0,502). Отрицательная корреляция обнаружена с редукцией личных (профессиональных) достижений (mbi_3) (- 0,334).

Это означает, что сотрудник, имеющий тенденцию к профессиональному выгоранию, оценивает себя, исходя из удовлетворенности работой и наличием поддержки коллег, самостоятельной оценкой качества выполняемой работой, происходящим профессиональным развитием.

На самооценку качества работы (orvg_5) будет положительно воздействовать общая самооценка (orvg_8) (0,502), профессиональное развитие (orvg_7) (0,306), напряженность в работе (orvg_2) (0,199). Отрицательные связи отсутствуют.

Вероятнее всего, это обусловлено тем, что сотрудник, имеющий склонность к профессиональному выгоранию, привык оценивать значимость выполняемой работы исходя из ее длительности и интенсивности нагрузки. Ощущая профессиональное развитие, сотрудник будет испытывать успешность реализации поставленных задач.

У сотрудников, имеющих склонность к профессиональному выгоранию, выявлено, что на напряженность в работе (orvg_2) воздействуют личностные качества (схемы) такие, как недоверие (ожидание жестокого обращения)

(sh_3) (0,449), социальная отчужденность (sh_4) (0,349), запутанность (неразвитая идентичность) (sh_9) (0,518), покорность (sh_10) (0,459), недостаточность самоконтроля (sh_15) (0,499), негативизм (пессимизм) (sh_17) (0,555), пунитивность (sh_18) (0,423). Отмечается положительная корреляция с самооценкой качества работы (oprvt_5) (0,199), профессиональным перфекционизмом (oprvt_4) (0,395), здоровьем и общей оценкой адаптации (oprvt_9) (0,575), эмоциональным истощением (mbi_1) (0,340) и деперсонализацией (mbi_2) (0,308), экстравертированностью (bf_1) (0,395). Отрицательная взаимосвязь выявлена с удовлетворенностью работой, ее профессиональной значимостью (oprvt_3) (- 0,477) и помощью, психологической поддержкой коллег в работе (oprvt_6) (-0,264).

Таким образом, сотрудник будет меньше склонен к ощущению напряженности в работе, если сможет испытывать удовлетворение от выполняемой работы и ощущение помощи и поддержки коллег.

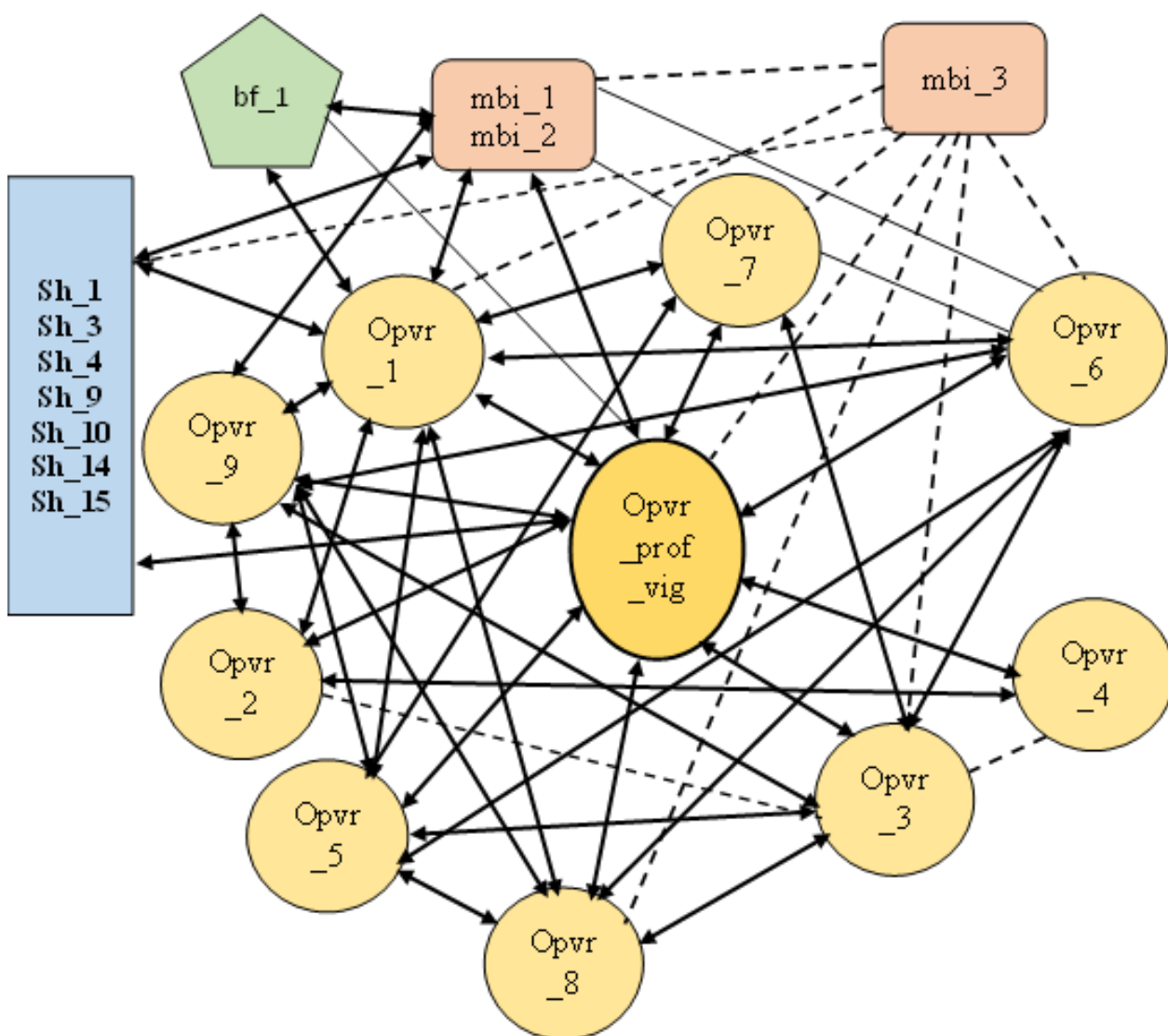
Здоровье и общая адаптация (oprvt_9) будет иметь положительную корреляцию с эмоциональным истощением (oprvt_1) (0,615) и напряженностью в работе (oprvt_2) (0,575). Отрицательная корреляция происходит с помощью и психологической поддержкой коллег в работе (oprvt_6) (- 0, 176).

Это обусловлено тем, что успешность адаптации сотрудника свидетельствует о меньшей необходимости привлечения коллег для помощи. Однако, чем выше адаптированность личности, тем больше он готов к нагрузкам, а значит, способен преодолеть истощение и напряженность.

На эмоциональное истощение (oprvt_1) влияет экстравертированность личности (bf_1) (0,396), здоровье и общая адаптация (oprvt_9) (0,615), эмоциональное истощение (mbi_1) (0,331) и деперсонализация (mbi_2) (0,273), напряженность в работе (oprvt_2) (0,642).

Сотрудник, имеющий склонность к профессиональному выгоранию, будет ощущать погруженность в собственные мысли и чувства, может быть недостаточно адаптирован к деятельности, стремится избегать контакты с окру-

жающими, испытывает состояние психоэмоционального напряжения в процессе выполнения обязанностей.



Прим.: $\longleftrightarrow$ положительная взаимосвязь по Пирсону на уровне 0,01; $\longrightarrow$ положительная взаимосвязь по Пирсону на уровне 0,05; $-\text{---}$ отрицательная взаимосвязь по Пирсону на уровне 0,01; $-\text{---}$ отрицательная взаимосвязь по Пирсону на уровне 0,05.

Рисунок 11 – Корреляционная плеяда взаимосвязей переменных-результатов исследования лиц, у которых отсутствует тенденция к профессиональному выгоранию (n=162)

Анализируя результаты, полученные в ходе психодиагностики сотрудников с низким уровнем выгорания, отмечаем следующее. На интегративный индекс выгорания (opvr_prov_vig) влияет (имеется положительная корреляция) эмоциональное истощение (mbi_1) и деперсонализация (mbi_2), экстра-

версия (bf_1). Положительная корреляция наблюдается со следующими схемами: эмоциональная депривированность (sh_1), недоверие, ожидание жестокого поведения (sh_3), социальная отчужденность (sh_4), запутанность, неразвитая идентичность (sh_9), покорность (sh_10), привилегированность (sh_14), недостаточность самоконтроля (sh_15). Отмечается также положительная корреляция со всеми шкалами методики «Отношение к работе и профессиональное выгорание» В.А. Винокура, среди которых следующие элементы: эмоциональное истощение (orvr_1), напряженность в работе (orvr_2), удовлетворенность работой и ее профессиональной значимостью (orvr_3), профессиональный перфекционизм (orvr_4), самооценка качества работы (orvr_5), помощь и психологическая поддержка коллег в работе (orvr_6), профессиональное развитие и самоусовершенствование (orvr_7), общая самооценка (orvr_8), здоровье и общая адаптация (orvr_9). Отрицательная корреляция проявляется с редукцией личных (профессиональных) достижений (mbi_3).

Отмечаем, что корреляция вышеуказанных схем имеется с эмоциональным истощением (mbi_1) (orvr_1) и деперсонализацией (mbi_2), интегративным индексом выгорания (orvr_prov_vig). Отрицательная корреляция обнаружена с редукцией личных (профессиональных) достижений (mbi_3).

У сотрудников, не имеющих склонности к профессиональному выгоранию, детерминантами являются различные факторы, которые в той или иной мере оказывают влияние на сотрудника. Стоит отметить, что чем больше сотрудник готов положительно оценить свои профессиональные достижения, тем ниже у него будет проявляться тенденция к выгоранию.

Оценивая различия двух типов выборки сотрудников (имеющих и не имеющих тенденцию к профессиональному выгоранию), мы отмечаем следующие различия:

1. Выявлены общие схемы, которые коррелируют с интегративным индексом выгорания у испытуемых вне зависимости от склонности к профессиональному выгоранию: недоверие (ожидание жестокого поведения), социальная отчужденность, запутанность (неразвитая идентичность), покорность, недо-

статочность самоконтроля. Вероятнее всего, проявление корреляции уровня выгорания и схем у сотрудников является приобретенной профессиональной деформацией, которая выражается во взаимодействии большей части испытуемых со спецконтингентом. Так, проявление недоверия обусловлено стремлением осужденных, подозреваемых и обвиняемых создать условия для манипуляции сотрудником с целью получения выгоды, что заставляет сотрудника находиться в состоянии повышенной внимательности. Проявление схемы «социальная отчужденность» может быть результатом работы в учреждениях и органах ФСИН России в связи с тем, что сотрудники иногда ощущают себя иной социальной группой, не идентифицируют с «гражданскими». Также вероятность проявления данной схемы может являться результатом того, что респонденты не хотят себя ассоциировать с конкретной группой. Воздействие таких схем, как «неразвитая идентичность» и «покорность», характеризуется причинением ущерба индивидуальным особенностям и привычкам, проявлением излишней вовлеченности во взаимодействие с окружающими. Так, в рамках служебной деятельности сотрудники привыкли находиться в подчинении с ощущением поддержки за счет более «сильной фигуры», что обусловлено иерархичностью и чинопочитанием. Схема «недостаточность самоконтроля», которая выявлена у испытуемых, выражается у сотрудников чрезмерным сосредоточением на оценке окружающих с целью заслужить одобрение или избежать наказания. Сотрудник стремится избегать дискомфортной ситуации, что может проявляться в уходе от ответственности или нежелании достигать поставленные цели.

2. Отмечается различие схем, которые влияют на уровень профессионального выгорания. Так, у лиц, имеющих тенденцию к профессиональному выгоранию, отмечаются дополнительные выявленные схемы помимо вышеописанных. Среди них схема «негативизм». Она проявляется в результате гиперфиксации сотрудника на отрицательных аспектах жизни. Некоторые положительные моменты в рабочей и личной сфере не замечаются или обесцениваются. Данный аспект подтверждается в работе Н.Е. Водопьяновой и

Е.С. Старченковой, которые отмечали повышение негативных переживаний у индивида в результате перенасыщения взаимодействием с окружающими. Повышенная негативизация окружающей среды может проявляться в повышении тревожности, беспокойстве, жалобах, однако при этом в отсутствии решимости на изменение имеющихся условий. Проявление пессимистического настроения можно заметить и по результатам проведенного анкетирования, где 35,8% респондентов не ощущают реализации своего потенциала на рабочей арене. Для лиц, имеющих тенденцию к выгоранию, свойственно использовать схему «пунитивность». Такие сотрудники убеждены, что за ошибки должно быть строгое наказания, поэтому возникает страх наказания за совершенные ошибки. Сотрудник может начать стремиться к идеализации процесса выполнения должностных и служебных задач, что приводит к перфекционизму. Отличительной схемой у лиц, не имеющих склонность к выгоранию, является «грандиозность», которая проявляется в ощущении наличия особых прав, вере в свое превосходство. Вероятнее всего данная стратегия помогает сотрудникам снизить уровень выгорания ввиду наличия ощущения значимости, что, согласно исследованиям С. Черниса, является важным. Также выделяем схему «эмоциональная депривация», воздействие которой отражается в ожидании того, что желание заботы, сочувствия и защиты не будет реализовано. Ощущение себя не в безопасности отрицательно влияет на психоэмоциональное состояние, что влечет за собой длительное нахождение в стрессовом состоянии, которое может являться причиной развития профессионального выгорания (согласно теориям К. Кондо, В. Бойко и др.).

Таким образом, стоит обозначить, что на формирование профессионального выгорания влияют не только условия служебной деятельности, но и личностные черты индивида, которые могут проявляться в результате особенностей воспитания в семье, в ценностях, в наличии иррациональных установок по отношению к окружающей среде, в результате чего мы можем создать модель, включающую в себя детерминанты и факторы, воздействующие на формирование профессионального выгорания.

2.3 Детерминанты, влияющие на формирование профессионального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы

В рамках изучения специфики схем сотрудников уголовно-исполнительной системы, а также для выявления различий между лицами, имеющими и не имеющими тенденцию к профессиональному выгоранию, был проведен регрессионный анализ и однофакторный дисперсионный анализ (one-way ANOVA). Результаты представлены в таблицах 7.1, 7.2, 8.1 и 8.2.

Таблица 7.1 – Результаты регрессионного анализа для выборки сотрудников без тенденции к профессиональному выгоранию

Показатель	Значение
Множественный R	,494 ^a
R-квадрат	,244
Скорректированный R-квадрат	,209
Стандартная ошибка оценки	5,64534
Изменение R квадрат	,244
F- критерий изменения	7,088
Степень свободы 1	7
Степень свободы 2	154
Значимость изменений (p)	<0,001
Статистика Дурбина-Уотсона	1,998
Прим. 1. Предикторы: (константа), схемы 1,3,4, 9,10,14,15 (Sh_1, Sh_3, Sh_4, Sh_9, Sh_10, Sh_14, Sh_15) 2. Зависимая переменная: показатель профессионального выгорания (opvr_prof_vig)	

Модель объясняет 24.4% дисперсии зависимой переменной ($R^2=0,244$, $F(7,154)=7,088$, $p<0,001$). Значение статистики Дарбина-Уотсона (1,998) указывает на отсутствие автокорреляции остатков.

Таблица 7.2 – Результаты дисперсионного анализа (ANOVA) для выборки сотрудников без тенденции к профессиональному выгоранию

Источник вариации	Сумма квадратов	Степень свободы	Средний квадрат	F-критерий	Уровень
Регрессия	1581,264	7	225,895	7,088	<0,001
Остаток	4907,965	154	31,870	-	-

Продолжение таблицы 7.2

Всего	6489,229	161	-	-	-
Прим. 1. Зависимая переменная: показатель профессионального выгорания (opvt_prof_vig) 2. Предикторы: (константа), схемы 1, 3, 4, 9, 10, 14, 15 (Sh_1, Sh_3, Sh_4, Sh_9, Sh_10, Sh_14, Sh_15) 3. Уровень значимости $p < 0,001$					

Анализ результатов таблицы 7.1 демонстрирует, что у выборки сотрудников, у которых отсутствует тенденция к профессиональному выгоранию, коэффициент детерминации модели равен 0,209, это показывает, что предикторы Sh_1, Sh_3, Sh_4, Sh_9, Sh_10, Sh_14, Sh_15 (схемы эмоциональной депривированности; недоверия, ожидания жестокого поведения; социальной отчужденности; запутанности, неразвитой идентичности; покорности; привилегированности, грандиозности; недостаточности самоконтроля) на 20,9% объясняют уровень интегративного показателя профессионального выгорания. Соответственно, данные схемы демонстрируют отсутствие тенденции к выгоранию. Описывая данный тип, можно сказать, что это сотрудники, которые готовы к отсутствию понимания, внимания и поддержки, зачастую имеют ощущение недоверия к окружающему миру и возможное нежелание вступать в близкий эмоциональный контакт ввиду ожидания возможного жестокого обращения, которое может сопровождаться ложью, манипулированием и оскорблением. При этом сотрудники, не имеющие склонности к профессиональному выгоранию, будут находиться обособленно в системе взаимоотношений с окружающими, что выражается в ощущении отличия себя от других, отсутствии принадлежности к социальной группе сотрудников. Кроме этого, такие лица могут столкнуться с трудностями в самоидентификации, возникает необходимость в ощущении подчинения значимому человеку, что может нанести ущерб индивидуальности, социальной адаптированности к окружающей среде. Сотрудники, у которых не выявлена тенденция к профессиональному выгоранию, имеют активную схему покорности, выражающуюся в чрезмерном стремлении соблюдать имеющиеся правила, действовать согласно установленному регламенту. Это позволяет им, с одной стороны, успешно использовать адаптационный ресурс по отношению к служебной

деятельности и минимизировать возможные стремления к творческой направленности, но с другой стороны, отрицательно сказывается на осознании собственных потребностей и интересов, возможны проявления дезадаптивных реакций (повышенной раздражительности, агрессивности) ввиду частого подавления эмоций. Схема «привилегированность, грандиозность» позволяет сотруднику ощущать собственную значимость на рабочей арене, что проявляется в наличии больших полномочий в рамках исполнения должностных и служебных обязанностей, а также в наличии подчиненного личного состава, в отношении которого реализуется управленческая и воспитательная работа. Выражение особых прав может быть в повышенной требовательности по отношению к окружающим и (или) в стремлении демонстрировать доминантную позицию. Лица, не имеющие тенденции к профессиональному выгоранию, более открыты к эмоциональным проявлениям, что может выражаться в сниженном самоконтроле, возможной устойчивости к несоответствию желаний и имеющихся возможностей.

Далее рассмотрим особенности проявления схем у лиц, имеющих склонность к профессиональному выгоранию.

Таблица 8.1 – Результаты регрессионного анализа для выборки сотрудников с тенденцией к профессиональному выгоранию

Показатель	Значение
Множественный R	,637
R-квадрат	,406
Скорректированный R-квадрат	,373
Стандартная ошибка оценки	3,75108
Изменение R квадрат	,406
F- критерий изменения	12,288
Степень свободы 1	7
Степень свободы 2	126
Значимость изменений (p)	<0,001
Статистика Дурбина-Уотсона	1,806
Прим. 1. Предикторы: (константа), схемы 3, 4, 9, 10, 15, 17, 18 (Sh_3, Sh_4, Sh_9, Sh_10, Sh_15, Sh_17, Sh_18) 2. Зависимая переменная: показатель профессионального выгорания (opvr_prof_vig)	

1. Модель демонстрирует хорошую объяснительную способность, учитывая $R^2=0,406$ (скорректированный $R^2=0,373$), это означает, что включенные предикторы объясняют около 37-41% дисперсии уровня профессионального выгорания.

2. Модель статистически значима ($F(7,126)=12,288$, $p<0,001$), что подтверждает адекватность модели и существование влияния предикторов.

3. Значение статистики Дарбина-Уотсона (1,806) близко к 2, что указывает на отсутствие автокорреляции остатков в модели.

Как показал регрессионный анализ (Таблица 8.1), для сотрудников с тенденцией к выгоранию модель с 7 предикторами значимо объясняет вариацию уровня выгорания ($F(7,126)=12,29$, $p<0,001$, $R^2=0,41$). Наибольший вклад вносят схемы Sh_15 (недостаточность самоконтроля), Sh_17 (негативизм, пессимизм).

Таблица 8.2 – Результаты дисперсионного анализа (ANOVA) для выборки сотрудников с тенденцией к профессиональному выгоранию

Источник вариации	Сумма квадратов	Степень свободы	Средний квадрат	F-критерий	Уровень
Регрессия	1210,311	7	172,902	12,288	<0,001
Остаток	1772,898	126	14,071	-	-
Всего	2983,209	133	-	-	-
Прим. 1. Зависимая переменная: показатель профессионального выгорания (oprvt_prof_vig) 2. Предикторы: (константа), схемы 1. 3,4,9,10,15,17,18 (Sh_3, Sh_4, Sh_9, Sh_10, Sh_15, Sh_17, Sh_18) 3. Уровень значимости $p<0,001$					

Объясненная дисперсия: регрессионная модель объясняет значительную часть вариации ($1210,311/2983,209 = 40,6\%$, что соответствует $R^2=0,406$ (из таблицы 8.1).

Статистическая значимость: модель высоко значима ($F(7,126)=12,29$, $p<0,001$), что подтверждает существенное влияние предикторов на уровень профессионального выгорания.

Сравнение с группой без тенденции к профессиональному выгоранию: F-критерий для сотрудников, имеющих тенденции к профессиональному вы-

горанию (12,288), выше, чем для сотрудников, не имеющих тенденцию к профессиональному выгоранию ($F=7,088$, см. таблица 7.2), что свидетельствует о более сильном влиянии схем на сотрудников с тенденцией к профессиональному выгоранию.

Анализ ANOVA (Таблица 8.2) выявил статистически значимое влияние предикторов на уровень выгорания у сотрудников с соответствующей тенденцией ($F(7,126)=12.29$, $p<0.001$). Модель объясняет 40,6% дисперсии (Сумма квадратов регрессии = 1210,31), что подчеркивает важность выявленных схем (Sh_3, Sh_4, Sh_9, Sh_10, Sh_15, Sh_17, Sh_18 (схемы: недоверие, ожидание жестокости обращения; социальная отчужденность; запутанность, неразвитая идентичность; покорность; недостаточность самоконтроля; негативизм, пессимизм; пунитивность) в прогнозировании профессионального выгорания. Сотрудники, имеющие тенденцию к профессиональному выгоранию, склонны, в отличие от тех, кто не имеет тенденции к профессиональному выгоранию, ощущать себя менее значимыми, у них отсутствует ярко выраженная схема «привилегированность, грандиозность». Кроме этого, наблюдается отсутствие схемы «эмоциональная депривированность», что характеризует сотрудников, имеющих склонность к профессиональному выгоранию, как лиц, более нуждающихся в позитивной эмоциональной связи, проявляющейся в ощущении любви и заботы, готовности получить поддержку, наставление со стороны окружающих.

Стоит отметить, что на профессиональное выгорание влияет схема «негативизма, пессимизма». Данная стратегия поведения и когнитивный компонент будет характеризовать сотрудников, имеющих склонность к профессиональному выгоранию, как тех, которые привыкли с негативной точки зрения оценивать собственную деятельность и личностные качества, прогнозировать негативный исход ситуаций. Вероятнее всего, данная стратегия поведения в дальнейшем приведет к формированию редукции личных (профессиональных) достижений, что будет выражаться в повышенной тревожности. Данную точку зрения подтверждают исследования К. Маслач. В многомерной модели выгорания истощение возникает в результате длительного нахождения сотрудника

в тревожном состоянии. Отличительной схемой является «пунитивность», то есть ожидание возможного наказания и убежденность в том, что за ошибки должна следовать санкция. Может иметь проявление в виде повышенной нетерпимости к окружающим и трудностям в принятии их несовершенства, что ведет к повышенным требованиям, предъявляемым к собственной работе и работе подчиненного личного состава.

Результаты регрессионного анализа подтвердили значимость схем, влияющих на интегративный индекс профессионального выгорания, первоначально выявленных при корреляционном анализе.

Были выявлены общие схемы, свойственные выборке респондентов, среди которых «недоверие (ожидание жестокого поведения)», «социальная отчужденность», «запутанность (неразвитая идентичность)», «покорность», «недостаточность самоконтроля». У сотрудников, имеющих склонность к профессиональному выгоранию, выявлены схемы «негативизма, пессимизма» и «пунитивность», что свидетельствует о наличии определенных поведенческих факторов, воздействующих на профессиональное выгорание.

Исходя из проведенного регрессионного анализа, стоит отметить, что в основном учитывался личностный поведенческий компонент, который мог быть приобретен в результате особенностей воспитания, профессионального становления, мировоззрения и ценностных ориентаций. Однако иные аспекты (особенности служебной деятельности каждого респондента, отношение к профессиональной субкультуре, ощущение профессиональной востребованности) в настоящем исследовании не учитывались ввиду обширности и отсутствия возможностей к систематизации полученных результатов, что обусловлено различной выборкой сотрудников. Стоит отметить, что для формирования качеств, препятствующих профессиональному выгоранию, недостаточно учитывать исключительно поведенческие реакции, важно обратить внимание на когнитивный компонент, включающий в себя уровень образования, особенности скорости мыслительных реакций, оценки окружающей среды и т.д., в результате чего нами решено использовать индивидуальный формат пси-

хокоррекционной работы, позволяющей подобрать дифференцированный подход к респонденту с учетом основных проявленных стратегий поведения, влияющих на уровень профессионального выгорания. Индивидуальная психокоррекционная работа позволяет обозначить общую направленность действий, позволяющих принять превентивные меры по снижению выгорания, что возможно обобщить для использования в дальнейшем в рамках психопрофилактической работы с сотрудниками уголовно-исполнительной системы уже на этапе первичных признаков формирования выгорания.

2.4 Психологическая модель детерминант, влияющих на профессиональное выгорание сотрудника УИС

Для обозначения основных мишеней психокоррекционной работы нами решено систематизировать полученные данные с использованием метода моделирования. Нами была разработана графическая иллюстрация полученных результатов, которые предопределяют развитие деструктивного поведения и являются детерминантами, воздействующими на формирование профессионального выгорания. Стоит отметить, что данная модель не является результатом всего исследования, а лишь иллюстрирует отдельные компоненты, которые требуют повышенного внимания в ходе проведения психокоррекционной работы. Модель является кратким описанием полученных результатов исследования, что имеет подтверждение при помощи методов математической статистики.

На рисунке 12 нами обозначены факторы, выявленные в результате использования факторного анализа, и схемы, которые получены по итогам проведения регрессионного анализа и оказывают влияние на формирование профессионального выгорания. В результате проведения исследования такие схемы, как «недостаточность самоконтроля», «запутанность, неразвитая идентичность», «социальная отчужденность», «недоверие, ожидание жестокого обращения», «покорность», являются общими у респондентов вне зависимости от наличия тенденции к профессиональному выгоранию. Схемы «пунитивность»,

«негативизм, пессимизм» являются отличными, присущими респондентам с высоким и средним уровнем профессионального выгорания, что нами было включено в «тенденцию». Кроме этого, нами обозначены факторы, воздействующие на процесс формирования выгорания, среди них «поведение в рабочей среде», «проявление выгорания», «восприятие ситуации» и «черты личности». К компоненту «поведение в рабочей среде» нами были отнесены три схемы, полученные в результате регрессионного анализа: «недостаточность самоконтроля» (со значением 0,570), «социальная отчужденность» (0,658), «запутанность, неразвитая идентичность» (0,582). Такой сотрудник в поведенческом аспекте склонен не ассоциировать себя с профессиональной средой, возможно ее обесценивание или стремление максимально обособиться от коллектива, при этом он будет испытывать потребность в поддержке, переживание внутренней пустоты. В процессе профессиональной деятельности сотрудник может ощущать необходимость совершать действия для получения поддержки и одобрения, но не для достижения результата, что имеет выраженность в сдержанности. Схемы «покорность», «пунитивность», «негативизм, пессимизм» не имеют связи с факторами, что возможно, обусловлено своеобразием личного опыта сотрудников и их индивидуальными поведенческими особенностями. Стоит отметить, что схема «покорность» позволяет сотруднику легче адаптироваться к четкой иерархии и наличию чиновничества, нередко обуславливающих особенность деятельности государственных служащих. Схемы «пунитивность», «негативизм, пессимизм» были выявлены у респондентов, имеющих тенденцию к профессиональному выгоранию, что выражается в страхе постоянного ожидания наказания, в обесценивании результата работы, в предположении катастрофического исхода возможных событий. Кроме этого, отмечаем факторы, которые были выявлены и имели включенность компонентов всех переменных методики Big Five Inventory-2 (фактор «черты личности»), что подчеркивает необходимость индивидуального подхода в работе с профессиональным выгоранием. Обозначенный компонент «реакция на стресс» включает в себя методику СЭВ, в основе которой исследова-

ния В. Бойко, что выгорание является многоступенчатым процессом и развивается в результате длительного стрессового воздействия.



Рисунок 12 – Психологическая модель личностно-поведенческих детерминант, влияющих на профессиональное выгорание сотрудника УИС

На основе проведенного исследования и составления психологической модели нами определены основные корректируемые предикторы (мишени психологической работы), среди которых является снижение активности выявленных схем, где особое внимание уделяется схеме «пунитивность» и «негативизм, пессимизм». В результате работы следует применять схема-терапию и техники когнитивно-поведенческой терапии, позволяющие работать с иррациональными убеждениями испытуемых. Кроме этого, важно сформировать адекватную реакцию на стрессовые ситуации путем формирования психологической устойчивости сотрудников, а также воздействовать на формирование адекватной реакции при восприятии ситуаций на профессиональной арене.

Проверка адекватности построенной модели была выполнена в рамках применения экспериментальной программы, представленной в главе 3.

Выводы по главе 2

1. В результате проведения анкетирования был составлен портрет сотрудника, имеющего тенденцию к профессиональному выгоранию. Сотрудник, имеющий склонность к профессиональному выгоранию, иногда ощущает абсолютное отсутствие сил после работы и работает больше, чем следовало. При этом во внерабочее время проведение тревожное состояние за рабочие дела сохраняется. Часто сталкивается с преобладанием напряженности, усталости, а из способов эмоциональной разгрузки предпочитает просмотр кинофильмов или сериалов, иногда физическую активность. Несмотря на ощущение достоинства профессий, некоторые респонденты говорят об отсутствии реализации потенциала. Стоит отметить, что сотрудники продолжают быть готовыми к взаимодействию с коллегами, к решению поставленных задач, от которых не всегда испытывают удовлетворенность.

2. Обозначены латентные факторы, которые воздействуют на формирование выгорания. Среди них «поведение в рабочей среде», «реакция на стресс», «восприятие ситуации» и «черты личности».

3. В результате проведенного корреляционного анализа выявлены общие схемы, которые коррелируют с интегративным индексом выгорания у испытуемых вне зависимости от склонности к профессиональному выгоранию: недоверие (ожидание жестокого поведения), социальная отчужденность, запутанность (неразвитая идентичность), покорность, недостаточность самоконтроля. Данные схемы свойственны сотрудникам уголовно-исполнительной системы.

4. Отмечается различие схем, которые влияют на уровень профессионального выгорания. Так, у лиц, имеющих тенденцию к профессиональному выгоранию, отмечаются дополнительные выявленные схемы кроме вышеописанных. Среди них схема «негативизм, пессимизм» и схема «пунитивность».

5. Схемы, влияющие на интегративный индекс профессионального выгорания, выявленные путем корреляционного анализа, подтверждены в результате проведения регрессионного анализа. В результате проведения иссле-

дования такие схемы, как «недостаточность самоконтроля», «запутанность, неразвитая идентичность», «социальная отчужденность», «недоверие, ожидание жестокого обращения», «покорность», являются общими у респондентов вне зависимости от наличия тенденции к профессиональному выгоранию. Схемы «пунитивность», «негативизм, пессимизм» являются отличными, присущими респондентам с высоким и средним уровнем профессионального выгорания, что нами было включено в «тенденцию».

6. Составлена психологическая модель детерминант, влияющих на формирование профессионального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы. В нее вошли выявленные схемы и латентные факторы. К компоненту «поведение в рабочей среде» нами были отнесены три схемы, полученные в результате регрессионного анализа: «недостаточность самоконтроля», «социальная отчужденность», «запутанность, неразвитая идентичность».

7. На основе проведенного исследования и составления психологической модели нами определены основные корректируемые предикторы (мишенни психологической работы), среди которых выделено снижение активности выявленных схем, где особое внимание уделяется схеме «пунитивность» и «негативизм, пессимизм».

8. Определен индивидуальный формат работы с применением схематерапии и техник когнитивно-поведенческой терапии, позволяющих работать с иррациональными убеждениями испытуемых. Психокоррекционная работа направлена на формирование качеств, препятствующих развитию профессионального выгорания.

ГЛАВА 3 ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ ПРОГРАММА ПО ФОРМИРОВАНИЮ КАЧЕСТВ, ПРЕПЯТСТВУЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ ВЫГОРАНИЮ

3.1 Общая характеристика экспериментальной программы, ее процедура

В результате проведения диагностики было выявлено, что проблема профессионального выгорания среди сотрудников уголовно-исполнительной системы является актуальной. Так, решено провести экспериментальную программу, направленную на формирование качеств, препятствующих формированию профессионального выгорания. По итогам диагностических мероприятий было установлено, что сотрудники, имеющие средний и высокий уровень профессионального выгорания, отличаются следующими проявлениями: напряженностью, самостоятельной оценкой снижения эффективности, восприятием окружающей обстановки с негативной оценкой, ожиданием наказания, отсутствием собственного мнения, недоверием, ощущением социальной отчужденности, недостаточностью самоконтроля.

Поэтому было решено обеспечить психологическое сопровождение с использованием экспериментальной программы, целью которого является формирование личностных качеств, способствующих успешному преодолению профессионального выгорания. В содержательном плане данная экспериментальная программа направлена на повышение эффективности трудовой деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы, на стабилизацию эмоционального состояния, снижение кадрового оттока.

Мероприятия, направленные на организацию экспериментальной программы, заключались в следующем:

- изучение полученных результатов, их систематизация и обобщение;
- анализ выборки респондентов с учетом их индивидуально-личностных особенностей;
- на основе полученной информации распределение сотрудников, входящих в контрольную и экспериментальную группу, проверка их репрезента-

тивности и эквивалентности;

- составление программы психологического сопровождения сотрудников уголовно-исполнительной системы с определением «мишеней» психокоррекционной работы;
- осуществление индивидуальной психокоррекционной работы в очном формате и онлайн-формате;
- повторный сбор данных по результатам проведения экспериментальной программы;
- заключительная интерпретация результатов повторной диагностики сотрудников с использованием математически значимых методов;
- анализ повторной диагностики показателей участников контрольной и экспериментальной групп для оценки изменений по итогам проведения психокоррекционных мероприятий.

Мероприятия экспериментальной программы реализованы на базе Санкт-Петербургского университета ФСИН России в период с 2023 года по 2024 год. Продолжительность экспериментального воздействия на сотрудников составляла 6 недель. Нами был выбран краткосрочный вариант проведения психокоррекционного воздействия ввиду ограниченного периода нахождения сотрудников на базе образовательной организации. Для достижения наибольшей эффективности был выбран индивидуальный формат работы, позволяющий рассмотреть индивидуально-личностные черты личности сотрудника, тем самым скорректировать проведение занятий с учетом результатов тестирования и характеристик испытуемых. Изначально нами подобрано 50 сотрудников, входящих в экспериментальную группу, а также 50 сотрудников, входящих в контрольную группу.

Экспериментальную базу составили сотрудники уголовно-исполнительной системы, которые принимали участие в эмпирическом исследовании детерминант, способствующих профессиональному выгоранию. Среди них - сотрудники ФКУ ИК-2 УФСИН России по Рязанской области, ФКУ СИЗО-1 УФСИН России по Тверской области, а также сотрудники, находящи-

еся на повышении квалификации на базе Санкт-Петербургского университета ФСИН России. Подробная характеристика сотрудников, принимавших участие в исследовании, описана в главе 2 (см. п.2.1.3).

Процедура реализации экспериментальной программы предусматривала следующие этапы:

1. Первичный сбор данных о респондентах. Информация была получена при помощи использования авторской анкеты. Вопросы анкеты отражали характеристику сотрудника: стаж службы, особенности времяпровождения, семейное положение, отношение к выполняемым обязанностям и т.д.

2. Осуществление психодиагностики. При помощи специально подобранного инструментария была получена информация о личностных качествах сотрудников, а также об их уровне профессионального выгорания на момент организации психокоррекционной работы. В рамках психодиагностики был использован схемный опросник Джеффри Янга, позволяющий на начальном этапе выявить акцентуированные схемы респондента в целях применения схема-терапии в дальнейшей работе в рамках экспериментальной программы.

3. Повторное психодиагностическое исследование по результатам проведения психокоррекционной работы. В рамках данного направления на завершающем этапе экспериментальной программы проведен сбор данных о личностных и поведенческих аспектах сотрудника и выявление в процессе беседы информации об их изменении. Однако решено было повторно не оценивать результаты анкетирования в силу отсутствия воздействия на представленные в анкете компоненты.

Мероприятия экспериментальной программы проводились с сотрудниками уголовно-исполнительной системы, входящими в экспериментальную группу. В нее вошли 50 испытуемых, что составляет 16,9% от общей выборки (в контрольную группу – 50 человек). Сравнительно малый процент выборки сотрудников, участвующих в мероприятиях экспериментальной программы в рамках контрольной группы, обусловлен индивидуализированным подходом, который будет наиболее предпочтителен в силу «мишеней» психокоррекци-

онной работы, а также из-за возможных личностных изменений. Индивидуальный характер проводимой работы позволяет всесторонне изучить сотрудника, выявить детерминанты, которые влияют на процесс формирования выгорания, изучить стратегии поведения и личностные установки. Данный формат работы будет недостаточно планомерно реализован в условиях групповой работы в силу выборки испытуемых (сотрудники, находящиеся на повышении квалификации), что не позволяет сформировать тренинговую группу с учетом динамики групповых процессов. В силу длительности курсов повышения квалификации (2 недели), а также нагрузки сотрудников 4 занятия были проведены в очном формате. Встречи осуществлялись два раза в неделю.

Далее происходило взаимодействие при помощи платформ для установления видеосвязи с частотой встреч один раз в неделю. Длительность одного занятия составляла 55-60 минут. В очном формате встречи проходили в рамках распорядка дня слушателей, находящихся на повышении квалификации. Общение с действующими сотрудниками осуществлялось в рамках оказания психологической помощи, что было обговорено и принято администрацией исправительных учреждений. После 4-х встреч сотрудникам предлагалось использовать дистанционный формат взаимодействия для продолжения работы. Длительность проведения психокоррекционных мероприятий - 6 недель.

Сочетание двух форматов (очного и онлайн) позволило в полной мере проводить работу в постоянных условиях пребывания респондентов, когда в течение рабочей недели они выполняли должностные и служебные обязанности. Сотрудникам, входящим в экспериментальную группу, предлагалось принять участие в индивидуальной психокоррекционной работе, которая направлена на формирование психологической устойчивости, предотвращение риска прогрессирования профессионального выгорания, а также на улучшение профессионально-значимых качеств. Под экспериментальным воздействием подразумевается участие сотрудников в индивидуальном психокоррекционном занятии (консультации).

В контрольную выборку вошли испытуемые, которые являются эквива-

лентными по параметрам с экспериментальной выборкой, а также репрезентативными общей совокупности. Сотрудники, входящие в контрольную выборку, участие в психокоррекционной работе не принимали, воздействие на их привычный образ жизни не оказывалось, однако с ними поддерживалась связь.

3.2 Методическое обеспечение экспериментальной программы

3.2.1 Методы и методики

Представим основные характеристики разработанной индивидуальной программы психологического сопровождения сотрудников, которая способствует формированию качеств, препятствующих выгоранию.

Цель программы – формирование поведенческих и когнитивных аспектов личности, способствующих снижению риска развития профессионального выгорания, организация условий для формирования личностных качеств, препятствующих выгоранию.

Задачи программы:

1. Изучение дезадаптивных компонентов (мыслительного, когнитивного, поведенческого), влияющих на формирование профессионального выгорания.
2. Формирование мотивации на добросовестное выполнение должностных и служебных обязанностей, развитие позитивных взглядов на профессиональную деятельность, повышение уверенности в себе.
3. Актуализация внутренних ресурсов как способа адаптации к особенностям служебной деятельности в уголовно-исполнительной системе.

В рамках реализации программы использовалась индивидуальная форма консультирования, включающая в себя психопросветительскую работу, направленную на информирование сотрудников о выгорании, мотивации, способах снятия эмоционального напряжения. Использовалось моделирование ситуаций, способствующих развитию гибкости при принятии решений. Проводилось изучение ценностей, позволяющее произвести соотношение собственных приоритетов и целей уголовно-исполнительной системы.

Индивидуальная программа психологического сопровождения, направленная на формирование качеств, препятствующих развитию профессионального выгорания, является краткосрочной. Программа рассчитана на 8 занятий по 55-60 минут. Первые четыре занятия реализовывались в очном формате на базе кабинета психологической разгрузки Университета ФСИН России. Изначально занятия рассчитаны на 2 раза в неделю, что обусловлено наличием участников в экспериментальной группе лиц, проходящих курсы повышения квалификации длительностью 2 недели. За ограниченный период очного взаимодействия необходимо было сформировать доверительный контакт и понимание ценности работы, что позволило в дальнейшем продолжить реализацию мероприятий экспериментальной программы. Затем сотрудникам предлагалось присутствовать на занятиях в индивидуальном формате, но с использованием средств видеосвязи. 5, 6, 7, 8 занятия были проведены в онлайн-формате с частотой один раз в неделю, что позволило сотрудникам без значительных нагрузок внести в расписание участие в мероприятиях экспериментальной программы.

Для проведения формирующего эксперимента по истечении 6 недель испытуемым экспериментальной и контрольной групп предлагалось повторно пройти психодиагностическое обследование с использованием того же психодиагностического инструментария, что и при первоначальной диагностике (за исключением методики СЭВ и Big Five-2).

В условиях реализации психокоррекционной работы нами были использованы принципы, методы и методики, представленные в литературе в контексте опыта индивидуальной работы. Все консультативные мероприятия носили конфиденциальный характер и реализовывались в соответствии с Этическим кодексом психолога.

Условно обозначим два блока, позволяющие всесторонне организовать программу индивидуального психологического сопровождения, которая была реализована в процессе 8 занятий с лицами, входящими в экспериментальную группу. В рамках занятий для сотрудников было предусмотрено небольшое домашнее задание.

Блок 1

Продолжительность: 2 недели. Количество занятий: 4 занятия.

В процессе реализации данного блока осуществлены очные встречи на базе Университета ФСИН России либо на территории кабинета психологической разгрузки исправительного учреждения (для сотрудников ФКУ СИЗО-1 УФСИН России по Тверской области и ФКУ ИК-2 УФСИН России по Рязанской области). Данные встречи были организованы 2 раза в неделю, что позволяло за короткий период произвести психокоррекционное воздействие. Основная цель первой встречи - установление доверительного контакта с сотрудниками, способствующего снятию барьеров, возникающих в рамках желания создать социально-одобряемый облик. На первой встрече были частично доведены индивидуальные результаты диагностики. Далее осуществлялось мини-интервью с целью оценки социальных особенностей сотрудников. Интервью было направлено на изучение особенностей работы в конкретном учреждении, отношениям с руководством, наличием переработок, а также изучались индивидуальные реакции на стрессовые ситуации в период выполнения должностных и служебных заданий. В ходе беседы выбраны основные мишени психологического воздействия с учетом результатов тестирования, уровня выгорания, а также индивидуального запроса клиента. В ходе первого занятия были подробно доведены до присутствующих условия участия в мероприятиях экспериментальной программы, обозначены цели реализации психологического сопровождения. В рамках домашнего задания сотрудникам предлагалось предположить результат совместной деятельности с психологом, прогноз возможных изменений.

Вторая встреча посвящена анализу активных стратегий поведения и мышления, которые свойственны респондентам. Особое внимание в рамках данной темы отведено психологическому просвещению, которое позволяло подробно обозначить выявленные схемы, а также рассмотреть особенности их реализации в профессиональной среде. В процессе изучения схем было рассмотрено как положительное влияние данных стратегий поведения на служеб-

ную деятельность, так и отрицательное воздействие, в результате чего формировалась у клиента мотивация на психологическое сопровождение.

До каждого сотрудника были доведены особенности профессионального выгорания, свойственные непосредственно ему.

В рамках домашнего задания сотруднику предлагалось начать отслеживать поведенческие и мыслительные реакции в соответствии с выявленными активными схемами.

Третья встреча была направлена на анализ ситуаций, происходящих в служебной деятельности, в результате которых сотрудник ощущает повышенное напряжение и эмоциональную истощенность. Анализ ситуаций происходил следующим образом:

1. Выявлялись мысли, иррациональные убеждения, связанные с ситуацией на рабочей арене, вызывающие дискомфорт.
2. Происходило выявление активной схемы и триггера в дискомфортной ситуации.
3. Рассматривались проблемы, возникающие в результате дальнейшего поведения и мышления согласно активной схеме.
4. Происходило совместное формирование рациональных мыслей и поведенческих реакций на ситуации, вызывающие напряженность на работе.

Изучены способы сохранения устойчивости эмоционального состояния в случае негативных эмоций при помощи упражнения «Маяк», техники «Отрезать, отбросить», а также навыков майндфулнесса [124].

В процессе данной работы были рассмотрены когнитивные искажения, заключающиеся в обесценивании позитивного опыта, долженствовании, туннельного мышления.

В рамках домашнего задания сотруднику предлагалось анализировать ситуации согласно таблице, в которой рассматривалась ситуация, активная схема в данной ситуации, триггер, а также возможные проблемы при реализации привычной стратегии поведения и мышления.

Четвертая встреча предполагала выявление детерминант, воздействую-

щих на формирование выгорания. Рассматривались негативные последствия, возникающие в результате нарушения баланса труда и отдыха. Были выявлены нереализованные потребности, в результате которых происходит формирование дезадаптивных установок. Изучались особенности, влекущие за собой формирование схем. Клиенту предлагается анализ схем посредством следующих наводящих вопросов: «Когда происходит...», «Я чувствую...», «Потому что я думаю ...», «И готов сделать ...», «Я понимаю, что включилась моя схема ...», «Которая сформировалась, когда...».

В рамках домашнего задания сотруднику предлагалось проанализировать изменения, которые он готов принять в своей повседневной деятельности.

Блок 2

Продолжительность: 4 недели. Количество занятий: 4 занятия.

Занятия проходили 1 раз в неделю в рамках снижения нагрузки на сотрудников, которые завершили очный формат работы с психологом. К 5-му занятию сформировался контакт, позволяющий клиенту оценить потребность и желание в продолжении психологической коррекции профессионального выгорания. Занятия проходили в онлайн-формате с использованием платформы Яндекс Телемост в нерабочее для сотрудников время в течение 55-60 минут. Частота занятий была сокращена ввиду снижения нагрузки на сотрудников. Основными задачами во втором блоке было изменение привычных действий, которые способствовали высокому и среднему уровню профессионального выгорания.

Пятая встреча предполагала психологическое просвещение, направленное на ознакомление с режимами, существующими в схематерапии. Режим — это отражение состояния клиента, возникающего в результате активации когнитивной схемы триггером в результате ущемления базовых эмоциональных потребностей. Сотрудники в рамках просвещения познакомились с проявлением детских, критикующих, копинговых и здоровых режимов.

Были рассмотрены ситуации, которые происходят в служебной деятельности, и особенности активизации режимов как ответной реакции на нереали-

зованную потребность. Изучались возможности реализации потребностей при помощи режимов.

В рамках домашнего задания сотрудникам предлагалась рассмотреть ситуацию, возникающую в служебной деятельности, активную потребность в данной ситуации, которая, вероятнее всего, не реализована, выявить схему и привычную реакцию. Таким образом, сотрудник учится рефлексии и осознанности в восприятии своего состояния.

Шестая встреча была посвящена работе с критикующими и (или) требовательными режимами, которые, как правило, обуславливают формирование профессионального выгорания. В рамках работы с критикующими и (или) требовательными режимами осуществлялось воздействие на схемы «жесткие стандарты, придирчивость», «негативизм, пессимизм», а также на шкалы ОПВР А. Винокура «самооценка качества», «общая оценка». Работа происходила за счет осознания активности ведущего режима, а также поиска вторичных выгод, поддерживающих критикующие и обесценивающие мысли.

Рассмотрен образ идеального сотрудника уголовно-исполнительной системы. Качества идеального сотрудника уголовно-исполнительной системы были расписаны и оценены по десятибалльной шкале клиентом (использование техники когнитивно-поведенческой терапии «Шкалирование») [8]. В рамках данного занятия также использовалась техника «Признание своих достоинств».

Сотрудникам для домашней работы предлагалось изучить особенности проявления критикующих режимов, а также представить и описать свое состояние при снижении критики.

Седьмая встреча была направлена на актуализацию внутренних ресурсов путем развития режима Здорового Взрослого, способного своевременно оказать помощь и поддержку, защиту от наказания. На данной встрече был изучен опыт нахождения ребенком в родительской семье, особенности воспитания, а также возможности получения тепла и заботы от значимой родительской фигуры. Была проведена техника «Работа со стульями», в рамках которой сотруднику предлагалось каждому стулу присвоить определенный режим, от-

вечающий за формирование выгорания. Далее клиенту необходимо было перемещаться от стула к стулу и вести диалог с позиции соответствующего режима. Один из стульев был наделен образом Здорового Взрослого, который отвечал за сохранность ресурсности, заботы и помощи участнику экспериментальной программы. Данное упражнение направлено на преодоление схем «пунитивность», «недоверие, ожидание жестокого поведения», «покорность», «запутанность, неразвитая идентичность». Понимание собственных возможностей в реализации трудных жизненных обстоятельств способствовало снижению у сотрудника стрессового состояния, формированию внутренней опоры.

В условиях данного занятия были рассмотрены способы самоподдержки при эмоциональной напряженности [108].

В рамках домашнего задания сотруднику предлагалось с использованием воображения создать Здорового Взрослого (по желанию предлагалось визуализировать при помощи коллажа или рисунка), а также рассмотреть возможности использования в повседневной деятельности полученных навыков, таким образом, чтобы происходило ощущение поддержки.

Восьмая встреча носила заключительный характер психокоррекционного воздействия и предусматривала подведение итогов работы. В рамках данной встречи осуществлялась оценка понимания значимости преодоления профессионального выгорания, а также формирование качеств, которые в дальнейшем способствовали предотвращению повторного состояния эмоциональной истощенности.

Таким образом, основное содержание блоков психокоррекционного воздействия и желаемые результаты представлены в таблице 9.

Таблица 9 – Основные блоки психологической работы

Блоки, количество занятий	Содержание	Желаемый результат
1 Блок. Очный формат 4 встречи	• Психопросвещение (знакомство со схемами). • Изучение индивидуально-социальных особенностей	• Создание доверительного контакта с психологом. • Понимание процесса психокоррекционной работы.

Продолжение таблицы 9

	личности клиента. • Формирование мотивации на снижение уровня профессионального выгорания. • Частичное ознакомление с результатами исследования. • Изучение способов сохранения устойчивости эмоционального состояния. • Выявление детерминант, воздействующих на формирование выгорания.	• Мотивированность на работу, направленную на снижение профессионального выгорания. • Формирование осознанности. • Выявление и преодоление когнитивных искажений. • Изучение способов преодоления негативного эмоционального состояния в служебной деятельности. • Оценка деструктивного влияния профессионального выгорания на комфорт.
2 Блок. Дистанционный формат 4 встречи	• Психопросвещение (знакомство с режимами). • Анализ нереализованных потребностей. • Работа с критикующими и (или) требовательными режимами. • Актуализация внутренних ресурсов. • Создание образа идеального сотрудника уголовно-исполнительной системы.	• Развитие навыков своевременного удовлетворения потребностей как способа предотвращения истощения. • Снижение критики. • Формирование своевременной самоподдержки. • Осознание профессиональной значимости. • Развитие уверенности в себе.

Таким образом, примерная программа индивидуального психологического сопровождения, направленная на формирование качеств, препятствующих профессиональному выгоранию, на снижение уровня профессионального выгорания посредством совершенствования навыков самопознания, изменения дезадаптивных стратегий поведения и когнитивных искажений, актуализации внутренних ресурсов, снижения негативизма по отношению к выполняемой деятельности, понимания значимости выполняемой работы. Особенность данной программы в индивидуализированном подходе к каждому сотруднику, что позволяет провести качественную краткосрочную работу с учетом гендерной специфики, особенностей несения службы и отношения к профессиональной значимости.

3.2.2. Контрольная и экспериментальная группа

В условиях проведения экспериментальной программы сотрудники, в результате тестирования у которых интегративный индекс профессионального выгорания соответствовал высокому и среднему уровню профессионального выгорания, были распределены в контрольную и экспериментальную группу. Распределение в группы происходило с учетом желания сотрудников участвовать в индивидуальной психокоррекционной работе, наличия возможности продолжать участие с использованием дистанционных технологий во внерабочее время. В рамках определения групп нами учитывалась необходимость одинакового количества людей, у которых по результатам исследования выявлена тенденции к профессиональному выгоранию. Изначальное количество участников эксперимента было определено по 50 человек (всего задействовано 100 человек). 50 человек входило в состав экспериментальной группы и 50 человек входило в состав контрольной группы. Однако в процессе проведения работы количество участников изменилось по следующим причинам, представленным в таблице 10.

Таблица 10 – Динамика изменения контрольной и экспериментальной групп

Причина исключения	Количество исключенных случаев		
	КГ	ЭГ	Выборка в целом
Отсутствие возможности использовать дистанционные технологии для участия в индивидуальном формате работы	1	0	1
Увольнение из уголовно-исполнительной системы	1	0	1
Изменение семейных обстоятельств, осложняющих процесс участия в психокоррекции (развод, переезд)	1	2	3
Отказ от продолжения участвовать в экспериментальной программе	3	1	4
Итого: человек	6	3	9
% от исходного объема ^b	12%	6%	9%
Примечания 1 КГ – контрольная группа, ЭГ – экспериментальная группа 2 Исходные объемы составляли: КГ и ЭГ – по 50 чел., выборки в целом – 100 чел. 3 Подробное описание причин исключения представлено в тексте.			

Основными причинами, по которым было снижение количества участников, являлись:

- отсутствие возможности использовать дистанционные технологии для участия в индивидуальном формате работы;
- увольнение из уголовно-исполнительной системы;
- изменение семейных обстоятельств, осложняющих процесс участия в психокоррекции (развод, переезд);
- отказ от продолжения участия в экспериментальной программе.

На конец проведения психокоррекционной работы в эксперименте приняло участие 47 человек, что составляет 94% от начального запланированного количества участников. В контрольной группе на конец проведения экспериментальной программы приняло участие в тестировании 44 человека, что составляет 88% от начального количества планируемых участников.

По результатам организованной экспериментальной программы с помощью статистического критерия Хи-квадрат Пирсона была проведена проверка репрезентативности характеристик: для контрольной группы данные отображены в таблице В.15, а для экспериментальной – в таблице В.16. В результате анализа данных, представленных в таблицах, стоит отметить, что группы сотрудников являются репрезентативными выборке в целом ($N = 296$) по контролируемым переменным: пол, образование, семейное положение, стаж службы в УИС, стаж службы в должности.

Для проверки репрезентативности по интервальным переменным применялись различные критерии в зависимости от результатов проверки нормальности распределения признаков в группах на начало экспериментальной программы, приведенных в таблице В.14. Как видно из таблицы В.17, по возрасту и контрольная, и экспериментальная группы являются репрезентативной выборке сотрудников, принявших участие в исследовании в целом ($N = 296$). Проверка эквивалентности контрольной и экспериментальной группы по контролируемым переменным (возраст, образование, семейное положение, стаж службы в УИС, стаж службы в должности), а также по интервальной контролируемой перемен-

ной (возраст) обозначены в таблицах В.18 и В.19. Контрольная и экспериментальная группы являются эквивалентными по изучаемым переменным.

Описательная статистика для контрольной и экспериментальной групп в начале экспериментальной программы представлена в таблице В.13. Стоит отметить, что среднее значение по интегративному индексу профессионального выгорания является примерно одинаковым для всех групп (для экспериментальной – 50,66, для контрольной – 50,6).

В начале экспериментальной программы была проведена проверка значимости различий между экспериментальной и контрольной группами (таблица В.20). Оценка осуществлялась на основе применения психодиагностических методик: Схемного опросника Дж. Янга, Диагностики профессионального «выгорания» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н. Е. Водопьяновой), «Отношение к работе и профессиональное выгорание» В.А. Винокура. Стоит отметить, что в основном между группами незначительные различия по большинству исследуемых переменных. Следует обратить внимание, что все же присутствуют переменные, по которым выявлены различия на уровне $p < 0,05$: схема «недоверие, ожидание жестокого поведения» в КГ выше, чем в ЭГ ($M = 11,43$ и $M = 9,66$, соответственно); схема «запутанность, неразвитая идентичность» в КГ выше, чем в ЭГ ($M = 11,82$ и $M = 9,85$); схема «покорность» ($M = 11,07$ и $M = 8,91$), схема «недостаточность самоконтроля» выше в КГ, чем в ЭГ ($M = 13,45$ и $M = 11,45$). Различия на уровне $p < 0,01$: схема «подавленность эмоций» в КГ выше, чем в ЭГ ($M = 13,84$ и $M = 10,38$).

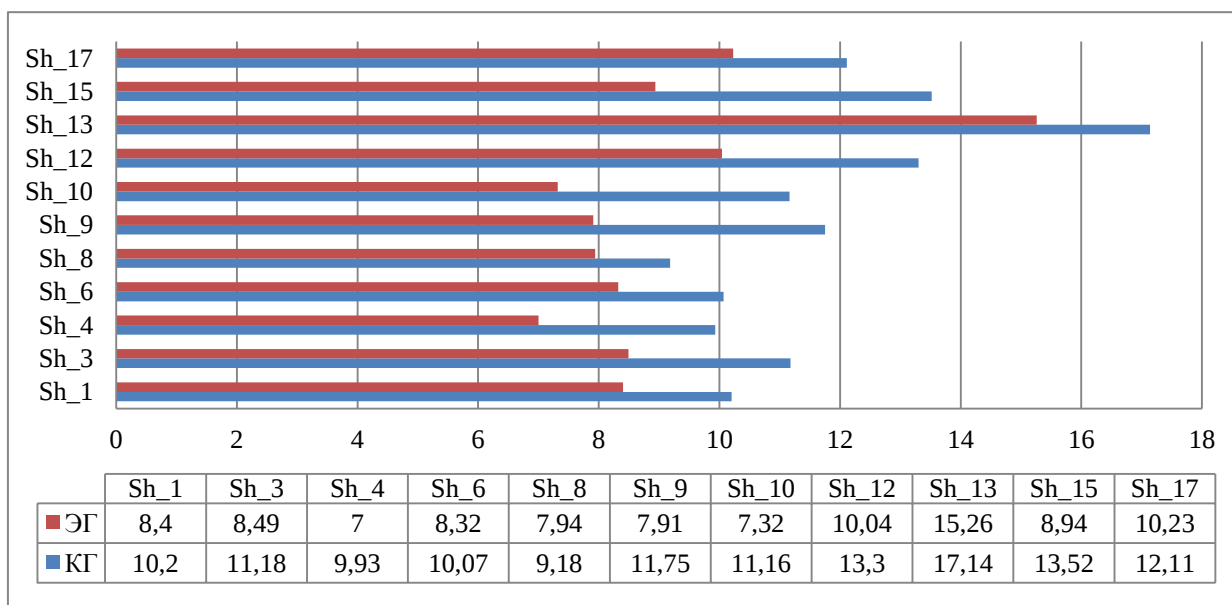
Данные различия обусловлены наличием индивидуально-личностных факторов, воздействующих на выгорание, что доказывает необходимость индивидуального подхода при формировании детерминант, препятствующих выгоранию.

Таким образом, можно отметить, что сотрудники, входящие в контрольную группу, изначально больше сталкивались с жестоким поведением окружающих, больше склонны к проявлению покорности, а также к подавлению эмоциональных реакций. Кроме этого, отмечается недостаточность самоконтроля при достижении результатов.

3.3 Результаты экспериментальной программы

Результаты проведения экспериментальной программы представлены в описательной статистике для экспериментальной и контрольной групп в таблице В.21, проверка нормальности распределений обозначена в таблице В.22, а проверка значимости различий представлена в таблице В.23.

Так, в результате проведения психологической коррекции (см. таблица В.23) можно отметить выявленные значимые различия, представленные на рисунке 13.



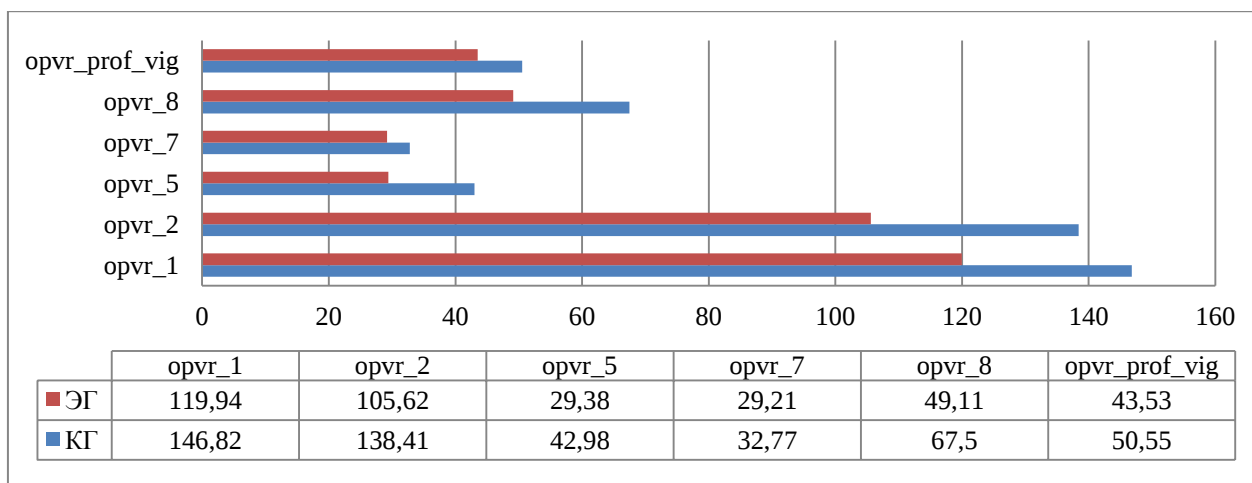
Обозначения: Sh_1 – эмоциональная депривированность, Sh_3 - недоверие, ожидание жестокого поведения, Sh_4 – социальная отчужденность, Sh_6 – неуспешность, Sh_8 – уязвимость, Sh_9 – запутанность, неразвитая идентичность, Sh_10 - покорность, Sh_12 – подавленность эмоций, Sh_13 – жесткие стандарты, придирчивость Sh_15 – недостаточность самоконтроля, Sh_17 – негативизм, пессимизм, ЭГ – экспериментальная группа, КГ – контрольная группа.

Примечания: на диаграмме представлены только переменные, продемонстрировавшие статистически значимые различия ($p < 0,05$) между контрольной и экспериментальной группами после проведения коррекционной программы.

Рисунок 13 – Средние значения показателей схемной активности с достоверными межгрупповыми различиями по результатам посттеста (по Схемному опроснику Дж. Янга)

Как показано на рисунке 13, экспериментальная группа продемонстрировала значимое снижение показателей по схемам Sh_3 ($t=2.34$, $p=0.02$), Sh_9 ($t=3.01$, $p=0.004$) и Sh_17 ($t=2.89$, $p=0.006$) по сравнению с контрольной группой.

В завершении реализации экспериментальной программы по результатам повторной диагностики с использованием Схемного опросника Дж. Янга стоит отметить, что у экспериментальной группы показатели по схемам «эмоциональная депривированность» ($p < 0,05$), «недоверие, ожидание жестокого поведения» ($p < 0,01$), «социальная отчужденность» ($p < 0,01$), «уязвимость» ($p < 0,05$), «запутанность, неразвитая идентичность» ($p < 0,01$), «покорность» ($p < 0,01$), «подавленность эмоций» ($p < 0,01$), «жесткие стандарты, придирчивость» ($p < 0,05$), «недостаточность самоконтроля» ($p < 0,01$), «негативизм, пессимизм» ($p < 0,01$) снизились. Изначально в контрольной группе завышенные показатели отмечались по схемам «недоверие, ожидание жестокого поведения», «запутанность, неразвитая идентичность», «покорность», «подавленность эмоций», «недостаточность самоконтроля». Это свидетельствует о том, что в результате проведенной работы сотрудникам удалось полноценно осознать ситуации, с которыми они сталкиваются в рамках выполнения должностных и служебных обязанностей, и изменять привычную стратегию поведения и реакции на ситуацию, тем самым адекватно распределяя свои ресурсы и повышая эффективность при реализации поставленных задач.



Обозначения: opvr_1 – эмоциональное истощение, opvr_2 – напряженность в работе, opvr_5 – самооценка качества, opvr_7 – профессиональное развитие и самоусовершенствование, opvr_8 – общая самооценка, opvr_prof_vig – интегративный индекс выгорания

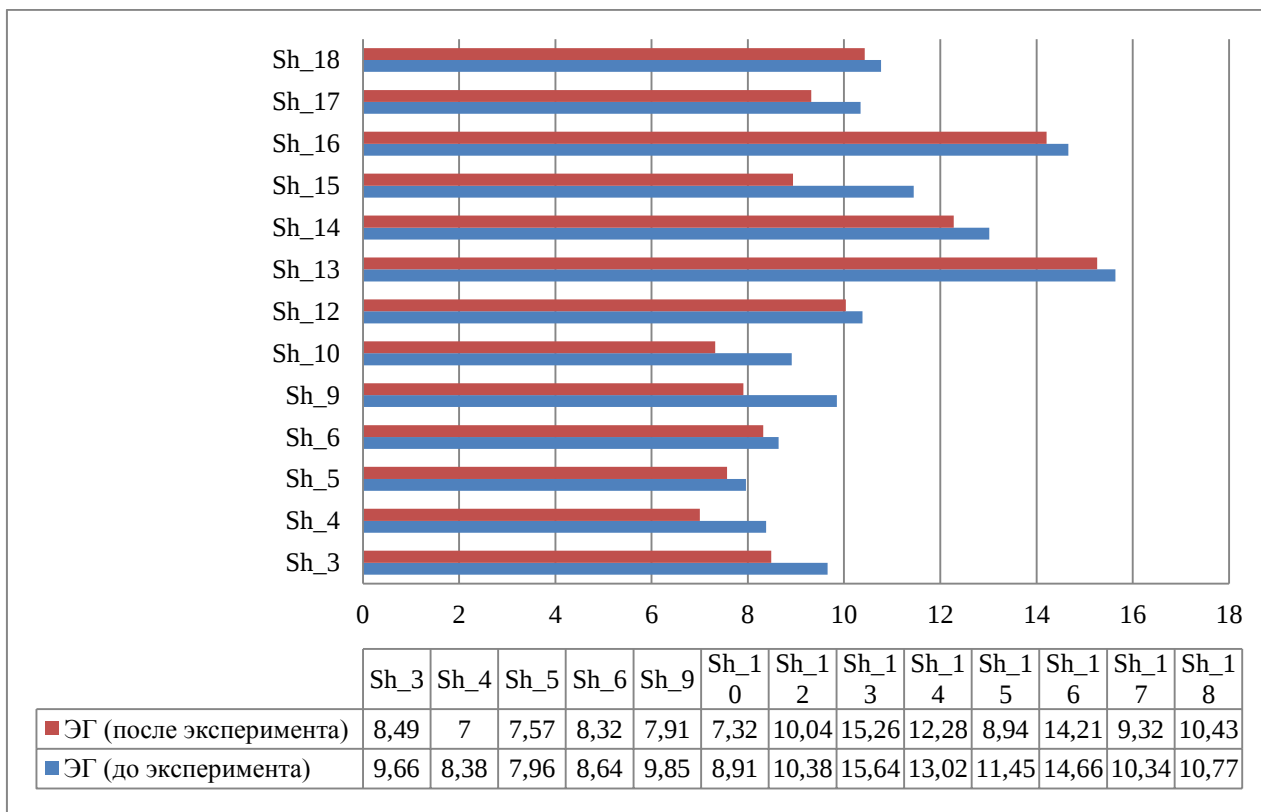
Рисунок 14 – Средние значения переменных, для которых в конце экспериментальной программы выявлены значимые различия между контрольной и экспериментальной группами с использованием методики «Отношение к работе и профессиональное выгорание» В.А. Винокура

Стоит отметить, что в результате проведенной экспериментальной программы снизился показатель уровня профессионального выгорания у экспериментальной группы, что свидетельствует об успешности проведения работы ($p < 0,01$). Как видно из рисунка 14, в рамках психокоррекционной работы удалось воздействовать на ощущение эмоционального истощения ($p < 0,01$) и напряженности работы ($p < 0,01$), что свидетельствует о том, что сотрудники научились распределять свои ресурсы без руководства иррациональными установками и дезадаптивными стратегиями поведения. Снижение показателей по шкале «самооценка качества» ($p < 0,01$) означает, что у участников экспериментальной программы в сравнении с лицами, входящими в контрольную группу, отмечается повышение оценки результатов своей работы (шкала является обратной). Незначительно, но статистически значимо наблюдается изменение к профессиональному развитию и самоусовершенствованию ($p < 0,05$), снижение показателей у экспериментальной группы свидетельствует о желании стать профессионалом, улучшить свои личностные качества в рамках выполнения работы (шкала является обратной). Общая самооценка ($p < 0,05$) у участников экспериментальной программы повысилась, это означает, что сотрудники уголовно-исполнительной системы считают себя значимыми как субъекты труда (шкала является обратной).

Анализируя значимость сдвига в средних значениях в рамках применения Схемного опросника Дж. Янга, отмечаем следующее (см. таблица В.24, рисунок 15).

На основе результатов, представленных в таблице В.24, стоит отметить, что статистически значимые сдвиги по результатам проведения психологической коррекции отмечены в изменении таких схем, как «недоверие, ожидание жестокого поведения» ($p < 0,01$), «социальная отчужденность» ($p < 0,01$), «дефектность, стыдливость» ($p < 0,05$), «неуспешность» ($p < 0,05$), «запутанность, неразвитая идентичность» ($p < 0,01$), «покорность» ($p < 0,01$), «подавленность эмоций» ($p < 0,05$), «жесткие стандарты» ($p < 0,05$), «привилегированность, грандиозность» ($p < 0,01$), «недостаточность самоконтроля» ($p <$

0,01), «поиск одобрения» ($p < 0,05$), «негативизм, пессимизм» ($p < 0,05$), «пунитивность» ($p < 0,05$). Уменьшение активности данных схем свидетельствует об изменении стратегий поведения, мышления сотрудников, принимавших участие в экспериментальной программе.



Обозначения: Sh_3 - недоверие, ожидание жестокого поведения, Sh_4 – социальная отчужденность, Sh_5 – дефектность, стыдливость, Sh_6 - неуспешность, Sh_9 – запутанность, неразвитая идентичность, Sh_10 - покорность, Sh_12 – подавленность эмоций, Sh_13– жесткие стандарты, придирчивость, Sh_14 – привилегированность, грандиозность, Sh_15 – недостаточность самоконтроля, Sh_16 – поиск одобрения, Sh_17 – негативизм, пессимизм, Sh_18 – пунитивность, ЭГ – экспериментальная группа.

Примечания: Представлены только статистически значимые изменения ($p < 0,05$) по t-критерию Вилкоксона/парному t-тесту. Столбцы отражают средние значения по шкалам до и после вмешательства

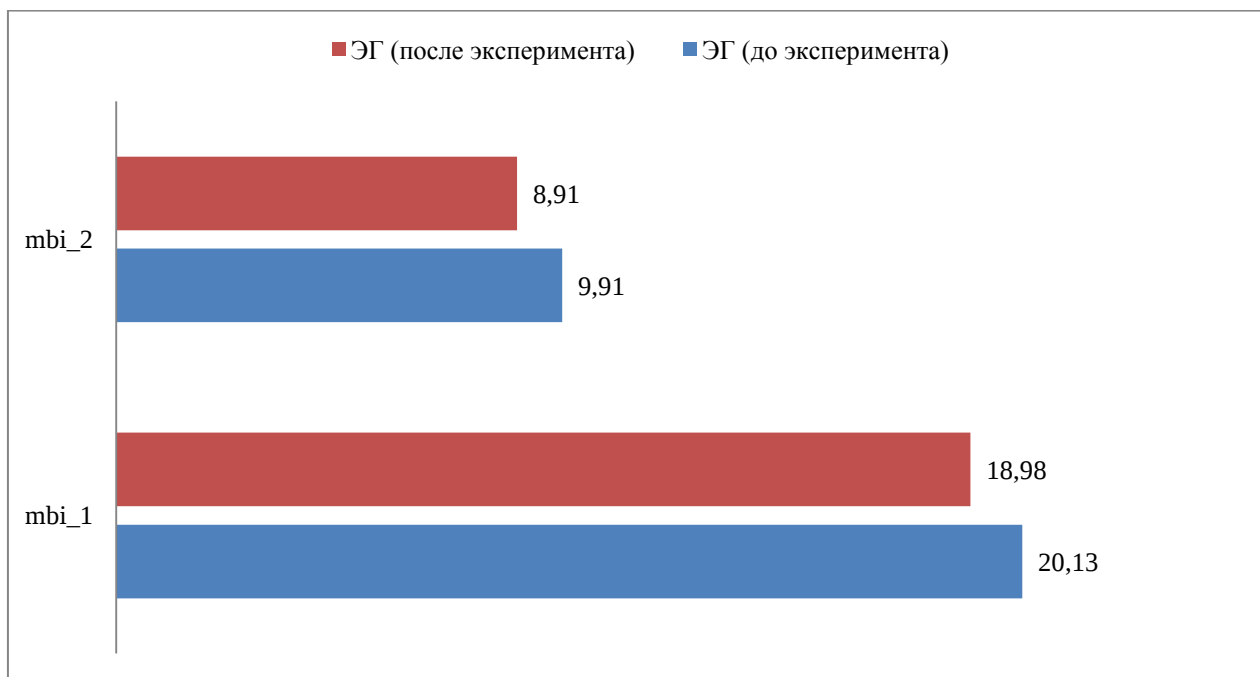
Рисунок 15 – Динамика показателей схемной активности в экспериментальной группе после коррекционной программы (по данным Схемного опросника Дж. Янга, YSQ)

Анализ динамики в экспериментальной группе (рис. 15) выявил достоверное снижение дезадаптивных схем: Sh_3 ($t=2.1$; $p=0.04$; $d=0.32$), Sh_5 ($t=3.4$; $p=0.002$; $d=0.51$) и Sh_17 ($t=2.9$; $p=0.007$; $d=0.43$), что подтверждает эффективность программы.

Стоит отметить, что некоторые схемы, например, «недоверие, ожидание

жестокое поведение», «социальная отчужденность», «запутанность, неразвита идентичность», «покорность», «недостаточность самоконтроля» свойственны были в целом выборке сотрудников уголовно - исполнительной системы, в то время как наличие тенденции к профессиональному выгоранию подчеркивало значимость схем «негативизм, пессимизм» и «пунитивность», которые были снижены в результате психокоррекционной работы. Отмечаем также, что удалось воздействовать на снижение показателей по схемам «дефектность, стыдливость», «неуспешность», «жесткие стандарты, придирчивость» и «поиск одобрения», что обусловлено проведением индивидуальной психокоррекционной работы.

Для подтверждения полученных данных нами были проведены замеры с использованием методики диагностики профессионального «выгорания» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н. Е. Водопьяновой).

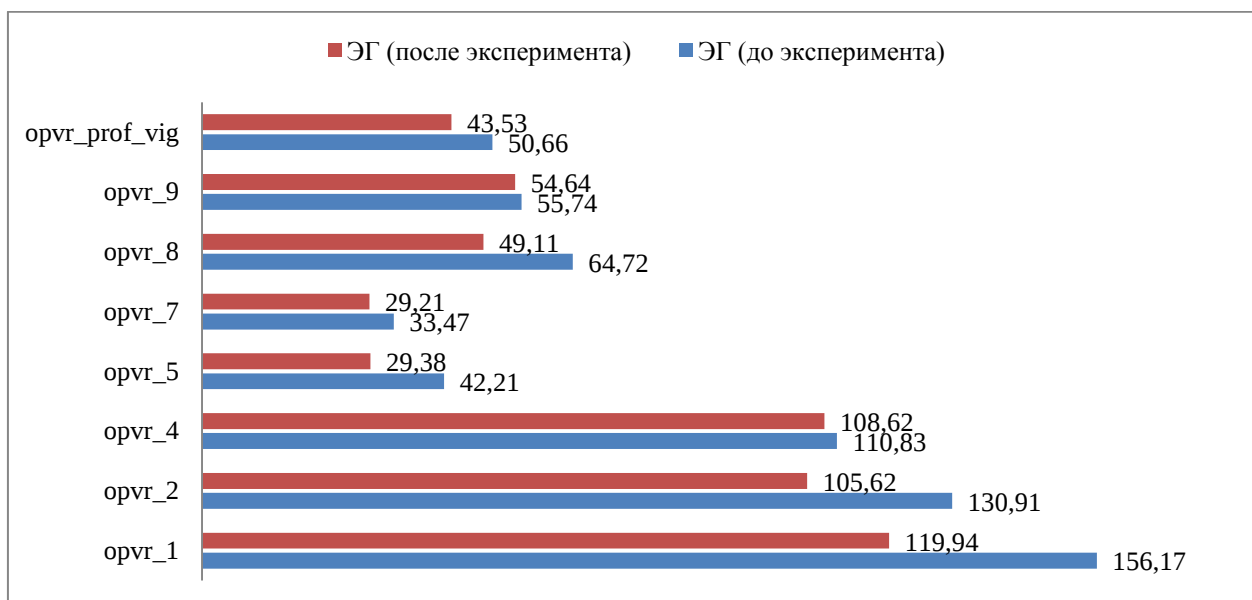


Обозначения: mbi_1 – эмоциональное истощение, mbi_2 – деперсонализация, ЭГ – экспериментальная группа.

Рисунок 16 – Достоверные сдвиги за время экспериментальной программы по результатам проведения методики диагностики профессионального «выгорания» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н. Е. Водопьяновой)

В результате построенной индивидуальной психокоррекционной работы с использованием схема-терапии и техник когнитивно-поведенческой терапии

удалось получить значимые сдвиги по шкалам «эмоциональное истощение» ($p = 0,01$) и «деперсонализация» ($p < 0,05$). Это означает, что сотрудники, участвующие в экспериментальной программе, научились работать со своим эмоциональным состоянием таким образом, чтобы своевременно и качественно восполнять ресурсы без доведения до эмоциональной истощенности. Кроме этого, статистически значимое снижение выявлено по шкале «деперсонализация», что означает сохранение эмпатии в процессе выполнения должностных и служебных обязанностей, отношение к окружающим с пониманием. В рамках экспериментальной программы было уделено внимание установлению контакта с окружающими, донесение до участников эксперимента ценности комфортного взаимодействия с коллегами.



Обозначения: opvr_1 – эмоциональное истощение, opvr_2 – напряженность в работе, opvr_4 – профессиональный перфекционизм, opvr_5 – самооценка качества, opvr_7 – профессиональное развитие и самоусовершенствование, opvr_8 – общая самооценка, opvr_9 – здоровье и общая адаптация, opvr_prof_vig – интегративный индекс профессионального выгорания

Рисунок 17 – Достоверные сдвиги за время экспериментальной программы по результатам проведения методики «Отношение к работе и профессиональное выгорание» В.А. Винокура

Анализ результатов экспериментальной группы по методике «Отношение к работе и профессиональное выгорание» В.А. Винокура позволил подтвердить достоверность изменений, полученных в ходе применения опросника MBI. Так,

выявлено, что эмоциональное истощение ($p < 0,01$), напряженность в работе ($p < 0,01$) у респондентов снизились, что является подтверждением детерминант, препятствующих формированию профессионального выгорания. В результате работы с повышенными требованиями к себе понизились показатели по шкале «профессиональный перфекционизм» ($p < 0,05$). Отмечается, что в результате реализации экспериментальной программы изменились показатели по шкалам «самооценка качества» ($p < 0,01$) и «общая самооценка» ($p < 0,01$), что означает способность сотрудников увидеть ценность в выполняемой работе, положительно оценить результаты деятельности (шкалы являются обратными). Изменение шкалы «профессиональное развитие и самоусовершенствование» ($p < 0,01$) демонстрирует создание приоритета в направлении улучшения своей профессиональной подготовки, приобретение дополнительных профессионально-значимых качеств, позволяющих улучшить результаты деятельности. Незначительные изменения произошли по шкале «здоровье и общая адаптация» ($p < 0,05$). Данные изменения обусловлены тем, что сотрудники научились проявлять внимание к своему здоровью и состоянию, прогнозировать возможные риски ухудшения состояния и своевременно поддерживать его.

Интегративный индекс профессионального выгорания у экспериментальной группы снизился на 7,13 баллов ($p < 0,01$), что является показателем снижения уровня профессионального выгорания у сотрудников уголовно-исполнительной системы в результате проведения психокоррекционной работы.

Далее мы проанализировали сдвиги у экспериментальной и контрольной группы за время проведенной экспериментальной программы по схемам, включенным в модель профессионального выгорания.

Таблица 11 – Проверка сдвига за время участия в экспериментальной программе в значениях по схемам

Показатель	Группа	Среднее значение			p
		Начало	Конец	Сдвиг	
покинутость, нестабильность	КГ	11.80	11.25	0.55	.016
	ЭГ	10.85	10.91	0.06	.685
недоверие, ожидание жестокого поведения	КГ	11.43	11.18	0.25	.440
	ЭГ	9.66	8.49	1.17	.000

Продолжение таблицы 11

социальная от- чужденность	КГ	9.86	9.93	0.07	.783
	ЭГ	8.38	7.00	1.38	.000
дефектность, стыдливость	КГ	8.89	8.68	0.21	.297
	ЭГ	7.96	7.57	0.39	.007
неуспешность	КГ	10.39	10.07	0.32	.095
	ЭГ	8.64	8.32	0.32	.027
запутанность, неразвитая идентичность,	КГ	11.82	11.75	0.07	.779
	ЭГ	9.85	7.91	1.94	.000
покорность	КГ	11.07	11.16	0.09	.775
	ЭГ	8.91	7.32	1.59	.000
подавленность эмоций	КГ	13.84	13.30	0.54	.058
	ЭГ	10.38	10.04	0.34	.048
жесткие стандарты, придирчи- вость	КГ	17.05	17.14	0.09	.844
	ЭГ	15.64	15.26	0.38	.046
привилегированность, гранди- озность	КГ	13.70	13.82	0.12	.652
	ЭГ	13.02	12.28	0.74	.000
недостаточность самоконтроля	КГ	13.45	13.52	0.07	.806
	ЭГ	11.45	8.94	2.51	.000
поиск одобрения	КГ	15.39	15.00	0.39	.262
	ЭГ	14.66	14.21	0.45	.004
негативизм, пессимизм	КГ	12.09	12.11	0.02	.941
	ЭГ	10.34	9.32	1.02	.001
пунитивность	КГ	11.32	11.27	0.05	.893
	ЭГ	10.77	10.43	0.34	.019
Примечания					
1. Более подробно данная проверка сдвига представлена в таблице В.24.					
2. КГ – контрольная группа ($n = 44$), ЭГ – экспериментальная группа ($n = 47$), p – двух- сторонняя статистическая значимость.					
3. Значения $p < 0,05$, соответствующие статистически значимым сдвигам, выделены по- лужирным шрифтом.					

Таким образом, анализ показал, что наибольший сдвиг по результатам экспериментальной программы достигнут по шкале «недостаточность самоконтроля», что позволяет рассматривать успешность экспериментальной программы ввиду изменения мышления по принципу «мне нужно все и сразу», а значит, способствует снижению напряженности и истощенности, так как сотрудник учится рациональному распределению ресурсов. Получены сдвиги по схемам «запутанность, неразвитая идентичность», «покорность». Изменения данных схем означает, что сотрудники стремятся к осознанному принятию решений, развивают чувство ответственности и самостоятельности в принятии решений. В дальнейшем данные личностные черты могут способствовать про-

движению по карьере.

Обобщенная оценка результатов формирующего эксперимента и проверка адекватности используемой в его рамках психологической модели профессионального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы представлена в таблице 12.

Таблица 12 – Обобщенная оценка достижения цели экспериментальной программы и проверки адекватности используемой в его рамках психологической модели

Целевые показатели	Результаты экспериментальной программы
Недостаточность самоконтроля	За время эксперимента выраженность в ЭГ достоверно понизилась ($p < 0,01$)
Запутанность, неразвитая идентичность	За время эксперимента выраженность в ЭГ достоверно понизилась ($p < 0,01$)
Социальная отчужденность	За время эксперимента выраженность в ЭГ достоверно понизилась ($p < 0,01$)
Недоверие, ожидание жестокого обращения	За время эксперимента выраженность в ЭГ достоверно понизилась ($p < 0,01$)
Покорность	За время эксперимента выраженность в ЭГ достоверно понизилась ($p < 0,01$)
Пунитивность	За время эксперимента выраженность в ЭГ достоверно понизилась ($p < 0,05$)
Негативизм, пессимизм	За время эксперимента выраженность в ЭГ достоверно понизилась ($p = 0,01$)
Примечания: ЭГ – экспериментальная группа, p – статистическая значимость выявленных различий или достоверности сдвига за время реализации экспериментальной программы.	

Как показано в Таблице 12, экспериментальная программа привела к значимому снижению всех целевых дезадаптивных схем, наиболее выраженному для показателей самоконтроля (Sh_15), недоверия (Sh_3) и социальной отчуждённости (Sh_4) ($p < 0,01$).

Исходя из изложенного, проведенный формирующий эксперимент позволил достигнуть имеющиеся поставленные задачи. Схемы, являющиеся детерминантами, способствующими формированию профессионального выгорания, были снижены, что позволило смоделировать определенные значимые действия, направленные на предотвращение выгорания у сотрудников уголовно-

исполнительной системы. Снижение проявления схемы «недостаточность самоконтроля» позволило сформировать такие качества, как целеустремленность, сдержанность, толерантность, устойчивость к внешним раздражителям, а также развить навыки саморегуляции. Изменение схем «запутанность, неразвитая идентичность», «покорность» позволяет приобрести умения самостоятельного принятия решения, что особенно важно в условиях экстремальных ситуаций. Снижение схемы «социальной отчужденности» формирует такие качества, как готовность к коммуникации, а схема «недоверие, ожидание жестокого поведения» способствует умению сотрудника делегировать задачи, снизить психоэмоциональное напряжение от ожидания негативных поступков (лжи, манипулирования, унижений) от окружающих. При этом в процессе индивидуальной психокоррекционной работы учитывались особенности выполнения должностных и служебных обязанностей. Вместе с тем снижение показателей схемы «пунитивности» позволило сформировать такие качества, как терпимость, гуманность по отношению к окружающим. Таким образом, изменение выявленных схем способствует развитию качеств, препятствующих профессиональному выгоранию сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Выводы по главе 3

1. С учетом результатов эмпирического этапа исследования, а также созданной психологической модели детерминант, способствующих формированию профессионального выгорания, была внедрена в формирующий эксперимент психокоррекционная программа, направленная на формирование качеств, препятствующих профессиональному выгоранию, при использовании индивидуальной психологической работы с применением схема-терапии.

2. В результате реализации экспериментальной программы в экспериментальной группе были выявлены статистически значимые изменения корректируемых предикторов схем, среди которых «недоверие, ожидание жестокого поведения», «социальная отчужденность», «запутанность, неразвитая идентичность», «покорность», «пунитивность», «недостаточность самоконтроля», «негативизм, пессимизм», что является мишенями психокоррекционной работы. В ходе психологической работы наблюдалось снижение следующих схем: «эмоциональной депривированности», «уязвимости», «подавленности эмоций», «жестких стандартов, придирчивости», что обусловлено индивидуально-личностными изменениями.

3. Осуществлено воздействие на компоненты профессионального выгорания, в результате чего были снижены показатели по следующим шкалам: эмоциональное истощение, напряженность в работе, самооценка качества, профессиональное развитие и самоусовершенствование, общая самооценка (по методике «Отношение к работе и профессиональное выгорание» В.А. Винокура) и эмоциональное истощение, деперсонализация (по методике диагностики профессионального «выгорания» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н.Е. Водопьяновой).

4. Были созданы эффективные практические рекомендации по организации психологической работы с сотрудниками уголовно-исполнительной системы, направленные на снижение уровня профессионального выгорания, которые были апробированы в процессе реализации экспериментальной программы.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В условиях проведенного исследования были проанализированы особенности изучения вопроса профессионального выгорания в отечественной и зарубежной научной литературе. Обозначены условия трудовой деятельности, а также личностные факторы, которые воздействуют на формирование выгорания. Рассмотрены особенности предупреждения профессионального выгорания, которые используются в России и за рубежом. Особое внимание уделено изучению специфики служебной деятельности в уголовно-исполнительной системе как фактору, ведущему к возможному проявлению профессионального выгорания. В результате изучения психологической литературы было определено, что изначально термин «выгорание» использовался только для описания интенсивности работы, но в дальнейшем происходит употребление термина для описания личностных особенностей (например, выгорание как ответная реакция на стресс), исходя из чего в рамках исследования было решено рассматривать не только условия трудовой деятельности, но и индивидуально-личностные черты.

В ходе эмпирического исследования профессионального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы были рассмотрены два типа сотрудников (имеющие тенденцию к профессиональному выгоранию и не имеющие тенденции к профессиональному выгоранию). Распределение сотрудников осуществлялось по уровню профессионального выгорания (низкий, средний и высокий). Каждый из типов имеет определенную специфику, которая выражается в определенном поведении и мышлении.

С учетом профессиональных и личностных особенностей сотрудников была построена психологическая модель детерминант, влияющих на профессиональное выгорание сотрудников уголовно-исполнительной системы, в которую вошли такие факторы, как «поведение в рабочей среде», «восприятие ситуации», «реакция на стресс», «черты личности», а также обобщенные схемы, свойственные сотрудникам уголовно-исполнительной системы («недоста-

точность самоконтроля», «запутанность, неразвитая идентичность», «социальная отчужденность», «недоверие, ожидание жестокого поведения», «покорность»). Были выявлены две схемы, которые присущи сотрудникам, имеющим склонность к профессиональному выгоранию. Это «пунитивность», «негативизм, пессимизм». Стоит отметить, что определенные стратегии поведения являются результатом негативных психологических паттернов, которые оказывают влияние на формирование выгорания из-за имеющихся дезадаптивных установок, поэтому была выбрана индивидуальная форма работы с сотрудниками, позволяющая организовать дифференцированный подход к преодолению имеющихся проблем. Для проверки адекватности психологической модели детерминант, влияющих на профессиональное выгорание сотрудников уголовно-исполнительной системы, была организована и реализована формирующая экспериментальная программа, которая состояла из двух блоков (1 блок – очная работа, 2 блок – дистанционная работа), с использованием техник схема-терапии. В результате реализации экспериментальной программы получены статистически значимые различия следующих схем: «недоверие, ожидание жестокого поведения», «социальная отчужденность», «запутанность, неразвитая идентичность», «покорность», «недостаточность самоконтроля», «пунитивность», «негативизм, пессимизм», что являлось мишенями психокоррекционной работы. Оказано влияние на компоненты профессионального выгорания, в результате чего снижены показатели по следующим шкалам: «эмоциональное истощение», «напряженность в работе», «самооценка качества», «профессиональное развитие и самоусовершенствование», «общая самооценка». Профессиональное выгорание у лиц, участвующих в экспериментальной программе, снизилось. Таким образом, формирующий эксперимент подтвердил значимость психологической модели.

Подводя общий итог работы, стоит отметить, что основные задачи исследования были реализованы, а цель достигнута.

Перспективными направлениями продолжения исследования может быть следующее:

Исследование профессионального выгорания с учетом профессиональной специфики (например, сравнение сотрудников отдела охраны, психологических лабораторий, отдела безопасности).

Исследование профессионального выгорания с учетом осуществления деятельности в зависимости от вида колоний (сравнение сотрудников колоний-поселений, колоний общего режима и колоний строгого режима).

Расширение используемого психодиагностического инструментария путем дополнения личностных методик, направленных на изучение индивидуальных особенностей респондентов.

Оценивание результатов экспериментальной работы в длительном аспекте, оценивая результаты исследования спустя 6 месяцев, 1 год и 3 года.

Таким образом, профессиональное выгорание является современной проблемой, воздействующей на благополучие субъекта трудовой деятельности. Своевременная диагностика и психологическое сопровождение, направленное на развитие качеств, препятствующих формированию профессионального выгорания, способствуют повышению кадрового потенциала и увеличению эффективности трудовой деятельности, что и является главной идеей нашего исследования.

Общие выводы

Профессиональное выгорание сотрудников уголовно-исполнительной системы представляет собой сложный многофакторный процесс, обусловленный как условиями рабочей среды, так и индивидуально-личностными особенностями. К ключевым условиям рабочей среды относятся интенсивная работа, многозадачность, трудный контингент, отсутствие перспектив роста, несправедливость и строгая регламентация действий. Среди индивидуально-личностных факторов выделяются завышенные ожидания, низкий контроль эмоций, трудоголизм, ролевые конфликты, гиперконтроль, а также такие черты, как эмпатичность, креативность и самообладание. Эти факторы взаимодействуют между собой, формируя предпосылки для развития выгорания.

Эмпирически подтверждены схемы, способствующие развитию профессионального выгорания. К ним относятся «недостаточность самоконтроля», «социальная отчужденность», «недоверие, ожидание жестокого обращения», «покорность», «запутанность, неразвитая идентичность». Эти схемы характерны для сотрудников независимо от наличия тенденции к выгоранию, что подчеркивает универсальность стратегий в условиях уголовно-исполнительной системы. Особое внимание заслуживают схемы «пунитивность» и «негативизм, пессимизм», которые чаще встречаются у сотрудников с выраженной склонностью к выгоранию.

Разработанная психологическая модель личностно-поведенческих детерминант профессионального выгорания включает схемы («недостаточность самоконтроля», «социальная отчужденность», «запутанность, неразвитая идентичность») и личностные факторы, такие как эмоциональная устойчивость, стиль мышления, уровень эмпатии и способность к саморегуляции.

Индивидуальная психокоррекционная работа, направленная на формирование качеств, препятствующих профессиональному выгоранию, включает техники схема-терапии, направленные на коррекцию ключевых стратегий поведения и личностных факторов. Результаты экспериментальной программы подтвердили эффективность: снижены показатели выгорания (эмоциональное истощение, деперсонализация, напряженность в работе) и скорректированы ключевые схемы («недоверие», «социальная отчужденность», «недостаточность самоконтроля»). Также отмечено снижение схем «эмоциональной депривированности», «уязвимости» и «жестких стандартов». Полученные результаты открывают перспективы для дальнейшего изучения и внедрения профилактических программ в условиях уголовно-исполнительной системы, а также в других профессиях с высоким уровнем стресса.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Агапова, Е. В. Психологические особенности синдрома профессионального выгорания у государственных служащих : специальность 19.00.04 «Медицинская психология» : диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук / Агапова Елена Владимировна ; Санкт-Петербургский государственный университет. – Санкт-Петербург, 2017. – 182 с.
2. Александров, Б. В. Особенности профессионального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы: психологический аспект / Б. В. Александров, Ю. А. Мейер // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2023. – № 4(100). – С. 212-220. – DOI 10.35750/2071-8284-2023-4-212-220.
3. Ананьева, Е. О. Актуальные психологические проблемы эмоционального выгорания у сотрудников уголовно-исполнительной системы и современные пути их решения / Е. О. Ананьева, П. В. Ивлиев // Прикладная юридическая психология. – 2021. – № 2(55). – С. 126-133. – DOI 10.33463/2072-8336.2021.2(55).126-133.
4. Арнтц, А. Практическое руководство по схема-терапии. Методы работы с дисфункциональными режимами при личностных расстройствах / А. Арнтц, Г. Якоб ; пер. с англ. Е. Плотниковой ; под научн. ред. А. В. Черникова. – М.: Научный мир, 2016. – 320 с.
5. Бабкин, Д. В. Изучение психического выгорания и его детерминант у адвокатов / Д. В. Бабкин, И. С. Бубнова // Казанский педагогический журнал. – 2022. – № 2(151). – С. 241–248. – DOI 10.51379/KPJ.2022.152.2.034.
6. Баженова, Н. Г. Связь социально-перцептивных характеристик и эмоционального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы / Н. Г. Баженова, О. В. Токарь // Азимут научных исследований: педагогика и психология. – 2019. – Т. 8, № 4(29). – С. 263-267. – DOI 10.26140/anip-2019-0804-0060.

7. Бегидова, С. Н. Профилактика профессионального выгорания педагогов средствами физической культуры / С. Н. Бегидова, В. С. Бегидов // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 3: Педагогика и психология. – 2022. – № 2(298). – С. 54-62. – DOI 10.53598/2410-3004-2022-2-298-54-62.
8. Бек, Д. Когнитивно-поведенческая терапия. От основ к направлениям / Д. Бек, А. Бек; 3-е издание. – 2025. – 512 с. – ISBN 978-5-4461-2960-7.
9. Богдан, Н. Н. Методологические основы изучения эмоционального выгорания как основа профилактической работы / Н. Н. Богдан, М. Г. Масилова // Азимут научных исследований: педагогика и психология. – 2022. – Т. 11, № 3(40). – С. 43-47. – DOI: 10.57145/27128474_2022_11_03_09.
10. Богданова, О. А. Деформация социального статуса учителя как фактор его профессионального выгорания : специальность 19.00.01 «Общая психология, психология личности, история психологии» : диссертация на соискание ученой степени кандидат психологических наук / Богданова Ольга Александровна ; Российский университет дружбы народов. – Москва, 2013. – 209 с.
11. Бойко В. В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении / В. В. Бойко. – Санкт-Петербург, 2007. – 350 с.
12. Бойко, В. В. Психоэнергетика / В. В. Бойко. – СПб: Питер, 2008. – 416 с.
13. Борисова, Д. П. Проявление синдрома эмоционального выгорания в деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы Российской Федерации / Д. П. Борисова // Ведомости уголовно-исполнительной системы. – 2019. – № 7(206). – С. 5-11.
14. Боцоева, А. В. Выученная беспомощность, профессиональные страхи и профессиональная отчужденность как детерминанты профессионального и эмоционального выгорания преподавателя / А. В. Боцоева, О. В. Диривянкина, Л. А. Лазаренко // Проблемы современного педагогического образования. – 2021. – № 72-4. – С. 317-319.

15. Бузовкина, Н. Ю. Личностные диспозиции синдрома эмоционального выгорания у психологов, оказывающих экстренную и продолжительную психологическую помощь : специальность 19.00.04 «Медицинская психология» : диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук / Бузовкина Наталия Юрьевна ; Томский государственный университет. – Томск, 2013. – 162 с.

16. Бурт, А. А. Эмоциональное выгорание и профилактика профессионального стресса у сотрудников уголовно-исполнительной системы / А. А. Бурт // Ведомости уголовно-исполнительной системы. – 2017. – № 1(176). – С. 9-12.

17. Бусыгина, Н. П. Качественные и количественные методы исследований в психологии: учеб. для бакалавриата и магистратуры / Н.П. Бусыгина – Москва : Юрайт, 2018. – 423 с.

18. Варданян, Ю. В. Исследование эмоционального выгорания сотрудников полиции в контексте психологической безопасности / Ю. В. Варданян, О. М. Воробьева // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. – 2018. – № 2. – С. 203-213. – DOI 10.25588/CSPU.2018.02.21.

19. Василевская, Е. А. Психологическая поддержка педагогов в состоянии эмоционального выгорания : специальность 19.00.07 «Педагогическая психология» : диссертация на соискание ученой степени кандидат психологических наук / Василевская Елена Александровна ; Поволжская государственная социально-гуманитарная академия. – Самара, 2015. – 229 с.

20. Василенко, А. Ю. Личностные факторы профилактики эмоционального выгорания в процессе профессиональной самоактуализации : специальность 19.00.01 «Общая психология, психология личности, история психологии» : диссертация на соискание ученой степени кандидат психологических наук / Василенко Анна Юриевна ; Дальневосточный государственный университет. – Хабаровск, 2008. – 146 с.

21. Васильева, Н. Г. Взаимосвязь особенностей эмоционального интеллекта и синдрома выгорания у врачей : специальность 19.00.04 «Медицинская

психология» : диссертация на соискание ученой степени кандидат психологических наук / Васильева Надежда Геннадьевна ; Санкт-Петербургский государственный университет. – Санкт-Петербург, 2016. – 203 с.

22. Вержиковский, Р. В. Эмоциональный интеллект как ресурс преодоления стресса / Р. В. Вержиковский, Л. Н. Кулешова // Всероссийская ежегодная декабрьская научно-практическая студенческая конференция : сборник трудов конференции, Москва, 02–14 декабря 2022 года. Том II. – Москва: Российский новый университет, 2023. – С. 42-45.

23. Виды эмоциональных переживаний, специфичные для возникновения психосоматического риска / Г. И. Ефремова, Г. В. Тимошенко, Е. А. Леоненко [и др.] // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. – 2014. – № 6(45). – С. 256-260.

24. Вилкова, А. В. Психологические особенности стрессоустойчивости сотрудников исправительных учреждений / А. В. Вилкова, Д. В. Лукашенко // Вестник Самарского юридического института. – 2022. – № 5(51). – С. 83-87. – DOI 10.37523/SUI.2022.51.5.014.

25. Винокур, В. А. Валидизация методики психологической диагностики профессионального «выгорания» в «помогающих» профессиях (опросника «ОПРВ») [Электронный ресурс] / В. А. Винокур, О. А. Клиценко // Медицинская психология в России: электрон. науч. журн. – 2012. – № 1. – URL: <http://medpsy.ru> (дата обращения: 10.02.2023).

26. Винокур, В. А. Методика психологической диагностики профессионального «выгорания» в «помогающих» профессиях [Электронный ресурс] // Медицинская психология в России: электрон. науч. журн. – 2010. – № 1. – URL: <http://medpsy.ru> (дата обращения: 10.02.2023).

27. Владимирова, О. А. Стресс-факторы в деятельности сотрудников УИС / О. А. Владимирова // Вестник Самарского юридического института. – 2022. – № 3(49). – С. 89-94. – DOI 10.37523/SUI.2022.49.3.015.

28. Водопьянова, Н. Е. Дисфункции ценностно-смысловой регуляции как факторы риска синдрома выгорания и профессионального здоровья /

Н. Е. Водопьянова // Психиатрия, психотерапия и клиническая психология. – 2011. – № 4. – С. 64-72..

29. Водопьянова Н. Е. Синдром выгорания диагностика и профилактика Текст / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. – Изд. С.-Петерб. Питер, 2005. – 217 с.

30. Водопьянова Н. Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. 2-е изд. / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. – СПб. Питер, 2008. – 336 с.

31. Водопьянова, Н. Е. Противодействие синдрому выгорания в контексте ресурсной концепции человека / Н. Е. Водопьянова // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 16. Психология. Педагогика. – 2011. – № 2. – С. 38-50.

32. Водопьянова, Н. Е. Ресурсное обеспечение противодействия профессиональному выгоранию субъектов труда (на примере специалистов субъект-субъектных профессий) : специальность 19.00.03 «Психология труда, инженерная психология, эргономика» : диссертация на соискание ученой степени доктора психологических наук / Водопьянова Наталия Евгеньевна ; Санкт-Петербургский государственный университет. – Санкт-Петербург, 2014. – 554 с.

33. Водопьянова, Н. Е. Стандартизированный опросник «Профессиональное выгорание» для специалистов социэкономических профессий / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова, А. Д. Наследов // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 12. Психология. Социология. Педагогика. – 2013. – № 4. – С. 17-27

34. Водопьянова, Н. Е. Теория и практика противодействия синдрому выгорания // Выгорание и профессионализация: Сб. науч. тр. / под ред. В. В. Лукьянова, А. Б. Леоновой, А. А. Обознова, А. С. Чернышева, Н. Е. Водопьяновой. – Курск: Курск. гос. ун-т, 2013. – С. 294-324.

35. Воронкова, И. В. Влияние организационной культуры на эмоциональное выгорание сотрудников правоохранительной и медицинской сфер де-

тельности / И. В. Воронкова, Д. В. Воронкова // Экспериментальная психология в России: традиции и перспективы. – 2010. – С. 776-778.

36. Галич, Т. В. Техники арт-терапии как средство коррекции представлений о профессиональной деятельности сотрудника уголовно-исполнительной системы / Т. В. Галич // Ведомости уголовно-исполнительной системы. – 2018. – № 8(195). – С. 8-14. – EDN XUNQYP.

37. Гончар, С. Н. Современная специфика социально-психологических условий успешного развития карьеры / С. Н. Гончар, А. С. Огнев // Известия Российской академии образования. – 2023. – № 1(61). – С. 35-45. – DOI 10.51944/20738498_2023_1_35.

38. Гордеева, М. А. Особенности эмоционального выгорания государственных служащих в моно- и полиэтнических коллективах : специальность 19.00.05 «Социальная психология» : диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук / Гордеева Марина Александровна ; Саратовский государственный университет им. Н.Г. Чернышевского. – Саратов, 2015. – 203 с.

39. Гофман, О. О. Проблема профессионального выгорания специалистов в сфере информационных технологий: теоретический обзор / О. О. Гофман, Н. Е. Водопьянова, А. Ф. Джумагулова и [др.] // Организационная психология. – 2023. – Т. 13, № 1. – С. 117-144. – DOI: 10.17323/2312-5942-2023-13-1-117-144.

40. Грабе М. Синдром выгорания – болезнь нашего времени / М. Грабе; науч. ред. Л.Г. Лысюк. – СПб: Речь, 2008. – 96 с.

41. Гришина, Н. В. Помогающие отношения: профессиональные и экзистенциальные проблемы / Н. В. Гришина // Психологические проблемы самореализации личности / под ред. А. А. Крылова, Л. А. Коростылевой. – СПб.: Изд-во СПб. ун-та, 1997. – С. 143–156.

42. Давыдова, Н. И. Особенности самореализации педагогов на разных стадиях эмоционального выгорания : специальность 19.00.01 «Общая психология, психология личности, история психологии» : диссертация на соискание

ученой степени кандидата психологических наук / Давыдова Надежда Ивановна ; Российский университет дружбы народов. – Москва, 2019. – 216 с.

43. Дебольский, М. Г. Особенности профессионального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы / М. Г. Дебольский, М. П. Чернышкова // Ученые записки Российского государственного социального университета. – 2015. – Т. 14, № 3(130). – С. 70-78. – DOI 10.17922/2071-5323-2015-14-3-70-78.

44. Демина Л. Д. Психическое здоровье и защитные механизмы личности: учебное пособие. 2-е изд. / Л. Д. Демина, И. А. Ральникова. – Барнаул: Изд-во Алтайского ун-та, 2005. – 132 с.

45. Духновский, С. В., Водопьянова, Н. Е. Темпоральные детерминанты профессионального выгорания IT-специалистов / С. В. Духновский, Н. Е. Водопьянова // Современные направления исследований в психологии: вызовы третьего десятилетия XXI века : материалы Международной научно-практической конференции, посвященной 100-летию со дня рождения заслуженного деятеля науки РФ, доктора философских наук, профессора Георгия Викторовича Телятникова, 30-летию факультета психологии Тверского государственного университета, Тверь, 01–02 июня 2023 года. – Тверь: Тверской государственный университет, 2023. – С. 66-74.

46. Ежова, О. Н. Влияние служебной деятельности на личность сотрудников исправительных колоний с различным режимом / О. Н. Ежова // Вестник Самарского юридического института. – 2018. – № 3(29). – С. 121-128.

47. Ежова, О. Н. Профилактика эмоционального выгорания сотрудников УИС как условие эффективности их профессиональной деятельности / О. Н. Ежова // Вестник Самарского юридического института. – 2017. – № 2(24). – С. 113-119.

48. Жигулина, М. А. Личностная зрелость субъектов труда как фактор снижения выраженности профессионального выгорания (на материале специалистов сферы социальной защиты) : специальность 5.3.3 «Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика» : диссертация на соискание

ученой степени кандидата психологических наук / Жигулина Марина Андреевна ; Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова. – Ярославль, 2024. – 398 с.

49. Жуковский, В. П. Проблемное поле исследования феномена профессиональной адаптации офицеров к служебной деятельности в экстремальных ситуациях / В. П. Жуковский, С. В. Жуковский, Л. Н. Лазуткина // Высшее образование сегодня. – 2024. – № 6. – С. 17-22. – DOI 10.18137/RNU.NET.24.06.P.017.

50. Жуковский, В. П. Управление стрессами в педагогической деятельности: основные направления организации / В. П. Жуковский, Л. А. Скворцова, Н. А. Жуковская // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. – 2020. – Т. 26, № 1. – С. 130-135. – DOI 10.34216/2073-1426-2020-26-1-130-135.

51. Забара, И. В. Эмоциональное выгорание у программистов с различным ценностно-смысловым отношением к профессиональной деятельности : специальность 19.00.01 «Общая психология, психология личности, история психологии» : диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук / Забара Ирина Владимировна ; Южный федеральный университет. – Ростов-на-Дону, 2019. – 219 с.

52. Зауторова, Э. В. Изучение психологических особенностей сотрудников исправительных учреждений, допускающих нарушения служебной дисциплины / Э. В. Зауторова // Ведомости уголовно-исполнительной системы. – 2020. – № 3(214). – С. 15-24.

53. Зауторова, Э. В. Характеристика психологического поведения сотрудников в зависимости от срока службы в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации / Э. В. Зауторова, Ф. И. Кевля // Ведомости уголовно-исполнительной системы. – 2022. – № 8. – С. 57-66.

54. Зеер, Э. Ф. Психология профессиональных деструкций / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк. – Москва: Академический проект, 2005. – Серия Gaudeamus. – 240 с. – ISBN 5-8291-0566-7, 5-88687-168-3.

55. Иванова, С. В. Профессиональная деформация и эмоциональное выгорание личности сотрудников уголовно-исполнительной системы: причины и профилактика / С. В. Иванова, Е. Н. Ведякова // Вестник Самарского юридического института. – 2020. – № 2(38). – С. 135-140. – DOI 10.37523/SUI.2020.38.2.019.

56. Иванова, С. В. Эмоциональный интеллект как фактор эффективной профессиональной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы Российской Федерации / С. В. Иванова // Ведомости уголовно-исполнительной системы. – 2019. – № 12(211). – С. 18-24.

57. Калугин, А. Ю. Психометрика русскоязычной версии Big Five Inventory-2 / А. Ю. Калугин, С. А. Щебетенко, А. М. Мишкевич [и др.] // Психология. Журнал Высшей школы экономики. – 2021. – Т. 18, № 1. – С. 7-33.

58. Карчаа, А. Р. Синдром профессионального выгорания у врачей-хирургов: диагностика, методы коррекции, профилактика: специальность 14.01.11 «Нервные болезни» : диссертация на соискание ученой степени кандидата медицинских наук / Карчаа Астамур Ренатович ; Академия постдипломного образования ФГБУ ФНКЦ ФМБА России. – Москва, 2012. – 140 с.

59. Карягина, Т. Д. Эмпатия и выгорание у представителей помогающих профессий [Электронный ресурс] / Т. Д. Карягина, С. Ю. Рощина // Современная зарубежная психология. – 2023. – Т. 12, № 2. – С. 30–42. – DOI: 10.17759/jmfp.2023120203.

60. Касьяник, П. М., Романова, Е. В. Диагностика ранних дезадаптивных схем / П. М. Касьяник, Е. В. Романова. – СПб.: Изд-во Политехи, ун-та, 2016. – 152 с.

61. Кашеева, М. А. Проблема изучения профессионального выгорания в деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы / М.А. Кашеева // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – Т. 12. – С. 86–91.

62. Киселева, Р. Н. Восприятие опасности сотрудниками силовых структур / Р. Н. Киселева // Пенитенциарная безопасность: национальные традиции

и зарубежный опыт : материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, Самара, 03–04 июня 2021 года / Самарский юридический институт ФСИН России. – Самара: Самарский юридический институт Федеральной службы исполнения наказаний, 2021. – С. 107-109.

63. Киселева, Р. Н. Профессиональное здоровье персонала пенитенциарной системы: составляющие и условия сохранения // Личность в меняющемся мире: здоровье, адаптация, развитие. – 2022. – Т. 10, № 1(36). – С. 83-92. – DOI 10.23888/humJ202210183-92.

64. Кобзев, Р. А. Профилактика профессионального выгорания педагогов методами музыкальной терапии // Стратегии и ресурсы личностно-профессионального развития педагога: современное прочтение и системная практика : сб. науч. статей, Москва, 04–05 июля 2022 года. – Москва: Психологический институт РАО, 2022. – С. 240-242. – DOI 10.24412/cl-36923-2022-1-240-242.

65. Колачев, Н. И. Личностные ресурсы и выгорание у сотрудников библиотек Московской области / Н. И. Колачев, Е. Н. Осин, В. Шауфели [и др.] // Организационная психология. – 2019. – Т. 9. – № 2. – С. 129–147.

66. Колачев, Н. И. Предикторы и динамика профессионального выгорания у представителей профессий низкого риска (на примере сотрудников публичных библиотек) : специальность 5.3.3 «Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика» : диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук / Колачев Никита Игоревич ; Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». – Москва, 2023. – 114 с.

67. Колачев, Н. И. Роль личностных ресурсов в динамике профессионального выгорания и трудовой мотивации (на примере сотрудников городских публичных библиотек) // Организационная психология. – 2021. – Т. 11, № 4. – С. 165-189.

68. Колузаева, Т. В. Эмоциональное выгорание: причины, последствия, способы профилактики / Т. В. Колузаева // Вестник Хакасского государственного университета им. Н. Ф. Катанова. – 2020. – № 1(31). – С. 122–130.

69. Комаревцева, И. В. Психологические особенности профилактики синдрома эмоционального выгорания у педагогов системы специального образования: специальность 19.00.07 «Педагогическая психология» : диссертация на соискание ученой степени кандидат психологических наук / Комаревцева Ирина Валентиновна ; Южный федеральный университет. – Ставрополь, 2014. – 172 с.

70. Корзенкова, Е. В. Модель профилактики профессионального выгорания молодых учителей / Е. В. Корзенкова, Б. К. Джабатырова, Н. Н. Крафт // Вестник Майкопского государственного технологического университета. – 2023. – Т. 15, № 1. – С. 77-84. – DOI 10.47370/2078-1024-2023-15-1-77-84.

71. Котлярова, М. Н. Здоровьесберегающее поведение специалистов экстремального профиля как фактор предупреждения развития профессионального выгорания // Личность в меняющемся мире: здоровье, адаптация, развитие. – 2021. – Т. 9, № 1(32). – С. 54-66. – DOI 10.23888/humJ2021154-66.

72. Котовская, С. В. Эмоциональное выгорание как детерминанта трансформации индивидуальных ценностных приоритетов специалистов экстремального профиля / С. В. Котовская // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. – 2021. – № 3. – С. 142-154. – DOI: 10.18384/2310-7235-2021-3-142-154.

73. Кочетков, Н. В. Актуальные зарубежные исследования профессионального выгорания у учителей [Электронный ресурс] / Н. В. Кочетков, Т. Ю. Маринова, В. А. Орлов [и др.] // Современная зарубежная психология. – 2023. – Т. 12, № 2. – С. 43–52. – DOI: 10.17759/jmfp.2023120204.

74. Кошкарров, В. С. Факторы риска и модель формирования эмоционального выгорания сотрудников пожарных частей МЧС России : специальность 05.26.03 «Пожарная и промышленная безопасность»: диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук / Кошкарров Вадим

Сергеевич ; Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России. – Санкт-Петербург, 2014. – 151 с.

75. Крапивина, О. В. Эмоциональное выгорание как форма профессиональной деформации у пенитенциарных служащих : специальность 19.00.13 «Психология развития, акмеология» : диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук / Крапивина Ольга Валерьевна ; Тамбовский государственный университет им. Г. Р. Державина. – Тамбов, 2004. – 200 с.

76. Крыжевская, Н. Н. Профилактика профессиональной деформации сотрудников уголовно-исполнительной системы / Н. Н. Крыжевская, М. В. Максименко // Образование. Наука. Научные кадры. – 2023. – № 4. – С. 201-204. – DOI 10.24412/2073-3305-2023-4-201-204.

77. Кузнецова, А. А. Рефлексивно-смысловая регуляция состояния выгорания у преподавателей высшей школы : специальность 19.00.07 «Педагогическая психология» : диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук / Кузнецова Алеся Анатольевна ; Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова. – Ярославль, 2016. – 248 с.

78. Кузнецова, О. А. Психологические особенности развития и коррекции синдрома профессионального выгорания у врачей анестезиологов-реаниматологов : специальность 19.00.04 «Медицинская психология» : диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук / Кузнецова Ольга Александровна ; Всероссийский центр экстренной и радиационной медицины им. А.М. Никифорова МЧС России. – Санкт-Петербург, 2012. – 177 с.

79. Кулакова, С. В. Педагогическая профилактика профессионального выгорания психологов уголовно-исполнительной системы Российской Федерации : специальность 13.00.08 «Теория и методика профессионального образования» : диссертации на соискание ученой степени кандидата психологических наук: / Кулакова Светлана Владимировна ; Военный университет Министерства Обороны Российской Федерации. – Москва, 2020. – 330 с.

80. Кулакова, С. В. Специфика проявлений синдрома профессионального выгорания у практикующих психологов [Электронный ресурс] // Психология и право. – 2015. – Т. 5, № 1. – С. 80–89.

81. Лапшин, В. Е. Динамика развития психологических защит у сотрудников исправительных учреждений Федеральной службы исполнения наказаний / В. Е. Лапшин, Т. В. Галич // Прикладная юридическая психология. – 2021. – № 2(55). – С. 33-40. – DOI 10.33463/2072-8336.2021.2(55).033-040.

82. Леньков, С. Л. Личностное и профессиональное развитие психологов / С. Л. Леньков, Н. Е. Рубцова // Интеграция психологической науки и практики: основные проблемы и новые перспективы развития : сборник трудов Международной научно-практической конференции, Мытищи, 10 февраля 2022 года. – Санкт-Петербург: ООО "НИЦ АРТ", 2022. – С. 79-86. – DOI 10.51623/907478565_79.

83. Леньков, С. Л. Профессиональная подготовка психолога служебной деятельности к работе в условиях неопределенности / С. Л. Леньков, Н. Е. Рубцова // Международный журнал психологии и педагогики в служебной деятельности. – 2019. – № 3. – С. 17-20.

84. Леньков, С. Л. Статистические методы в психологии : Учебник и практикум / С. Л. Леньков, Н. Е. Рубцова. – 3-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2022. – 311 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-11061-6.

85. Леонтьев, Д. А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности. 2-е, испр. изд. – М.: Смысл, 2003. – 487 с

86. Лобанова, Е. В. Методы управления карьерным ростом выпускников высших учебных заведений на примере сотрудничества с крупными работодателями / Е. В. Лобанова, Г. П. Сапожников // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия: Гуманитарные науки. – 2024. – № 10-3. – С. 93-103. – DOI 10.37882/2223-2982.2024.10-3.19.

87. Лозинская, Е. И. Синдром перегорания и особенности его формирования у врачей-психиатров : специальность 14.00.18 «Психиатрия» : диссертация

ция на соискание ученой степени кандидата медицинских наук / Лозинская Евгения Игоревна ; Санкт-Петербургский научно-исследовательский психоневрологический институт им. В.М. Бехтерева. – Санкт-Петербург, 2007. – 203 с.

88. Лукшина, О. Ю. Профессиональная роль и ее значение в развитии симптомов «психического выгорания» пенитенциарных служащих / О. Ю. Лукшина // Прикладная юридическая психология. – 2013. – № 1. – С. 59-65.

89. Лэнгле, А. Эмоциональное выгорание с позиций экзистенциального анализа / А. Лэнгле // Вопросы психологии. – 2008. – № 2. – С. 3-16.

90. Мазеина, О. Н. Психологические особенности личности сотрудников уголовно-исполнительной системы, влияющие на формирование аддиктивного поведения / О. Н. Мазеина // Теория и практика научных исследований: психология, педагогика, экономика и управление. – 2020. – № 3(11). – С. 65-70.

91. Майстренко, В. И. Психофизиологические характеристики учителей с проявлениями эмоционального выгорания, работающих в условиях Крайнего Севера : специальность 19.00.02 «Психофизиология (психологические науки)» : диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук / Майстренко Валентин Иванович ; Южный федеральный университет. – Ростов-на-Дону, 2015. – 171 с.

92. Макарова, Г. А. Синдром эмоционального выгорания // Вопросы социального обеспечения. – 2005. – № 8. – С. 11-21.

93. Мальцева, Н. В. Проявления синдрома психического выгорания в процессе профессионализации учителя в зависимости от возраста и стажа работы : диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук : специальность 19.00.13 «Психология развития, акмеология», 19.00.07 «Педагогическая психология» / Мальцева Наталья Владимировна ; Казанский государственный технический университет им. А.Н. Туполева. – Казань, 2005. – 212 с.

94. Маслач, К. Представление о синдроме эмоционального выгорания: современное исследование и его применение в психиатрии / К. Маслач ; пер. Шишорин Р. М., Срывкова К. А. // World Psychiatry. – 2016. – Т. 15. – С. 103-111.

95. Мейер, Ю. А. Задачи профилактики профессионального выгорания / Ю. А. Мейер, Б. В. Александров // Актуальные проблемы практической психологии : материалы Всероссийской научно-практической конференции, Тверь, 9 декабря 2022 года, Тверь, 09 декабря 2022 года / АНО ВО «Московский гуманитарно-экономический университет», Тверской институт (филиал). – Тверь: Общество с ограниченной ответственностью Издательство «Янус-К», 2022. – С. 81-85.

96. Мейер, Ю. А. Использование схема-терапии для выявления факторов риска профессионального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы / Ю. А. Мейер, Б. В. Александров, Г. Е. Шибаева // Актуальные проблемы психологии правоохранительной деятельности: концепции, подходы, технологии (Васильевские чтения - 2023) : Материалы международной научно-практической конференции, Санкт-Петербург, 20–21 апреля 2023 года / Под редакцией Ю.А. Шаранова, В.Л. Ситникова. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации, 2023. – С. 520-523.

97. Мейер, Ю. А. Особенности профессионального выгорания сотрудников, осуществляющих контроль за осужденными, больными наркоманией / Ю. А. Мейер, Д. В. Гамидов // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Педагогика и психология. – 2023. – № 3(64). – С. 34-43. – DOI 10.26456/vtppsyped/2023.3.034.

98. Мейер, Ю. А. Оценка влияния профессиональной востребованности на формирование профессионального выгорания у сотрудников уголовно-исполнительной системы / Ю. А. Мейер // Человеческий капитал. – 2024. – № 9(189). – С. 88-97. – DOI 10.25629/HC.2024.09.10.

99. Мейер, Ю. А. Профессиональное выгорание как фактор текучести кадров в уголовно-исполнительной системе / Ю. А. Мейер, Б. В. Александров // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Педагогика и психология. – 2023. – № 4(65). – С. 71-79. – DOI 10.26456/vtppsyped/2023.4.071.

100. Мейер, Ю. А. Профессиональное выгорание сотрудников образовательных организаций ФСИН России / Ю. А. Мейер // Профессиональное юридическое образование и наука. – 2024. – № 4(16). – С. 76-78.

101. Мейер, Ю. А. Профилактика профессионального выгорания молодых сотрудников уголовно-исполнительной системы / Ю. А. Мейер // Интеграция в психологии: теория, методология, практика : Сборник научных материалов VI Всероссийской конференции с международным участием, Ярославль, 31 мая 2023 года. – Ярославль: Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского, 2023. – С. 128-133.

102. Мейер, Ю. А. Психологическое сопровождение сотрудников уголовно-исполнительной системы, имеющих первые признаки профессионального выгорания / Ю. А. Мейер // Пенитенциарная безопасность: национальные традиции и зарубежный опыт: Материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, Самара, 01–02 июня 2023 года. – Самара: Самарский юридический институт ФСИН России, 2023. – С. 142-144.

103. Мейер, Ю. А. Формирование качеств личности, способствующих антивыгоранию, у сотрудников уголовно-исполнительной системы / Ю. А. Мейер // Педагогика и психология в деятельности сотрудников правоохранительных органов: интеграция теории и практики: Материалы международной научно-практической конференции, Санкт-Петербург, 27 октября 2023 года. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский университет МВД России, 2023. – С. 213-217.

104. Мерзлякова, С. В. Корпоративная культура как фактор предупреждения профессионального выгорания у медицинского персонала /

С. В. Мерзлякова, Н. Р. Петурова // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. – 2018. – № 6. – С. 256-269. – DOI 10.25588/CSPU.2018.10..6..019.

105. Минин, Д. С. Эмоционально-личностные предикторы психического выгорания адвокатов в различных видах судопроизводства : специальность 19.00.03 «Психология труда, инженерная психология, эргономика» : диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук / Минин Даниил Сергеевич ; Санкт-Петербургский государственный университет. – Санкт-Петербург, 2016. – 230 с.

106. Мишин, А. А. Взаимосвязь личностных особенностей сотрудников уголовно-исполнительной системы с агрессивным поведением / А. А. Мишин // Прикладная юридическая психология. – 2022. – № 3(60). – С. 60-65. – DOI 10.33463/2072-8336.2022.3(60).060-065.

107. Натарова, А. А. Детерминанты развития и профилактика профессионального выгорания у среднего медицинского персонала : специальность 14.02.04 «Медицина труда» : диссертация на соискание ученой степени кандидата медицинских наук / Натарова Анастасия Алексеевна ; Федеральный научный центр гигиены им. Ф. Ф. Эрисмана. – Москва, 2016. – 170 с.

108. Нефф, К., Гермер, К. Как пережить трудные минуты жизни. Целительное сочувствие к себе / К. Нефф, К. Гермер; пер. с англ. Е. Зегоновой; ред. Е. Власовой. – Санкт-Петербург: Питер, 2021. – (Сам себе психолог). – 256 с. – ISBN 978-5-4461-1599-0.

109. О концепции развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации на период до 2030 года: распоряжение Правительства РФ от 29.04.2021 г. № 1138-р. // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2021.

110. Овчинникова, Д. В. Исследование особенностей проявления синдрома эмоционального выгорания у служащих пенитенциарной системы / Д. В. Овчинникова // Инновационная наука. – 2022. – № 11-1. – С. 98-105.

111. Огнев, А. С. Оптимизация стресса как фактора психологической безопасности / А. С. Огнев, Л. П. Николаева, Э. В. Лихачева // Сборник из-

бранных статей по материалам научных конференций ГНИИ "Нацразвитие" : Материалы конференций ГНИИ «НАЦРАЗВИТИЕ», Санкт-Петербург, 27–29 апреля 2019 года / Выпускающий редактор Ю.Ф. Эльзессер; Ответственный за выпуск С.В. Викторенкова. Том Часть 1. – Санкт-Петербург: ГНИИ "Нацразвитие", 2019. – С. 187-190.

112. Орел В. Е. Структурно-функциональная организация и генезис психического выгорания : специальность 19.00.03 «Психология труда, инженерная психология, эргономика» : диссертации на соискание ученой степени доктора психологических наук / Орел Валерий Емельянович ; Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова. – Ярославль, 2005. – 608 с.

113. Орел, В. Е. Синдром «Психического выгорания» и стилевые особенности поведения и деятельности профессионала // Сибирский психологический журнал. – 2006. – № 23. – С. 33–39.

114. Острякова, Н. А. Профессиональное выгорание у медицинских работников в период пандемии новой коронавирусной инфекции COVID-19 (детерминанты развития, диагностика, профилактика) : специальность 3.2.4 «Медицина труда» : диссертация на соискание ученой степени кандидата медицинских наук: / Острякова Наталья Александровна ; Федеральный научный центр гигиены им. Ф. Ф. Эрисмана. – Москва, 2024. – 261 с.

115. Павлова, О. В. Особенности формирования и пути профилактики синдрома эмоционального выгорания, враждебности и агрессии у среднего медперсонала (на примере областной клинической больницы Новгородской области) : специальность 14.02.03 «Общественное здоровье и здравоохранение» : диссертация на соискание ученой степени кандидата медицинских наук / Павлова Ольга Валентиновна ; Всероссийский научно-исследовательский институт железнодорожной гигиены Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека. – Москва, 2012. – 138 с.

116. Панасенко, Т. В., Азарко, Е. М. Особенности эмоционального выгорания медицинских представителей / Т. В. Панасенко, Е. М. Азарко // Актуальные проблемы науки и техники: Материалы Всероссийской (националь-

ной) научно-практической конференции, Ростов-на-Дону, 16–18 марта 2022 года / отв. редактор Н. А. Шевченко. – Ростов-на-Дону: Донской государственный технический университет, 2022. – С. 513-514.

117. Паспорт научной специальности 5.3.3 «Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика» [Электронный ресурс] / Официальный сайт Высшей аттестационной комиссии при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации. – URL: <https://vak.minobrnauki.gov.ru/uploader/loader?type=17&name=92259542002&f=15251> (дата обращения: 05.02.2024)

118. Патент на промышленный образец № 129193 Российская Федерация. Схема "Программа профилактики синдрома профессионального выгорания у работников образовательных учреждений" : № 2021503519 : заявл. 12.07.2021 : опубл. 10.01.2022 / И. В. Яцына, И. В. Лапко, А. В. Жеглова [и др.] ; заявитель Федеральное бюджетное учреждение науки «Федеральный научный центр гигиены им. Ф. Ф. Эрисмана» Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека.

119. Пахтусова, Е. Е. Личностные особенности и клинические проявления синдрома эмоционального выгорания у врачей психиатров-наркологов : специальность 19.00.04 «Медицинская психология» : диссертация на соискание ученой степени кандидата медицинских наук: / Пахтусова Елена Евгеньевна ; Северо-Западный государственный медицинский университет им. И.И. Мечникова. – Москва, 2015. – 123 с.

120. Перфильев, А. А. Профилактика психоэмоционального выгорания у сотрудников УИС путем дозированных физических нагрузок / А. А. Перфильев // Управление образованием: теория и практика. – 2021. – № 6(46). – С. 66-71. – DOI 10.25726/n5738-4114-2278-1.

121. Поздняков, В. М. Особенности профессионального выгорания у сотрудников уголовно-исполнительной системы на различных этапах прохождения службы / В. М. Поздняков, М. А. Черкасова // Прикладная юридическая психология. – 2013. – № 1. – С. 22-31.

122. Понамарева, О. П. Комплексная профилактика профессионального выгорания у педагогов / О. П. Понамарева, Е. П. Конторович, Д. А. Заболотникова // Медицина труда и промышленная экология. – 2018. – № 7. – С. 27-33. – DOI 10.31089/1026-9428-2018-7-27-33.

123. Понамарева, О. П. Научное обоснование системы профилактики профессионального выгорания у работников образовательных организаций : специальность 14.02.04 «Медицина труда» : диссертация на соискание ученой степени кандидата медицинских наук / Понамарева Оксана Петровна ; Научно-исследовательский институт медицины труда имени академика Н. Ф. Измерова. – Москва, 2019. – 217 с.

124. Разнадежина, Н. А., Шишкина, А. И. Сборник упражнений для проведения тренинга по профилактике и преодолению синдрома профессионального выгорания: практикум / Н. А. Разнадежина, А. И. Шишкина. – Сургут: Изд-во бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Методический центр развития социального обслуживания», 2016. – 40 с.

125. Ракицкая А. В. Синдром эмоционального выгорания как предмет социально-психологических исследований // Технологии информатизации и управления: сб. науч. статей. Вып. 2. – Минск, 2011. – С. 430–434.

126. Ракицкая, А. В. Синдром эмоционального выгорания у сотрудников современного учреждения образования // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. – 2018. – Т. 3. – № 2. – С. 120-139.

127. Распопин, Е. В. Психологическая устойчивость к внешним и внутренним источникам стресса: на примере сотрудников уголовно-исполнительной системы : специальность 19.00.01 «Общая психология, психология личности, история психологии» : диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук» / Распопин Евгений Владимирович; Южно-Уральский государственный университет. – Екатеринбург, 2013. – 190 с

128. Реттгес, С. В. Особенности проявления эмоционального выгорания у молодых сотрудников уголовно-исполнительной системы // Проблемы современного педагогического образования. – 2021. – № 73-2. – С. 214-217.

129. Рубцова, Н. Е. Личностные качества в структуре профессионально важных качеств психологов / Н. Е. Рубцова // Цивилизация знаний: российские реалии : сборник трудов XXIII Международной научной конференции, Москва, 08–29 апреля 2022 года. – Киров: Межрегиональный центр инновационных технологий в образовании, 2022. – С. 625-629. – DOI 10.52376/978-5-907623-36-1_625.

130. Рубцова, Н. Е. Психологические основания концепций профессиональной направленности / Н. Е. Рубцова, Г. И. Ефремова // Содействие креативности. – Москва : ООО "Издательство "Спутник+", 2024. – С. 5-13.

131. Рубцова, Н. Е. Психологические особенности субъектов труда в профессиях информационного типа / Н. Е. Рубцова, Г. И. Ефремова // Психолого-педагогический поиск. – 2021. – № 3(59). – С. 147-163. – DOI 10.37724/RSU.2021.59.3.014.

132. Рукавишников, А. А. Личностные детерминанты и организационные факторы генезиса психического выгорания у педагогов : специальность 19.00.03 «Психология труда, инженерная психология, эргономика», 19.00.05 «Социальная психология» : диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук/ Рукавишников Алексей Александрович ; Ярославский государственный университет. – Ярославль, 2001. – 173 с.

133. Рыбников, О. Н. Психофизиология профессиональной деятельности: учебник для студ. высш. учеб. заведений / О. Н. Рыбников. – Москва: Издательский центр «Академия», 2010. – 320 с.

134. Рытенкова, Ю. Н. Эмоциональное выгорание как психологическая проблема: методологический аспект / Ю. Н. Рытенкова // Наука и образование сегодня. – 2018. – № 2 (25). – С. 82-84.

135. Савельева, Л. А. Когнитивные основы синдрома эмоционального выгорания ординаторов в условиях последипломного образования / Л. А. Са-

вельева, М. М. Кашапов, М. В. Ильин // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. – 2021. – Т. 27, № 1. – С. 77-82. – DOI 10.34216/2073-1426-2021-27-1-77-82. – EDN NFSEJU.

136. Савельева, Л. А. Когнитивное оценивание как предиктор эмоционального выгорания на разных уровнях медицинского образования : специальность 19.00.07 «Педагогическая психология» : диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук / Савельева Людмила Александровна ; Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова. – Ярославль, 2022. – 235 с.

137. Сазонов, В. Я. Профессиональное выгорание у врачей-онкологов, особенности его формирования и психопрофилактика : специальность 19.00.04 «Медицинская психология» : диссертация на соискание ученой степени кандидата медицинских наук / Сазонов Валерий Яковлевич ; Санкт-Петербургский научно-исследовательский психоневрологический институт им. В.М. Бехтерева. – Санкт-Петербург, 2012. – 181 с.

138. Салогуб, А. М. Влияние особенностей профессиональной деятельности на синдром эмоционального выгорания у специалистов международных пунктов пропуска : специальность 19.00.03 «Психология труда, инженерная психология, эргономика» : диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук / Салогуб Александра Михайловна ; Московский государственный областной университет. – Москва, 2015. – 230 с.

139. Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ № 2023680898. Российская Федерация. Система с применением технологии виртуальной реальности для коррекции и профилактики эмоционального выгорания: № 2023669400; заявл. 22.09.2023; опубл. 06.10.2023 / А. В. Колсанов, С. С. Чаплыгин, Е. Н. Беркович [и др.]; заявитель Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Самарский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации.

140. Седова, И. В. Динамика эмоционального выгорания педагогов с разными уровнями ответственности : диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук : специальность 19.00.01 «Общая психология, психология личности, история психологии» / Седова Ирина Викторовна ; Российский университет дружбы народов. – Москва, 2016. – 244 с.

141. Секач, М. Ф. Ресурсы совладания со стрессом студентов - будущих менеджеров / М. Ф. Секач, Л. Н. Кулешова // Вестник Московского университета МВД России. – 2023. – № 7. – С. 296-302. – DOI 10.24412/2073-0454-2023-7-296-302.

142. Секач, М. Ф. Саморегуляция эмоциональной стабильности курсантов образовательной организации Федеральной службы исполнения наказаний России / М. Ф. Секач, Б. В. Александров, Д. И. Кечил // Социальные и гуманитарные науки на Дальнем Востоке. – 2023. – Т. 20, № 4. – С. 141-151. – DOI 10.31079/1992-2868-2023-20-4-141-151.

143. Селье, Г. Стресс без дистресса / Г. Селье. - Москва: Прогресс, 1982. – 127 с

144. Семиздралова, О. А., Плотников, А. Ю. Исследование связи синдрома эмоционального выгорания и мотивации педагогов / О. А. Семиздралова, А. Ю. Плотников // Актуальные проблемы педагогики и психологии. – 2022. – Т. 3, № 4. – С. 36-43.

145. Сергеева, М. А. Особенности фрустрационных реакций и эмоционального выгорания в профессиональной деятельности сотрудников УИС / М. А. Сергеева, А. С. Абдуллаева, Л. Ф. Фурси // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. – 2022. – Т. 11, № 5-1. – С. 194-200. – DOI 10.34670/AR.2022.65.80.023.

146. Сергеева, М. А. Особенности ценностных ориентаций сотрудников УИС, имеющих синдром эмоционального выгорания // М. А. Сергеева, А. С. Кубекова, Л. Ф. Фурси // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. – 2022. – Т. 11, № 2-1. – С. 57-64. – DOI 10.34670/AR.2022.71.11.042.

147. Сибгатуллин, И. Я. Методы профилактики профессионального стресса и эмоционального выгорания медицинских работников (обзор литературы) / И. Я. Сибгатуллин, Л. М. Фатхутдинова // Медицина труда и экология человека. – 2022. – № 4(32). – С. 20-33. – DOI 10.24412/2411-3794-2022-10402.

148. Сиворонова, М. С. Психологические особенности профессионального выгорания психологов органов внутренних дел : специальность 5.3.3 «Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика» : диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук / Сиворонова Мария Сергеевна ; Московский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации имени В.Я. Кикотя. – Москва, 2023. – 275 с.

149. Сливин, Т. С. Обеспечение цифровой безопасности подготовки специалистов для уголовно-исполнительной системы России / Т. С. Сливин, М. И. Кузнецов // Проблемы современного педагогического образования. – 2024. – № 85-4. – С. 375-377.

150. Соболев, Н. Г. Взаимосвязь стрессоустойчивости и эмоционального выгорания сотрудников Федеральной службы исполнения наказаний / Н. Г. Соболев, П. В. Потемкин, А. М. Андреев // Прикладная юридическая психология. – 2022. – № 1(58). – С. 69-77. – DOI 10.33463/2072-8336.2022.1(58).069-077.

151. Соболев, Н. Г. Особенности эмоционального выгорания у сотрудников женского пола отдела охраны исправительного учреждения // Мир науки. Педагогика и психология. – 2023. – Т. 11, № 2.

152. Соколова, Ю. А. Влияние стрессовых факторов на личность сотрудников уголовно-исполнительной системы Российской Федерации в условиях профессиональной деятельности / Ю. А. Соколова // Ведомости уголовно-исполнительной системы. – 2021. – № 5(228). – С. 35-46. – DOI 10.51522/2307-0382-2021-228-5-35-46.

153. Становление я-концепции субъектов служебной деятельности / В. С. Агапов, Н. В. Ефимкина, М. Ф. Секач, И. Е. Смирнова // Цивилизация знаний: российские реалии : Труды Девятнадцатой Международной научной

конференции, Москва, 20–21 апреля 2018 года. – Москва: Российский новый университет, 2018. – С. 834-840.

154. Старченкова, Е. С. Психологические факторы профессионального выгорания: на примере деятельности торгового агента : специальность 19.00.03 «Психология труда, инженерная психология, эргономика» : диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук: / Старченкова Елена Станиславовна; Санкт-Петербургский государственный университет. – Санкт-Петербург, 2002. – 203 с.

155. Сторожилова, Н. Н. Связь коммуникации с социально-психологическим климатом в организации и самоэффективностью ее сотрудников / Н. Н. Сторожилова, Э. В. Лихачева, А. С. Огнев // Актуальные аспекты развития науки и общества в эпоху цифровой трансформации : сборник материалов V Международной научно-практической конференции (шифр -МКАА), Москва, 27 февраля 2023 года. – Москва: Общество с ограниченной ответственностью "Издательство АЛЕФ", 2023. – С. 51-61. – DOI 10.34755/IROK.2023.57.10.029.

156. Стулова, А. В. Структурно-функциональная организация социально-психологической компетентности матерей в преодолении родительского выгорания (на материале матерей детей с нарушениями слуха) : специальность 5.3.5 «Социальная психология, политическая и экономическая психология» : диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук / Стулова Анна Васильевна ; Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова. – Ярославль, 2023. – 371 с.

157. Сурженко, Л. В. Взаимосвязь синдрома психического выгорания с ценностно-смысловой сферой личности: на примере преподавателей высшей школы : специальность 19.00.01 «Общая психология, история психологии, история психологии» : диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук / Сурженко Лариса Викторовна ; Кубанский государственный университет. – Краснодар, 2014. – 180 с.

158. Суханова, Е. И. Профилактика профессионального выгорания // Неонатология: новости, мнения, обучение. – 2022. – Т. 10, № 3(37). – С. 68-72. – DOI 10.33029/2308-2402-2022-10-3-68-72.

159. Сюртукова, Е. Ю. Организационные и личностные детерминанты психического выгорания в деятельности педагогов дошкольных образовательных учреждений : специальность 19.00.03 «Психология труда, инженерная психология, эргономика» : диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук / Сюртукова Екатерина Юрьевна ; Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова. – Ярославль, 2014. – 234 с.

160. Таранова, О. В. Синдром эмоционального выгорания, синдром хронической усталости и факторы профессиональной успешности: на примере педагогов-мастеров автовождения : специальность 19.00.07 «Педагогическая психология» : диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук / Таранова Ольга Владимировна ; Российский государственный гуманитарный университет. – Москва, 2014. – 195 с.

161. Телепнев, Н. А. Многомерная оценка и прогноз адаптации врачей анестезиологов-реаниматологов среднего и пожилого возраста с синдромом профессионального выгорания: специальность 14.01.30 «Геронтология и гериатрия» : диссертация на соискание ученой степени кандидата медицинских наук / Телепнев Николай Александрович ; Санкт-Петербургский институт биорегуляции и геронтологии СЗО РАМН – Санкт-Петербург, 2012. – 166 с.

162. Титова, М. О. Стратегии самообладания участковых уполномоченных полиции с разным уровнем профессионального выгорания : специальность 5.3.3 «Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика» : диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук / Титова Мария Олеговна ; Московский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации имени В. Я. Кикотя. – Москва, 2023. – 209 с.

163. Трунов Д. Синдром сгорания: позитивный подход к проблеме // Журнал практического психолога. – 1998. – № 8. – С. 84-89.

164. Трущенко, М. Н. К вопросу о синдроме выгорания: традиционные подходы исследования и современное состояние проблемы / М. Н. Трущенко. – Текст : непосредственный // Психология: традиции и инновации : материалы I Междунар. науч. конф. (г. Уфа, октябрь 2012 г.). – Уфа : Лето, 2012. – С. 1-8. – URL: <https://moluch.ru/conf/psy/archive/35/2658/> (дата обращения: 21.01.2024)

165. Указ Президента РФ от 13.10.2004 N 1314 (ред. от 05.01.2024) "Вопросы Федеральной службы исполнения наказаний". Утверждено указом Президента Российской Федерации от 13 октября 2004 г. N 1314. Положение о Федеральной службе исполнения наказаний.

166. Ушакова, Т. А. Социально-психологические и индивидуально-личностные детерминанты состояния «выгорания» специалистов социальной работы : специальность 19.00.05 «Социальная психология» : диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук / Ушакова Татьяна Александровна ; Курский государственный университет. – Курск, 2009. – 196 с.

167. Феоктистова, С. В. Глава 21. Влияние работы в условиях пандемии COVID-19 на возникновение синдрома профессионального выгорания медицинских работников / С. В. Феоктистова, Л. А. Купцова, Р. А. Абдурахманов // Психология труда, организации и управления в условиях цифровой трансформации общества. – Тверь : Тверской государственный университет, 2021. – С. 295-305.

168. Феоктистова, С. В. Здоровьесберегающие технологии в работе педагогов инклюзивной образовательной практики / С. В. Феоктистова, Е. В. Приходько // Научные основы здоровьесбережения детей с особыми образовательными потребностями : Сборник материалов II Всероссийской конференции, Москва, 27 октября 2022 года / Сост. А.В. Голубчикова, К.А. Бруцкая, И.Н. Нурлыгаянов, М.С. Горохова. – Москва: Институт коррекционной педагогики Российской академии образования, 2022. – С. 122-126.

169. Фонталова, Н. С. Стресс в профессиональной деятельности и его психолого-экономические последствия / Н. С. Фонталова // Известия Иркутской государственной экономической академии. – 2011. – № 3. – С. 179 – 182.

170. Форманюк Т. В. Синдром «эмоционального сгорания» как показатель профессиональной дезадаптации учителя // Вопросы психологии. – 1994. – Т. 6. – С. 57-63.

171. Холостова, Е. И. Социальная работа: Учебник для бакалавров. – Москва: Издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко», 2013. – 612 с

172. Цветкова, Н. А. Личность сотрудника уголовно-исполнительной системы как ключевой фактор повышения ее имиджа / Н. А. Цветкова, Я. Н. Полякова // Прикладная юридическая психология. – 2022. – № 1(58). – С. 19-27. – DOI 10.33463/2072-8336.2022.1(58).019-027.

173. Черкасова, М. А. Психологический мониторинг профессионального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы России : специальность 19.00.06 «Юридическая психология» : диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук / Черкасова Марина Александровна ; Академия ФСИН России. – Рязань, 2014. – 187 с.

174. Чернышкова, Н. В. Особенности синдрома эмоционального выгорания у медицинских работников государственных и частных медицинских учреждений / Н. В. Чернышкова, Е. О. Дворникова, Е. В. Малинина // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Психология. – 2018. – Т. 11, № 4. – С. 61-72. – DOI: 10.14529/psy180407.

175. Чувашова, И. А. Содержательные характеристики временной перспективы личности как фактор эмоционального выгорания субъектов профессиональной образовательной деятельности : специальность 19.00.07 «Педагогическая психология» : диссертация на соискание ученой степени кандидат психологических наук / Чувашова Ирина Александровна ; Кемеровский государственный университет. – Кемерово, 2014. – 185 с.

176. Шалагинова, К. С., Декина, Е. В. Развитие стрессоустойчивости у педагогов как условие предупреждения эмоционального выгорания /

К. С. Шалагинова, Е. В. Декина // Мир науки. Педагогика и психология. – 2020. – Т. 8, № 3. – С. 44.

177. Шафранова А. С. Из опыта изучения труда работников просвещения. – Москва, 1925. – 280 с.

178. Шибаева, Г. Е. Психологические особенности эмоционального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы / Г. Е. Шибаева // Психология состояний человека: актуальные теоретические и прикладные проблемы : материалы Третьей Международной научной конференции, Казань, 08–10 ноября 2018 года. – Казань: Казанский (Приволжский) федеральный университет, 2018. – С. 574-577.

179. Штефан, Е. Ф. Особенности эмоционального выгорания у сотрудников исправительных учреждений, включенных в служебное общение с осужденными // Вестник института: преступление, наказание, исправление. – 2016. – № 1(33). – С. 73-76.

180. Щербаков, Г. В. К вопросу о профилактике профессионального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы / Г. В. Щербаков // IV международный пенитенциарный форум "Преступление, наказание, исправление": (к 140-летию уголовно-исполнительной системы России и 85-летию Академии ФСИН России): Сборник тезисов выступлений и докладов участников, Рязань, 20–22 ноября 2019 года / Федеральная служба исполнения наказаний, Академия ФСИН России, Попечительский совет УИС. – Рязань: Академия права и управления Федеральной службы исполнения наказаний, 2019. – С. 356-360.

181. Юдина, Е. И. Психолого-педагогическая готовность будущих педагогов и социальных работников к самопомощи при эмоциональном выгорании как фактор профессиональной компетенции / Е. И. Юдина, Г. В. Люткене // Высшее образование сегодня. – 2022. – № 8. – С. 61-68. – DOI 10.18137/RNU.NET.22.08.P.061.

182. Якимова, З. В. Профессиональный стресс в правоохранительной деятельности: зарубежный и отечественный опыт исследования / З. В. Якимова // Психолог. – 2023. – № 1. – С. 32-50. – DOI 10.25136/2409-8701.2023.1.39851.

183. Якушев, М. П. Эффективные методы арт-терапии для профилактики эмоционального выгорания сотрудников УИС // Вопросы современной науки и практики. – 2023. – № 2(9). – С. 95-97.

184. Янг, Д. Прочь из замкнутого круга! Как оставить проблемы в прошлом и впустить в свою жизнь счастье / Д. Янг, Д. Клоско – Litres, 2018.

185. Ярошенко, Е. И. Взаимосвязь характеристик отношений и уровней эмоционального выгорания сотрудников пенитенциарной системы : специальность 19.00.05 «Социальная психология» : диссертация на соискание ученой степени кандидат психологических наук / Ярошенко Елена Игоревна ; Саратовский национальный исследовательский государственный университет имени Н. Г. Чернышевского – Саратов, 2022. – 239 с.

186. Ярошенко, Е. И. Особенности психологического отношения личности к объектам и субъектам труда как предиктор эмоционального выгорания (социально-когнитивный подход) // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Философия. Психология. Педагогика. – 2019. – Т. 19, № 1. – С. 83-88. – DOI 10.18500/1819-7671-2019-19-1-83-88.

187. Ярошенко, Е. И. Особенности психологической устойчивости личности и проявления феномена эмоционального выгорания сотрудников пенитенциарной системы в условиях пандемии COVID-19 // Изв. Саратов. ун-та. Нов. сер. Сер. Философия. Психология. Педагогика. – 2021. – № 4. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-psihologicheskoy-ustoychivosti-lichnosti-i-proyavleniya-fenomena-emotsionalnogo-vygoraniya-sotrudnikov-penitentsiarnoy> (дата обращения: 23.02.2024).

188. Яцковская, И. Ф. Педагогическая профилактика эмоционального выгорания обучающихся инженерных специальностей средствами артпедагогики : специальность 5.8.1 «Общая педагогика, история педагогики и образования» : диссертация на соискание ученой степени кандидат педагогических

наук / Яцковская Ирина Федоровна ; Северо-Осетинский государственный университет имени Коста Левановича Хетагурова. – Владикавказ, 2024. – 220 с.

189. Bäuerle, D. Supervision in Social Pedagogy and Social Work // *New Beginnings*. – 1969. – pp. 21-25.

190. Bradley, H. B. Community-based treatment for young adult offenders [Electronic Resource] / H. B. Bradley // *Crime and Delinquency*. – 1969. – № 15. – P. 359-370.

191. Burisch M., In Search of Theory: Some Ruminations on the Nature and Etiology of Burnout // In W.B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Professional Burnout: Recent Developments in the Theory and Research* (pp. 75-93). Washington, DC: Taylor & Francis.)

192. Cherniss, C. Natural recovery from burnout: results of a 10-year follow-up study // *Journal of Health Human Resources Administration*. – 1990. – Vol. 13. – PP. 132-154.

193. Cherniss, C. *Staff burnout: job stress in the human service*. Beverly Hills: Sage, 1980. P. 18-43.

194. Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., Schaufeli, W. B. The job demands-resources model of burnout // *Journal of Applied Psychology*. – 2001. – Vol. 86. – P.499-512.

195. Freudenberger, H.J. Staff Burnout // *Journal of Social Issues*. – 1974. – Vol. 30. – pp. 159-165.

196. IBM Corporation. *IBM SPSS Statistics 24 Algorithms* [Электронный ресурс]. – Armonk, NY: IBM Corp., 2016. – URL: <https://www.ibm.com/support/pages/ibm-spss-statistics-24-documentation#>

197. ICD-11 Reference Guide [Электронный ресурс]. – URL: <https://icd.who.int/> (Дата обращения: 26.11.2022).

198. Kendo, K. Burnout syndrome // *Asian Medical Journal*. – 1991. – №. 34 (11). – pp. 114-115.

199. Khan R., Hodges B. D., Martimianakis M. A. Constructing “burnout”: A critical discourse analysis of burnout in postgraduate medical education // *Academic Medicine*. – 2023. – Vol. 98. – №. 11S. – pp. 116-122.
200. Kielholz, P. *Diagnosis and Therapy of Depression for Practitioners*. – 1971. – P. 148.
201. Kleinpell, R., et al. The critical nature of addressing burnout prevention: results from the Critical Care Societies Collaborative's national summit and survey on prevention and management of burnout in the ICU // *Critical Care Medicine*. – 2020. – Vol. 48. – №. 2. –pp. 249-253.
202. Lafraxo, M. A., et al. Burnout syndrome prevention measures among nursing staff: Implementing a mobile application based on MIT's App Inventor tool using the Scratch programming code // *International Journal of Online & Biomedical Engineering*. – 2021. – Vol. 17. – №. 4. – pp. 81-95.
203. Latiep, I. F. Creating work-life balance and burnout prevention to keep employee satisfaction // *Journal of Entrepreneur, Business and Management*. – 2023. – Vol. 1. – №. 1. – Available at: <https://journal.amkop.id/jebm/article/view/4/3>.
204. Maslach, C., & Leiter, M. P. Reversing burnout: How to rekindle your passion for your work // *Stanford Social Innovation Review*. – 2005. – Vol. 3. – №. 4. – pp. 42-49.
205. Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. Job Burnout // *Annual Review of Psychology*. – 2001. – Vol. 52, iss. 1. – P. 397-422. – ISSN 0066-4308. – doi:10.1146/annurev.psych.52.1.397.
206. Meier, S.T. Toward a Theory of Burnout // *Human Relations*. – 1983. – Vol. 36, №. 10. – pp. 899-910.
207. Otto, M. C. B., et al. The development of a proactive burnout prevention inventory: How employees can contribute to reduce burnout risks // *International Journal of Environmental Research and Public Health*. – 2020. – Vol. 17. – №. 5. – P. 1711.

208. Pines, A., & Aronson, E. (1988). Career Burnout: Causes and Cures. New York: Free Press.

209. Van Dierendonck, D., Garssen, B., & Visser, A. Burnout prevention through personal growth // International Journal of Stress Management. – 2005. – Vol. 12. – №. 1. – pp. 62-77.

210. Vanheule, S. Slave labor and mastery: A psychoanalytic study of professional burnout // Faculteit Psychologie en Pedagogische Wetenschappen. – 2003. – pp. 1-163.

Приложение А

Анкета, направленная на изучение особенностей профессионального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы

Уважаемый сотрудник!

Санкт-Петербургский Университет ФСИН России проводит исследование, направленное на изучение профессионального выгорания. Просим Вас заполнить анкету и отметить варианты ответов, соответствующие Вам и Вашему мнению. Результаты опроса будут использоваться в научных целях, не связанных с характеристикой опрашиваемых.

Фамилия, имя, отчество _____

1. Ваш возраст: _____

2. Ваш пол (подчеркнуть): мужской женский

3. Ваше образование:

3.1. Среднее общее (11 классов)

3.2. Среднее профессиональное

3.3. Высшее

4. Ваше семейное положение:

4.1. Холост (не замужем)

4.2. Женат (замужем)

4.3. Разведен (разведена)

5. Ваш стаж службы в уголовно-исполнительной системе:

5.1. Менее года

5.2. 1-5 лет

5.3. 6-10 лет

5.4. 11-15 лет

5.5. 16-20 лет

5.6. более 20 лет

6. Укажите Вашу должность: _____

7. Стаж службы в должности:

7.1. 1-5 лет

7.2. 6-10 лет

7.3. 11-15 лет

7.4. 16-20 лет

7.5. более 20 лет

8. Укажите свое звание: _____

9. Ощущаете ли вы абсолютное отсутствие сил после рабочего дня?

9.1. Испытываю постоянно

9.2. Испытываю иногда

9.3. Испытываю редко

9.4. Никогда не испытываю

10. Как часто Вы испытываете стресс, нервное напряжение на рабочем месте?

10.1. Испытываю постоянно

10.2. Испытываю иногда

10.3. Испытываю редко

10.4. Никогда не испытываю

11. Кажется ли Вам, что Вы работаете больше, чем надо?

11.1. Да, я работаю больше, чем следовало

11.2. Нет, я работаю столько, сколько необходимо

12. Испытываете ли Вы тревогу во внерабочее время за рабочие дела?

12.1. Испытываю постоянно

12.2. Испытываю иногда

12.3. Испытываю редко

12.4. Никогда не испытываю

13. За последние 3 года посещали ли Вы самостоятельно (не по направлению учреждения) курсы повышения квалификации или переподготовки?

13.1. Да

13.2. Нет

14. Считаете ли Вы, что Ваши профессиональные заслуги недостаточно оценены руководством?

14.1. Да

14.2. Нет

15. Какие состояния у Вас преобладают в процессе исполнения должностных и служебных обязанностей (возможен выбор нескольких вариантов ответов)?

15.1. Раздраженность

15.2. Усталость

15.3. Ожидание конца рабочего дня

15.4. Напряженность

15.5. Работоспособность

15.6. Агрессивность

15.7. Вовлеченность

- 15.8. Удовлетворение работой
- 15.9. Мотивированность в работе
- 15.10. Стремление совершенствоваться в работе

16. Способны ли Вы проявлять творческий подход при выполнении поставленных задач?

- 16.1. Да, творчески отношусь к поставленной задаче
- 16.2. Нет, действую «по образцу»

17. Замечаете ли Вы за коллегами в последний год снижение эффективности профессиональной деятельности?

- 17.1. Да, замечаю
- 17.2. Нет, высокая эффективность работы

18. Какие способы эмоциональной разгрузки после рабочего дня Вы применяете?

- 18.1. Физическая активность
- 18.2. Чтение книг
- 18.3. Просмотр кинофильмов, сериалов
- 18.4. Хобби (рисование, вязание, иное)
- 18.5. Иное _____
- 18.6. Нет таких способов

19. Как Вы относитесь к своей профессии (возможен выбор нескольких вариантов ответов)?

- 19.1. Считаю, что моя профессия почетна и престижна
- 19.2. Ощущаю неодобрение общества за выполняемые функции
- 19.3. Не ощущаю реализации потенциала
- 19.4. Полностью реализован на рабочем месте

20. Как Вы относитесь к своим коллегам (возможен выбор нескольких вариантов ответов)?

- 20.1. Я чувствую равнодушие по отношению к проблемам коллег
- 20.2. Я готов(а) откликнуться на просьбу и оказать поддержку
- 20.3. Я чувствую себя перегруженным проблемами коллег
- 20.4. Меня раздражает их присутствие, стремлюсь к одиночеству
- 20.5. Мне нравится быть во взаимодействии, совместно искать решение задачи

21. Вы испытываете удовлетворенность от выполнения должностных обязанностей?

- 21.1. Да
- 21.2. Чаще да, чем нет
- 21.3. Чаще нет, чем да
- 21.4. Нет

22. Желаете ли Вы научиться способам преодоления стрессовых ситуаций при помощи психологического сопровождения?

22.1. Да, хочу индивидуальную помощь

22.2. Да, хочу участвовать групповой работе

22.3. Да, хочу участвовать в групповой и индивидуальной работе

22.4. Нет

Благодарим Вас за честные ответы и потраченное время!

Мы обязательно учтем Ваше мнение!

Приложение Б

Используемые психодиагностические методики

1. Методика диагностики профессионального «выгорания» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н. Е. Водопьяновой)

Автор оригинальной методики: К. Маслач, С. Джексон

Автор русскоязычной адаптации: Н.Е. Водопьянова

Год опубликования адаптации: 2013

Источник: Водопьянова, Н. Е. Стандартизированный опросник «Профессиональное выгорание» для специалистов социномических профессий / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова, А. Д. Наследов // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 12. Психология. Социология. Педагогика. – 2013. – № 4. – С. 17-27

Краткое описание:

Методика используется для измерения выраженности симптомов профессионального выгорания на основе трехфакторной теории профессионального выгорания К.Маслач. Данный опросник состоит из 22 вопросов, направленных на оценку выраженности эмоционального истощения, деперсонализации, редукции личных (профессиональных) достижений. В результате оценки проявления факторов возможно прогнозирование развития профессионального выгорания, а также определение целей психокоррекционной работы. Респондентам предлагается оценить утверждения, связанные с оценкой частоты проявления указанного симптома, от 0 («никогда») до 6 («всегда»). Ориентировочное время выполнения тестирования 10-15 минут.

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

Автор: В.В. Бойко

Год опубликования: 2008

Источник: Бойко В.В. Психоэнергетика / В.В. Бойко. – СПб: Питер, 2008. – 416 с. стр. 85-89

Краткое описание:

Данная методика предполагает оценку факторов выгорания согласно теории В.В. Бойко. Респондентам предлагается оценить 84 высказывания либо согласием «да», либо отрицанием «нет». Методика позволяет выявить проявление таких симптомов выгорания, как «напряжение», «резистенция», «истощение» в контексте реакции на внешние и внутренние факторы, способствующие формированию выгорания.

3. Русскоязычная версия методики Big Five Inventory-2.

Авторы методики: . Ю. Калугин, С. А. Щебетенко, А. М. Мишкевич

Год опубликования: 2021

Источник: Психометрика русскоязычной версии Big Five Inventory-2 / А. Ю. Калугин, С. А. Щебетенко, А. М. Мишкевич [и др.] // Психология. Журнал Высшей школы экономики. – 2021. – Т. 18, № 1. – С. 7-33.

Краткое описание:

Данный опросник измеряет пять черт личности (экстраверсия, доброжелательность, добросовестность, нейротизм и открытость опыту) и их составляющие. Методика состоит из 60 утверждений, которые предлагается оценить по пятибалльной шкале от «совсем не согласен» до «полностью согласен». Впервые методика была опубликована в 2017 году, на данный момент имеет доказанную надежность и валидность (α - Кронбаха = 0,75).

4. Методика диагностики ранних дезадаптивных схем

Автор методики: Джеффри Янг

Автор русскоязычной адаптации: П.М. Касьяник, Е. В. Романова

Год опубликования адаптации: 2013

Источник: Касьяник П. М. Диагностика ранних дезадаптивных схем/П. М. Касьяник, Е. В. Романова. - СПб.: Изд-во Политехи, ун-та, 2013. – 152 с

Краткое описание:

В рамках методики рассматривается реакция клиента на 18 схем, проявление которых изложено в 90 суждениях (например, покинутость, эмоциональная депривация, жесткие стандарты, поиск одобрения, уязвимость и др.), соответствующее проявление респонденту предлагается оценить по шести-

бальной шкале.

5. Методика «Отношение к работе и профессиональное выгорание» В.А. Винокура

Автор методики: В.А. Винокур

Год опубликования адаптации: 2010

Источник: Винокур В.А. Методика психологической диагностики профессионального «выгорания» в «помогающих» профессиях. [Электронный ресурс] // Медицинская психология в России: электрон. науч. журн. 2010. N 1.

URL: [http:// medpsy.ru](http://medpsy.ru)

Краткое описание:

Данная методика состоит из 137 убеждений, которые необходимо оценить респондентам по шкале от 1 до 10 баллов. Методика была опробована на государственных служащих, что является приоритетным в контексте изучения сотрудников уголовно-исполнительной системы. Утверждения опросника направлены на выявление таких основных факторов профессионального выгорания, как эмоциональное истощение, напряженность в работе, профессиональный перфекционизм и другое. Основной мыслью, на которой базируется разработка опросника, является теория хронического профессионального стресса Р. Лазаруса.

Данная методика позволяет оценить личностные характеристики респондентов, воздействующие на применение реакций в рамках стрессовых ситуаций в рабочей среде. Опросник направлен на изучение индивидуальных способов преодоления ситуаций, происходящих в профессиональной среде.

Является надежным и валидизированным (α - Кронбаха = 0,92, по шкалам варьируется от 0,62 до 0,84)

Приложение В

Статистический анализ данных

Таблица В.1 – Контролируемые и измеряемые переменные

Обозначение	Название	Шкала	Градации
GR	Группа в рамках формирующего эксперимента	Дихотомическая	Категории: 1 – контрольная группа, 2 – экспериментальная группа.
Age	Возраст	Интервальная	Количество полных лет на начало исследования.
Kvzr	Категория возраста	Ранговая	Категории: 1 – 18-30 лет, 2 – 31-40, 3 – 41 – 59, 4 – 60 и старше.
Sex	Пол	Номинальная	Категории: 1 – мужчина, 2- женщина.
Edu	Образование	Номинальная	Категории: 1 – среднее общее (11 классов), 2– среднее профессиональное, 3– высшее.
FS	Семейное положение	Номинальная	Категории: 1– холост (не замужем), 2 – женат (состоит в браке), 3 – разведен (вдовец).
StUIS	Стаж в УИС	Интервальная	Категории: 1 – менее года, 2 – 1-5 лет, 3- 6-10 лет, 4 – 11-15 лет, 5 – 16-20 лет, 6 – более 20 лет.
Dol	Должность	Номинальная	Категории: 1 - сотрудник оперативно-го отдела, 2- сотрудник отдела безопасности, 3- сотрудник дежурной службы, 4 - сотрудник психологической лаборатории (службы), 5 - сотрудник отдела охраны, 6- сотрудник уголовно-исполнительной инспекции, 7- иные сотрудники.
StDol	Стаж в должности	Интервальная	Категории: 1 – менее года, 2 – 1-5 лет, 3- 6-10 лет, 4 – 11-15 лет, 5 – 16-20 лет, 6 – более 20 лет
Zv	Звание	Номинальная	Категории начальствующий состав: 1 – младший; 2 – средний; 3 – старший.
Ust	Ощущение усталости	Номинальная	Категории: 1 – испытываю постоянно; 2 – испытываю иногда, 3 – испытываю редко, 4 – никогда не испытываю.
Str	Ощущение стресса	Номинальная	Категории: 1 – испытываю постоянно; 2 – испытываю иногда, 3 – испытываю редко, 4 – никогда не испытываю.
Per	Ощущение переработки	Номинальная	Категории: 1– да, я работаю больше, чем следовало, 0 – нет, я работаю столько, сколько необходимо

Продолжение таблицы В.1

Обозначение	Название	Шкала	Градации
Tre	Ощущение тревоги	Номинальная	Категории: 1 – испытываю постоянно; 2 – испытываю иногда, 3 – испытываю редко, 4 – никогда не испытываю.
Povkv	Повышение квалификации	Номинальная	Категории: 0 – нет, 1 – да.
Provz	Оценка профессиональных заслуг	Номинальная	Категории: 0 – нет, 1 – да.
pres1	Раздраженность	Номинальная	Категории: 0 – нет, 1 – да.
pres2	Усталость	Номинальная	Категории: 0 – нет, 1 – да.
pres3	Ожидание конца рабочего дня	Номинальная	Категории: 0 – нет, 1 – да.
pres4	Напряженность	Номинальная	Категории: 0 – нет, 1 – да.
pres5	Работоспособность	Номинальная	Категории: 0 – нет, 1 – да.
pres6	Агрессивность	Номинальная	Категории: 0 – нет, 1 – да.
pres7	Вовлеченность	Номинальная	Категории: 0 – нет, 1 – да.
pres8	Удовлетворение работой	Номинальная	Категории: 0 – нет, 1 – да.
pres9	Мотивированность в работе	Номинальная	Категории: 0 – нет, 1 – да.
pres10	Стремление совершенствоваться	Номинальная	Категории: 0 – нет, 1 – да.
Tvor	Творческий подход при решении задач	Номинальная	Категории: 0 – нет, 1 – да.
Ef	Снижение эффективности	Номинальная	Категории: 0 – нет, 1 – да.
Emr1	Физическая активность	Номинальная	Категории: 0 – нет, 1 – да.
Emr2	Чтение	Номинальная	Категории: 0 – нет, 1 – да.
Emr3	Просмотр кинофильмов, сериалов	Номинальная	Категории: 0 – нет, 1 – да.
Emr4	Хобби (рисование, вязание, иное)	Номинальная	Категории: 0 – нет, 1 – да.
Emr5	Иные способы	Номинальная	Категории: 0 – нет, 1 – да.
Emr6	Нет таких способов	Номинальная	Категории: 0 – нет, 1 – да.

Продолжение таблицы В.1

Обозначение	Название	Шкала	Градации
Otnpr1	Считаю, что моя профессия почетна и престижна	Номинальная	Категории: 0 – нет, 1 – да.
Otnpr2	Ощущаю неодобрение общества за выполняемые функции	Номинальная	Категории: 0 – нет, 1 – да.
Otnpr3	Не ощущаю реализации потенциала	Номинальная	Категории: 0 – нет, 1 – да.
Otnpr4	Полностью реализован на рабочем месте	Номинальная	Категории: 0 – нет, 1 – да.
Otnkol_1	Я чувствую равнодушие по отношению к проблемам коллег	Номинальная	Категории: 0 – нет, 1 – да.
Otnkol_2	Я готов(а) откликнуться на просьбу и поддержку	Номинальная	Категории: 0 – нет, 1 – да.
Otnkol_3	Я чувствую себя перегруженным проблемами коллег	Номинальная	Категории: 0 – нет, 1 – да.
Otnkol_4	Меня раздражает их присутствие, стремлюсь к одиночеству	Номинальная	Категории: 0 – нет, 1 – да.
Otnkol_5	Мне нравится быть во взаимодействии, совместно искать решение задач	Номинальная	Категории: 0 – нет, 1 – да.
Udov	Удовлетворенность от выполнения должностных обязанностей	Номинальная	Категории: 1 – да, 2 - чаще да, чем нет, 3- чаще нет, чем да, 4- нет.
Psih	Участие в психологическом сопровождении	Номинальная	Категории: 1– да, хочу индивидуальную помощь, 2 – да, хочу участвовать в групповой работе, 3 – да, хочу участвовать в групповой и индивидуальной работе, 4 – нет.

Продолжение таблицы В.1

Обозначение	Название	Шкала	Градации
Sh_1	Эмоциональная депривированность	Порядковая	Категория: 1– «совершенно не обо мне»; 2– «по большей части не про меня»; 3 – «немного про меня, чем не про меня»; 4 – «умеренно описывает меня»; 5– «по большей части описывает меня»; 6 – «полностью описывает меня»
Sh_2	Покинутость, нестабильность	Порядковая	Категория: 1– «совершенно не обо мне»; 2– «по большей части не про меня»; 3 – «немного про меня, чем не про меня»; 4 – «умеренно описывает меня»; 5– «по большей части описывает меня»; 6 – «полностью описывает меня»
Sh_3	Недоверие, ожидание жесткого поведения	Порядковая	Категория: 1– «совершенно не обо мне»; 2– «по большей части не про меня»; 3 – «немного про меня, чем не про меня»; 4 – «умеренно описывает меня»; 5– «по большей части описывает меня»; 6 – «полностью описывает меня»
Sh_4	Социальная отчужденность	Порядковая	Категория: 1– «совершенно не обо мне»; 2– «по большей части не про меня»; 3 – «немного про меня, чем не про меня»; 4 – «умеренно описывает меня»; 5– «по большей части описывает меня»; 6 – «полностью описывает меня»
Sh_5	Дефектность, стыдливость	Порядковая	Категория: 1– «совершенно не обо мне»; 2– «по большей части не про меня»; 3 – «немного про меня, чем не про меня»; 4 – «умеренно описывает меня»; 5– «по большей части описывает меня»; 6 – «полностью описывает меня»
Sh_6	Неуспешность	Порядковая	Категория: 1– «совершенно не обо мне»; 2– «по большей части не про меня»; 3 – «немного про меня, чем не про меня»; 4 – «умеренно описывает меня»; 5– «по большей части описывает меня»; 6 – «полностью описывает меня»
Sh_7	Зависимость, беспомощность	Порядковая	Категория: 1– «совершенно не обо мне»; 2– «по большей части не про меня»; 3 – «немного про меня, чем не про меня»; 4 – «умеренно описывает меня»; 5– «по большей части описывает меня»; 6 – «полностью описывает меня»

Продолжение таблицы В.1

Обозначение	Название	Шкала	Градации
Sh_8	Уязвимость	Порядковая	Категория: 1– «совершенно не обо мне»; 2– «по большей части не про меня»; 3 – «немного про меня, чем не про меня»; 4 – «умеренно описывает меня»; 5– «по большей части описывает меня»; 6 – «полностью описывает меня»
Sh_9	Запутанность, неразвитая идентичность	Порядковая	Категория: 1– «совершенно не обо мне»; 2– «по большей части не про меня»; 3 – «немного про меня, чем не про меня»; 4 – «умеренно описывает меня»; 5– «по большей части описывает меня»; 6 – «полностью описывает меня»
Sh_10	Покорность	Порядковая	Категория: 1– «совершенно не обо мне»; 2– «по большей части не про меня»; 3 – «немного про меня, чем не про меня»; 4 – «умеренно описывает меня»; 5– «по большей части описывает меня»; 6 – «полностью описывает меня»
Sh_11	Самопожертвование	Порядковая	Категория: 1– «совершенно не обо мне»; 2– «по большей части не про меня»; 3 – «немного про меня, чем не про меня»; 4 – «умеренно описывает меня»; 5– «по большей части описывает меня»; 6 – «полностью описывает меня»
Sh_12	Подавленность эмоций	Порядковая	Категория: 1– «совершенно не обо мне»; 2– «по большей части не про меня»; 3 – «немного про меня, чем не про меня»; 4 – «умеренно описывает меня»; 5– «по большей части описывает меня»; 6 – «полностью описывает меня»
Sh_13	Жесткие стандарты, придирчивость	Порядковая	Категория: 1– «совершенно не обо мне»; 2– «по большей части не про меня»; 3 – «немного про меня, чем не про меня»; 4 – «умеренно описывает меня»; 5– «по большей части описывает меня»; 6 – «полностью описывает меня»
Sh_14	Привилегированность, грандиозность	Порядковая	Категория: 1– «совершенно не обо мне»; 2– «по большей части не про меня»; 3 – «немного про меня, чем не про меня»; 4 – «умеренно описывает меня»; 5– «по большей части описывает меня»; 6 – «полностью описывает меня»

Продолжение таблицы В.1

Обозначение	Название	Шкала	Градации
Sh_15	Недостаточность самоконтроля	Порядковая	Категория: 1– «совершенно не обо мне»; 2– «по большей части не про меня»; 3 – «немного про меня, чем не про меня»; 4 – «умеренно описывает меня»; 5– «по большей части описывает меня»; 6 – «полностью описывает меня»
Sh_16	Поиск одобрения	Порядковая	Категория: 1– «совершенно не обо мне»; 2– «по большей части не про меня»; 3 – «немного про меня, чем не про меня»; 4 – «умеренно описывает меня»; 5– «по большей части описывает меня»; 6 – «полностью описывает меня»
Sh_17	Негативизм, пессимизм	Порядковая	Категория: 1– «совершенно не обо мне»; 2– «по большей части не про меня»; 3 – «немного про меня, чем не про меня»; 4 – «умеренно описывает меня»; 5– «по большей части описывает меня»; 6 – «полностью описывает меня»
Sh_18	Пунитивность	Порядковая	Категория: 1– «совершенно не обо мне»; 2– «по большей части не про меня»; 3 – «немного про меня, чем не про меня»; 4 – «умеренно описывает меня»; 5– «по большей части описывает меня»; 6 – «полностью описывает меня»
mbi_1	Эмоциональное истощение	Порядковая	Категории: 0 – «никогда»; 1 – «очень редко»; 2 – «редко»; 3 – «иногда»; 4 – «часто»; 5 – «очень часто»; 6 – «всегда».
mbi_2	Деперсонализация	Порядковая	Категории: 0 – «никогда»; 1 – «очень редко»; 2 – «редко»; 3 – «иногда»; 4 – «часто»; 5 – «очень часто»; 6 – «всегда».
mbi_3	Редукция личных достижений	Порядковая	Категории: 0 – «никогда»; 1 – «очень редко»; 2 – «редко»; 3 – «иногда»; 4 – «часто»; 5 – «очень часто»; 6 – «всегда».
bf_1	Экстраверсия – интроверсия	Порядковая	Категории: 1 – «совсем не согласен»; 2 – «скорее не согласен»; 3 – «нейтрально»; 4 – «скорее согласен»; 5 – «полностью согласен».
bf_2	Привязанность - обособленность	Порядковая	Категории: 1 – «совсем не согласен»; 2 – «скорее не согласен»; 3 – «нейтрально»; 4 – «скорее согласен»; 5 – «полностью согласен».

Продолжение таблицы В.1

Обозначение	Название	Шкала	Градации
bf_3	Самоконтроль - импульсивность	Порядковая	Категории: 1 – «совсем не согласен»; 2 – «скорее не согласен»; 3 – «нейтрально»; 4 – «скорее согласен»; 5 – «полностью согласен».
bf_4	Эмоциональная устойчивость - эмоциональная неустойчивость	Порядковая	Категории: 1 – «совсем не согласен»; 2 – «скорее не согласен»; 3 – «нейтрально»; 4 – «скорее согласен»; 5 – «полностью согласен».
bf_5	Экспрессивность - практичность	Порядковая	Категории: 1 – «совсем не согласен»; 2 – «скорее не согласен»; 3 – «нейтрально»; 4 – «скорее согласен»; 5 – «полностью согласен».
sef_1	Переживание психотравмирующих обстоятельств	Дихотомическая	Категории: 0 – нет, 1 – да.
sef_2	Неудовлетворенность собой	Дихотомическая	Категории: 0 – нет, 1 – да.
sef_3	«Загнанность в клетку»	Дихотомическая	Категории: 0 – нет, 1 – да.
sef_4	Тревога и депрессия	Дихотомическая	Категории: 0 – нет, 1 – да.
sef_5	Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование	Дихотомическая	Категории: 0 – нет, 1 – да.
sef_6	Эмоционально-нравственная дезориентация	Дихотомическая	Категории: 0 – нет, 1 – да.
sef_7	Расширение сферы экономии эмоций	Дихотомическая	Категории: 0 – нет, 1 – да.
sef_8	Редукция профессиональных обязанностей	Дихотомическая	Категории: 0 – нет, 1 – да.
sef_9	Эмоциональный дефицит	Дихотомическая	Категории: 0 – нет, 1 – да.
sef_10	Эмоциональная отстраненность	Дихотомическая	Категории: 0 – нет, 1 – да.
sef_11	Личностная отстраненность (деперсонализация)	Дихотомическая	Категории: 0 – нет, 1 – да.
sef_12	Психосоматические и психовегетативные нарушения	Дихотомическая	Категории: 0 – нет, 1 – да.

Продолжение таблицы В.1

Обозначение	Название	Шкала	Градации
орвр_1	Эмоциональное истощение	Интервальная	Категории: от 1 – «абсолютно не согласен» до 10 – «абсолютно согласен».
орвр_2	Напряженность в работе	Интервальная	Категории: от 1 – «абсолютно не согласен» до 10 – «абсолютно согласен».
орвр_3	Удовлетворенность работой и ее профессиональной значимости	Интервальная	Категории: от 1 – «абсолютно не согласен» до 10 – «абсолютно согласен».
орвр_4	Профессиональный перфекционизм	Интервальная	Категории: от 1 – «абсолютно не согласен» до 10 – «абсолютно согласен».
орвр_5	Самооценка качества	Интервальная	Категории: от 1 – «абсолютно не согласен» до 10 – «абсолютно согласен».
орвр_6	Помощь и психологическая поддержка коллег в работе	Интервальная	Категории: от 1 – «абсолютно не согласен» до 10 – «абсолютно согласен».
орвр_7	Профессиональное развитие и самоусовершенствование	Интервальная	Категории: от 1 – «абсолютно не согласен» до 10 – «абсолютно согласен».
орвр_8	Общая самооценка	Интервальная	Категории: от 1 – «абсолютно не согласен» до 10 – «абсолютно согласен».
орвр_9	Здоровье и общая адаптация	Интервальная	Категории: от 1 – «абсолютно не согласен» до 10 – «абсолютно согласен».
орвр_prof_vig	Интегрального индекс профессионального выгорания	Интервальная	Категории: от 0 до 43.13 – низкий от 43.13 - высокий

Таблица В.2 – Измеряемые переменные, определяемые с помощью иных методов

Обозначение	Название	Метод определения	Шкала (градации)
<i>F1</i>	Латентный фактор «Реакция на стресс»	Факторный анализ	Интервальная (со средним значением 50 и стандартным отклонением 10).
<i>F2</i>	Латентный фактор «Поведение в рабочей среде»		
<i>F3</i>	Латентный фактор «Восприятие ситуации»		
<i>F4</i>	Латентный фактор «Черты личности»		
<i>ZIP</i>	Значение интегративного индекса профессионального выгорания	Расчет по уровню профессионального выгорания	Номинальная (2 типа: 1 – «Имеющие тенденцию к выгоранию», 2 – «Не имеющие тенденцию к выгоранию».

Таблица В.3 – Результаты факторного анализа: объясненная совокупная дисперсия

Ком- понент	Начальные собственные значения			Суммы квадратов нагрузок вращения		
	Всего	% дисперсии	Суммарный %	Всего	% дисперсии	Суммарный %
1	15.208	32.358	32.358	9.085	19.329	19.329
2	4.866	10.354	42.712	8.869	18.871	38.200
3	3.261	6.938	49.650	4.195	8.926	47.126
4	2.425	5.160	54.811	3.612	7.685	54.811
5	1.881	4.003	58.814			
6	1.725	3.671	62.485			
7	1.319	2.807	65.291			
8	1.153	2.454	67.746			
9	1.006	2.139	69.885			
10	.915	1.947	71.832			
11	.864	1.838	73.670			
12	.842	1.792	75.462			
13	.788	1.676	77.138			
14	.758	1.613	78.751			
15	.735	1.563	80.314			
16	.668	1.421	81.735			
17	.633	1.348	83.082			
18	.611	1.300	84.383			
19	.574	1.222	85.604			
20	.474	1.009	86.614			
21	.459	.976	87.589			
22	.456	.971	88.560			
23	.420	.894	89.455			
24	.383	.816	90.270			
25	.369	.785	91.055			
26	.336	.715	91.770			
27	.321	.683	92.453			
28	.316	.672	93.124			
29	.294	.625	93.749			
30	.269	.573	94.322			
31	.248	.528	94.851			
32	.246	.523	95.374			
33	.234	.497	95.871			
34	.218	.463	96.334			
35	.208	.442	96.776			
36	.195	.415	97.191			
37	.182	.387	97.578			
38	.173	.369	97.947			
39	.158	.335	98.282			

Продолжение таблицы В.3

40	.143	.305	98.587			
41	.133	.284	98.871			
42	.117	.249	99.121			
43	.101	.216	99.336			
44	.096	.204	99.540			
45	.082	.174	99.714			
46	.070	.149	99.863			
47	.064	.137	100.000			

Примечания

1 Используемые исходные переменные представлены в таблице ниже.

2 Нули в записи целых опущены; вместо десятичной запятой используется точка.

Таблица В.4 – Результаты факторного анализа: повернутая матрица компонентов (факторов)

Повернутая матрица компонентов^а				
	Компонент			
	Реакция на стресс	Поведение в рабочей среде	Восприятие ситуации	Черты личности
Sh_1		.738		
Sh_2		.678		
Sh_3		.701		
Sh_4		.806		
Sh_5		.763		
Sh_6		.789		
Sh_7	.354	.754		
Sh_8	.347	.790		
Sh_9		.711	.302	
Sh_10	.308	.758		
Sh_11			.638	
Sh_12		.647		
Sh_13			.573	
Sh_14		.507	.434	
Sh_15	.376	.559	.373	
Sh_16		.314	.600	
Sh_17		.738	.406	
Sh_18		.563	.355	
mbi_1	.752			
mbi_2	.640			.303
mbi_3	-.684			
bf_1				.728
bf_2				.723
bf_3				.789
bf_4				.745
bf_5				.670
sef_1	.662			
sef_2	.630			
sef_3	.615			
sef_4	.602	.306		
sef_5	.669			
sef_6	.370	.324	-.356	
sef_7	.621			
sef_8	.489	.317		.338
sef_9	.597			
sef_10	.449			
sef_11	.730			
sef_12	.656	.372		

Продолжение таблицы В.4

opvr_1	.634		.601	
opvr_2	.417		.683	
opvr_3	.592			
opvr_4			.628	
opvr_5	.521		.339	
opvr_6	.432			
opvr_7	.412			
opvr_8	.600			
opvr_9	.622		.534	

Примечания

1 Используемые переменные представлены в таблице В.3.

2 Нули в записи целых опущены; вместо десятичной запятой используется точка.

3 Показаны только факторные нагрузки по абсолютной величине, превышающие 0,3; нагрузки. по абсолютной величине превышающие 0,5. выделены полужирным шрифтом.

Таблица В.5 – Описательная статистика для латентных факторов

Фактор	Min	Max	M	SD	Асимметрия	Эксцесс
На выборке в целом (N = 296)						
F1 (Реакция на стресс)	29.44	76.86	50.00	10.000	.298 ^a	-.536 ^b
F2 (Поведение в рабочей среде)	34.24	79.65	50.00	10.000	1.159 ^a	.840 ^b
F3 (Восприятие ситуации)	27.51	78.17	50.00	10.000	.179 ^a	-.078 ^b
F4 (Черты личности)	2.71	74.04	50.00	10.000	-1.039 ^a	4.514 ^b

Примечания:

1. Исходное выделение латентных факторов *F1-F4* представлено в таблицах В.3 и В.4. При этом в последующем данные факторы были преобразованы из z-значений в значения по шкале со средним 50 и стандартным отклонением 10. В данной таблице представлены уже эти, преобразованные значения факторов.

2. *M* – среднее значение, *SD* – стандартное отклонение.

3. Нули в записи целых опущены; вместо десятичной запятой используется точка.

^a Стандартная ошибка асимметрии на данной выборке равна 0.142.

^b Стандартная ошибка эксцесса на данной выборке равна 0.282.

Таблица В.6 – Результаты анкетного опроса

Переменная	Категория	Общая выборка со- трудников (N=296)		Сотрудники, име- ющие склонность к профессиональному выгоранию (n=134)	
		Кол-во чел.	% от N	Кол-во чел.	% от n
Категория возраста	18-30	97	32.8	44	32.8
	31-40	158	53.3	70	52.2
	41-59	41	13.9	20	14.9
	60+	0	0.0	0	0.0
Пол	мужчины	187	63.2	76	56.7
	женщины	109	36.8	58	43.3
Образование	среднее общее (11 классов)	6	2.0	4	2.9
	среднее профессиональное	65	22.0	28	20.9
	высшее	225	76.0	102	76.2
Семейное положение	холост (не замужем)	65	22.0	30	22.4
	женат (состоит в браке)	187	63.2	86	64.2
	разведен (вдова, вдовец)	44	14.8	18	13.4
Стаж службы в УИС	Менее года	40	13.5	16	11.9
	1-5 лет	50	16.9	22	16.4
	6-10 лет	58	19.6	24	17.9
	11-15 лет	80	27.0	46	34.3
	16-20 лет	40	13.5	20	14.9
	более 20 лет	28	9.5	6	4.5
Должность	сотрудник оперативного отдела	60	20.3	23	17.2
	сотрудник отдела безопасности	52	17.5	24	17.9
	сотрудник дежурной службы	41	13.9	16	11.9
	сотрудник психологической лаборатории	37	12.5	26	19.4
	сотрудник отдела охраны	36	12.1	12	9.0
	сотрудник уголовно- исполнительной инспекции	28	9.6	13	9.7
	иные сотрудники	42	14.1	20	14.9
Стаж службы в зани- маемой должности	менее года	58	19.6	30	22.4
	1-5 лет	169	57.1	75	56.0
	6-10 лет	47	15.9	19	14.2
	11-15 лет	16	5.4	8	6.0
	16-20 лет	5	1.7	2	1.5
	более 20 лет	1	0.3	0	0

Продолжение таблицы В.6

Специальное звание по должности	младший начальствующий состав	71	24.0	30	22.4
	средний начальствующий состав	155	52.4	68	50.8
	старший начальствующий состав	70	23.6	36	26.9
Ощущаете ли вы абсолютное отсутствие сил после рабочего дня?	испытываю постоянно	23	7.8	16	11.9
	испытываю иногда	115	38.9	72	53.7
	испытываю редко	114	38.5	42	31.3
	никогда не испытываю	44	14.8	4	3
Как часто Вы испытываете стресс, нервное напряжение на рабочем месте?	испытываю постоянно	22	7.4	16	11.9
	испытываю иногда	131	44.3	70	52.2
	испытываю редко	90	30.4	34	25.4
	никогда не испытываю	53	17.9	14	10.5
Кажется ли Вам, что Вы работаете больше, чем надо?	да, я работаю больше, чем следовало	152	51.4	84	62.7
	нет, я работаю столько, сколько необходимо	144	48.6	50	37.3
Испытываете ли Вы тревогу во вне рабочее время за рабочие дела?	испытываю постоянно	26	8.8	20	14.9
	испытываю иногда	107	36.1	52	38.8
	испытываю редко	92	31.1	46	34.3
	никогда не испытываю	71	24.0	16	11.9
За последние 3 года посещали ли Вы самостоятельно (не по направлению учреждения) курсы повышения квалификации или переподготовки?	да	58	19.6	30	22.4
	нет	238	80.4	104	77.6
Считаете ли, что Ваши профессиональные заслуги недостаточно оценены руководством?	да	82	27.7	52	38.8
	нет	214	72.3	82	61.2
Какие состояния у Вас преобладают в процессе исполнения должностных и служебных обязанностей (возможен выбор нескольких вариантов ответов)?	раздраженность	29	9.8	24	17.9
	усталость	51	17.2	36	26.9
	ожидание конца рабочего дня	45	15.2	26	19.4
	напряженность	75	25.3	54	40.3
	работоспособность	148	50.0	62	46.3
	агрессивность	8	2.7	4	3.0
	вовлеченность	119	40.2	50	37.3
	удовлетворение работой	80	27.0	26	19.4
	мотивированность в работе	40	13.5	14	10.4
	стремление совершенствоваться в работе	141	47.6	56	41.8

Продолжение таблицы В.6

Способны ли Вы проявлять творческий подход при выполнении поставленных задач?	да. творчески отношусь к поставленной задаче	183	61.8	86	64.2
	нет. действую «по образцу»	113	38.2	48	35.8
Замечаете ли Вы за коллегами в последний год снижение эффективности профессиональной деятельности?	да. замечаю	156	52.7	84	62.7
	нет. высокая эффективность работы	140	47.3	50	37.3
Какие способы эмоциональной разгрузки после рабочего дня Вы применяете (возможен выбор нескольких вариантов ответов)?	физическая активность	127	42.9	58	43.3
	чтение книг	62	20.9	30	22.4
	просмотр кинофильмов, сериалов	157	53.0	72	53.7
	хобби (рисование, вязание, иное)	59	19.9	22	16.4
	иное	37	12.5	18	13.4
	нет таких способов	8	2.7	4	3.0
Как Вы относитесь к своей профессии (возможен выбор нескольких вариантов ответов)?	считаю, что моя профессия достойна и престижна	123	41.6	50	37.3
	ощущаю неодобрение общества за выполняемые функции	41	13.9	16	11.9
	не ощущаю реализации потенциала	78	26.4	48	35.8
	полностью реализован на рабочем месте	88	29.7	30	22.4
Как Вы относитесь к своим коллегам (возможен выбор нескольких вариантов ответов)?	я чувствую равнодушие по отношению к проблемам коллег	18	6.1	14	10.4
	я готов(а) откликнуться на просьбу и оказать поддержку	196	66.2	80	59.7
	я чувствую себя перегруженным проблемами коллег	17	5.7	12	9.0
	меня раздражает их присутствие, стремлюсь к одиночеству	6	2.0	4	3.0
	мне нравится быть во взаимодействии, совместно искать решение задачи	147	49.7	66	49.3
Вы испытываете удовлетворенность от выполнения должностных обязанностей?	да	105	35.5	38	28.4
	чаще да, чем нет	146	49.3	64	47.8
	чаще нет, чем да	35	11.8	24	17.9
	нет	10	3.4	8	5.97

Продолжение таблицы В.6

Желаете ли Вы научиться способам преодоления стрессовых ситуаций при помощи психологического сопровождения?	да. хочу индивидуальную помощь	29	9.8	26	19.4
	да. хочу участвовать в групповой работе	38	12.8	20	14.9
	да. хочу участвовать в групповой и индивидуальной работе	70	23.6	36	26.9
	нет	159	53.8	52	38.8

Таблица В.7 – Описательная статистика выборки сотрудников уголовно-исполнительной системы, имеющих склонность к профессиональному выгоранию (N = 134)

	Min	Max	M	SD	As ^a	Ex ^b
age	20	51	33.13	5.924	.288	.841
Sh_1	5	23	8.97	4.479	1.111	.513
Sh_2	5	23	11.21	4.697	.617	-.445
Sh_3	5	20	10.45	3.952	.385	-.811
Sh_4	5	20	9.00	4.122	1.174	.756
Sh_5	5	22	8.27	4.292	1.645	2.086
Sh_6	5	25	9.42	4.638	1.210	.972
Sh_7	5	20	8.85	4.252	.966	-.159
Sh_8	5	20	8.57	3.688	1.064	.431
Sh_9	5	20	10.42	4.667	.493	-.941
Sh_10	5	25	9.48	4.174	1.174	1.491
Sh_11	5	28	14.81	5.078	.086	-.244
Sh_12	5	23	11.82	4.373	.477	-.501
Sh_13	5	28	16.04	5.125	.087	-.256
Sh_14	5	25	13.07	4.364	.321	-.102
Sh_15	5	25	12.27	4.521	.442	-.124
Sh_16	5	30	14.49	5.128	.896	1.172
Sh_17	5	25	10.87	4.115	.801	.718
Sh_18	5	20	11.03	4.037	.325	-.554
mbi_1	3	43	19.66	9.197	.257	-.528
mbi_2	0	22	9.42	5.848	.253	-.928
mbi_3	12	47	30.79	7.710	-.398	.186
bf_1	22	47	36.30	4.449	-.315	1.163
bf_2	25	46	37.06	4.173	-.379	.775
bf_3	21	44	35.79	4.544	-.751	1.699
bf_4	19	44	34.15	4.291	-.876	2.278
bf_5	19	44	34.58	4.377	-.882	2.371
sef_1	0	25	9.31	7.449	.612	-.788
sef_2	0	23	8.12	6.886	.666	-.687
sef_3	0	28	6.84	7.533	1.251	.687
sef_4	0	30	5.75	7.407	1.403	1.316
sef_5	0	28	13.76	7.979	-.048	-1.156
sef_6	0	25	10.49	5.776	.554	-.214
sef_7	0	30	8.99	8.390	.951	.063
sef_8	0	30	12.10	8.539	.453	-.718
sef_9	0	28	11.10	7.978	.059	-.977
sef_10	0	30	11.58	7.427	.754	-.131
sef_11	0	30	7.45	7.824	1.134	.469

Продолжение таблицы В.7

sef_12	0	30	6.99	7.408	1.349	1.287
opvr_1	111	198	149.48	21.905	.305	-.534
opvr_2	85	203	131.24	25.610	.442	-.267
opvr_3	28	100	62.13	16.738	-.120	-.381
opvr_4	64	166	110.57	19.734	.394	.140
opvr_5	19	59	41.69	9.546	-.460	-.333
opvr_6	20	49	36.15	5.897	-.285	-.108
opvr_7	20	45	32.67	6.652	-.149	-.834
opvr_8	36	101	65.82	15.534	-.028	-.867
opvr_9	25	92	55.78	13.602	.259	-.030
opvr_prof_vig	43.65	62.77	50.04	4.736	.674	-.294
Примечания 1 Переменные: age – возраст. Sh_1-Sh_18 – схемы схемного опросника Янга. mbi_1-mbi_3 – уровни психического выгорания по методике MBI. bf_1-bf_5 – личностные факторы по тесту Большая пятерка (Big five). sef_1-sef_12 – уровни эмоционального выгорания по методике СЭВ. opvr_1- opvr_9 – компоненты синдрома профессионального выгорания по опроснику ОРПВ, opvr_prof_vig – интегративный индекс профессионального выгорания по опроснику ОПВР. 2 Используемые переменные представлены: для контролируемых переменных – в таблице В.1. 3 Min – минимум. Max – максимум. M – среднее значение. SD – стандартное отклонение. As – асимметрия. Ex – эксцесс. 4 Нули в записи целых опущены; вместо десятичной запятой используется точка.						
^a Стандартная ошибка асимметрии на выборке (N = 134) равна 0.209. ^b Стандартная ошибка эксцесса на выборке (N = 134) равна 0.416.						

Таблица В.8 – Проверка нормальности распределений категории уровня выгорания для групп сотрудников на выборке в целом (N = 296)

Переменные	Группы	N	Колмогорова-Смирнова		Правило «большого пальца»	
			Статистика	Значимость	Ассиметрии	Экссесса
Sh_1	1	162	2.993	.000	1.79	3.78
	2	134	2.247	.000	1.1	.51
Sh_2	1	162	1.928	.001	1.29	1.82
	2	134	1.213	.106		
Sh_3	1	162	2.406	.000	1.75	4.12
	2	134	1.472	.026	.39	-.81
Sh_4	1	162	4.086	.000	2.01	4.25
	2	134	1.921	.001	1.17	.76
Sh_5	1	162	4.487	.000	2.40	7.40
	2	134	2.583	.000	1.65	2.09
Sh_6	1	162	4.273	.000	1.61	1.97
	2	134	2.273	.000	1.21	.97
Sh_7	1	162	3.940	.000	2.32	5.85
	2	134	2.114	.000	.97	-.16
Sh_8	1	162	4.145	.000	2.76	9.84
	2	134	1.930	.001	1.06	.43
Sh_9	1	162	2.498	.000	1.46	2.37
	2	134	1.512	.021	.49	-.94
Sh_10	1	162	2.570	.000	2.03	5.53
	2	134	1.650	.009	1.17	1.49
Sh_11	1	162	2.146	.000	.66	-.001
	2	134	.645	.800		
Sh_12	1	162	2.184	.000	1.54	3.16
	2	134	1.437	.032	.48	-.50
Sh_13	1	162	1.284	.074		
	2	134	.949	.329		
Sh_14	1	162	1.760	.004	.837	.04
	2	134	.992	.278		
Sh_15	1	162	2.202	.000	1.08	.83
	2	134	1.070	.202		
Sh_16	1	162	1.296	.070		
	2	134	1.198	.113		
Sh_17	1	162	2.084	.000	1.55	3.73
	2	134	1.569	.015	.80	.72
Sh_18	1	162	1.489	.024	.52	-.41
	2	134	1.157	.137		
mbi_1	1	162	1.125	.159		
	2	134	1.229	.097		

Продолжение таблицы В.8

mbi_2	1	162	2.153	.000	1.79	4.48
	2	134	1.257	.085		
mbi_3	1	162	1.082	.192		
	2	134	.918	.369		
bf_1	1	162	1.682	.007	.14	.48
	2	134	1.098	.179		
bf_2	1	162	1.763	.004	.32	.76
	2	134	1.179	.124		
bf_3	1	162	1.754	.004	.38	1.72
	2	134	1.130	.156		
bf_4	1	162	1.599	.012	.69	1.10
	2	134	1.125	.159		
bf_5	1	162	1.138	.150		
	2	134	1.736	.005	-.88	2.37
sef_1	1	162	3.511	.000	1.90	3.44
	2	134	1.843	.002	.61	-.79
sef_2	1	162	3.162	.000	1.10	.03
	2	134	2.019	.001	.67	-.69
sef_3	1	162	3.330	.000	1.87	3.41
	2	134	2.405	.000	1.25	.69
sef_4	1	162	5.093	.000	1.85	3.40
	2	134	2.534	.000	1.40	1.32
sef_5	1	162	1.894	.002	.43	-.73
	2	134	1.362	.049	-.05	-1.16
sef_6	1	162	1.436	.032	.67	.35
	2	134	1.344	.054		
sef_7	1	162	2.798	.000	1.71	3.63
	2	134	2.033	.001	.95	.06
sef_8	1	162	1.921	.001	.75	.09
	2	134	1.655	.008	.45	-.72
sef_9	1	162	3.096	.000	.73	-.46
	2	134	1.318	.062		
sef_10	1	162	2.529	.000	1.11	1.04
	2	134	1.754	.004	.75	-.13
sef_11	1	162	3.989	.000	1.68	2.20
	2	134	2.372	.000	1.13	.47
sef_12	1	162	4.373	.000	1.49	1.81
	2	134	2.001	.001	1.35	1.29
opvr_1	1	162	1.600	.012	-.49	-.15
	2	134	.816	.518		
opvr_2	1	162	.680	.744		
	2	134	1.366	.048	.44	-.27

Продолжение таблицы В.8

oprvt_3	1	162	.867	.440		
	2	134	.796	.551		
oprvt_4	1	162	1.201	.112		
	2	134	.858	.453		
oprvt_5	1	162	1.207	.108		
	2	134	1.111	.169		
oprvt_6	1	162	1.070	.202		
	2	134	1.167	.131		
oprvt_7	1	162	2.380	.000	3.62	17.48
	2	134	1.178	.125		
oprvt_8	1	162	1.329	.058		
	2	134	1.071	.202		
oprvt_9	1	162	.910	.379		
	2	134	.738	.647		
oprvt_prof_vig	1	162	1.575	.014	-.87	.56
	2	134	1.528	.019	.67	-.29

Примечания:

1. Для проверки нормальности распределений использовался одновыборочный критерий Колмогорова-Смирнова (для групп с объемом $n > 50$).

2. В случаях, когда по тесту Колмогорова-Смирнова выявлены значимые отличия от нормальности, дополнительно применялось так называемое «правило большого пальца» – эмпирическое правило, согласно которому, если модуль отношения асимметрии и эксцесса к своим стандартным ошибкам не превышает 2, то данное распределение считается не сильно отличающимся от нормального (т.е., достаточно удовлетворительно согласуется с ним).

3. Переменные: Переменные: age – возраст. Sh_1-Sh_18 – схемы схемного опросника Янга. mbi_1-mbi_3 – уровни психического выгорания по методике MBI. bf_1-bf_5 – личностные факторы по тесту Большая пятерка (Big five). sef_1-sef_12 – уровни эмоционального выгорания по методике СЭВ. oprvt_1- oprvt_9 – компоненты синдрома профессионального выгорания по опроснику ОРПВ, oprvt_prof_vig – интегративный индекс профессионального выгорания по опроснику ОПВР. Более подробно используемые переменные представлены – в таблице В.1.

4. Группы – группы, выделенные на общей выборке осужденных ($N = 296$).

5. N – объем группы (количество чел.), Z – статистика критерия Колмогорова-Смирнова, p_{ex} – двухсторонняя точная значимость теста Колмогорова-Смирнова.

6. Нули в записи целых опущены; вместо десятичной запятой используется точка.

7. Уровни значимости, соответствующие статистически достоверным различиям ($p < 0.05$), выделены полужирным шрифтом. Аналогично выделены отношения асимметрии и эксцесса к своим стандартным ошибкам, превышающие значения 2,0.

8. Переменные, для которых выявлено существенное отклонение от нормального распределения, выделены серым фоном.

Таблица В.9 – Сравнительная статистика двух выборок сотрудников уголовно-исполнительной системы, не имеющих и имеющих склонность к профессиональному выгоранию ($N_1=162$ и $N_2 = 134$)

Переменная	Kat_UrVig	N	Среднее значение	Стандартная отклонения	Среднекв. ошибка среднего
Sh_1	1	162	7.17	2.994	.235
	2	134	8.97	4.479	.387
Sh_2	1	162	9.74	4.128	.324
	2	134	11.21	4.697	.406
Sh_3	1	162	8.12	3.543	.278
	2	134	10.45	3.952	.341
Sh_4	1	162	6.84	3.026	.238
	2	134	9.00	4.122	.356
Sh_5	1	162	6.17	2.113	.166
	2	134	8.27	4.292	.371
Sh_6	1	162	6.31	2.004	.157
	2	134	9.42	4.638	.401
Sh_7	1	162	6.23	2.151	.169
	2	134	8.85	4.252	.367
Sh_8	1	162	6.21	2.205	.173
	2	134	8.57	3.688	.319
Sh_9	1	162	7.64	3.090	.243
	2	134	10.42	4.667	.403
Sh_10	1	162	7.63	3.150	.248
	2	134	9.48	4.174	.361
Sh_11	1	162	12.56	4.308	.338
	2	134	14.81	5.078	.439
Sh_12	1	162	8.64	3.843	.302
	2	134	11.82	4.373	.378
Sh_13	1	162	15.37	4.479	.352
	2	134	16.04	5.125	.443
Sh_14	1	162	10.52	4.708	.370
	2	134	13.07	4.364	.377
Sh_15	1	162	8.10	3.248	.255
	2	134	12.27	4.521	.391
Sh_16	1	162	12.84	4.462	.351
	2	134	14.49	5.128	.443
Sh_17	1	162	8.25	3.316	.261
	2	134	10.87	4.115	.355
Sh_18	1	162	9.99	3.983	.313
	2	134	11.03	4.037	.349
mbi_1	1	162	12.17	8.507	.668
	2	134	19.66	9.197	.795

Продолжение таблицы В.9

mbi_2	1	162	5.52	5.764	.453
	2	134	9.42	5.848	.505
mbi_3	1	162	35.89	8.827	.694
	2	134	30.79	7.710	.666
bf_1	1	162	35.14	3.416	.268
	2	134	36.30	4.449	.384
bf_2	1	162	36.67	3.276	.257
	2	134	37.06	4.173	.360
bf_3	1	162	35.69	3.651	.287
	2	134	35.79	4.544	.393
bf_4	1	162	34.52	3.277	.257
	2	134	34.15	4.291	.371
bf_5	1	162	34.56	2.850	.224
	2	134	34.58	4.377	.378
sef_1	1	162	3.35	5.079	.399
	2	134	9.31	7.449	.644
sef_2	1	162	4.23	5.214	.410
	2	134	8.12	6.886	.595
sef_3	1	162	3.54	5.022	.395
	2	134	6.84	7.533	.651
sef_4	1	162	1.60	2.738	.215
	2	134	5.75	7.407	.640
sef_5	1	162	8.30	7.144	.561
	2	134	13.76	7.979	.689
sef_6	1	162	9.41	5.634	.443
	2	134	10.49	5.776	.499
sef_7	1	162	4.20	4.795	.377
	2	134	8.99	8.390	.725
sef_8	1	162	7.16	6.320	.497
	2	134	12.10	8.539	.738
sef_9	1	162	6.20	6.673	.524
	2	134	11.10	7.978	.689
sef_10	1	162	9.60	5.302	.417
	2	134	11.58	7.427	.642
sef_11	1	162	2.98	4.505	.354
	2	134	7.45	7.824	.676
sef_12	1	162	2.22	3.280	.258
	2	134	6.99	7.408	.640
opvr_1	1	162	93.72	23.931	1.880
	2	134	149.48	21.905	1.892
opvr_2	1	162	83.60	24.665	1.938
	2	134	131.24	25.610	2.212

Продолжение таблицы В.9

opvr_3	1	162	47.25	20.825	1.636
	2	134	62.13	16.738	1.446
opvr_4	1	162	94.16	21.426	1.683
	2	134	110.57	19.734	1.705
opvr_5	1	162	26.83	9.112	.716
	2	134	41.69	9.546	.825
opvr_6	1	162	32.83	8.767	.689
	2	134	36.15	5.897	.509
opvr_7	1	162	25.93	15.494	1.217
	2	134	32.67	6.652	.575
opvr_8	1	162	44.46	16.381	1.287
	2	134	65.82	15.534	1.342
opvr_9	1	162	29.72	12.727	1.000
	2	134	55.78	13.602	1.175
opvr_prof_vig	1	162	34.93	6.348	.498
	2	134	50.04	4.736	.409

Примечания:

1. Kat_UrVig – Категория уровня выгорания
2. Переменные: age – возраст. Sh_1-Sh_18 – схемы схемного опросника Янга. mbi_1-mbi_3 – уровни психического выгорания по методике MBI. bf_1-bf_5 – личностные факторы по тесту Большая пятерка (Big five). sef_1-sef_12 – уровни эмоционального выгорания по методике СЭВ. opvr_1- opvr_9 – компоненты синдрома профессионального выгорания по опроснику ОРПВ, opvr_prof_vig – интегративный индекс профессионального выгорания по опроснику ОПВР. Более подробно используемые переменные представлены – в таблице В.1.
3. Группы – группы, выделенные на общей выборке осужденных ($N = 296$).
4. N_1 и N_2 – объемы групп (количество чел.)
5. Нули в записи целых опущены; вместо десятичной запятой используется точка.

Таблица В.10 – Проверка значимости различий в средних значениях между выборками сотрудников уголовно-исполнительной системы, имеющих и не имеющих склонность к профессиональному выгоранию

Переменные	Тест Ливиня		Тест Стьюдента		Тест Манна-Уитни	
	F	Знач.	Знач. (2-х сторонняя)	Разность средних	Z	p
Sh_1					-3,457	,001
Sh_2	4.882	.028	.005	-1.468		
Sh_3					-5,469	,000
Sh_4					-5,854	,000
Sh_5					-5,093	,000
Sh_6	66.920	.000	.000	-3.109		
Sh_7					-5,824	,000
Sh_8					-6,758	,000
Sh_9					-5,253	,000
Sh_10					-4,284	,000
Sh_11	3.741	.054	.000	-2.250		
Sh_12					-6,686	,000
Sh_13	2.731	.100	.228	-.674		
Sh_14	.769	.381	.000	-2.556		
Sh_15	13.747	.000	.000	-4.170		
Sh_16	2.006	.158	.003	-1.653		
Sh_17					-5,991	,000
Sh_18					-2,237	,025
mbi_1					-7,060	,000
mbi_2	3.449	.064	.000	-3.899		
mbi_3					-5,198	,000
bf_1					-2,522	,012
bf_2					-1,288	,198
bf_3					-,828	,408
bf_4					-,069	,945
bf_5	8.948	.003	.950	-.027		
sef_1	33.069	.000	.000	-5.968		
sef_2					-5,361	,000
sef_3	15.951	.000	.000	-3.293		
sef_4	94.016	.000	.000	-4.141		
sef_5					-5,794	,000
sef_6					-1,479	,139
sef_7	50.534	.000	.000	-4.788		
sef_8					-5,156	,000
sef_9					-5,606	,000
sef_10					-2,190	,029
sef_11	42.114	.000	.000	-4.472		

Продолжение таблицы В.10

sef_12					-6,680	,000
opvr_1					-13,948	,000
opvr_2					-12,355	,000
opvr_3					-6,752	,000
opvr_4					-5,623	,000
opvr_5					-10,808	,000
opvr_6					-3,645	,000
opvr_7	9.146	.003	.000	-6.746		
opvr_8					-9,814	,000
opvr_9					-12,341	,000
opvr_prof_vig	11.829	.001	.000	-22.800		
Примечания 1 В зависимости от того, согласуются ли распределения переменной на сравниваемых выборках с нормальным (см. таблицу В.8), для выявления различий использовались тест Стьюдента (в рамках которого для проверки однородности дисперсий применялся тест Ливина) или непараметрический тест Манна-Уитни. 2 Переменные: Sh_1-Sh_18 – шкалы Схемного опросника, mbi_1- mbi_3 – компоненты по тесту MBI, opvr_1- opvr_9 – показатели опросника ОПВР, opvr_prof_vig – интегративный индекс профессионального выгорания по опроснику ОПВР. 3 F – статистика Фишера, $p1$ – значимость теста Ливина, t – статистика Стьюдента, $p2$ – двухсторонняя значимость теста Стьюдента, Z – z-статистика, p_{ex} – двухсторонняя точная значимость теста Манна-Уитни. 4 Нули в записи целых опущены; вместо десятичной запятой используется точка. 5 Значения $p1$, $p2$ и p_{ex}, соответствующие статистически значимым различиям (т.е., меньшие, чем 0,05), выделены полужирным шрифтом.						
^a t-статистика приведена с учетом выявленной однородности дисперсий.						

Таблица В.11 – Корреляция результатов психодиагностических методик исследования лиц, у которых имеется тенденция к профессиональному выгоранию

Переменные		mbi_1	mbi_2	mbi_3	bf_1	opvr_1	opvr_2	opvr_3	opvr_4	opvr_5	opvr_6	opvr_7	opvr_8	opvr_9	opvr_prof_vig
Sh_1	Корреляция Пирсона	,336**	,230**	-,176*	,259**	,153	,415**	-,190*	,240**	,369**	-,136	,128	,319**	,154	,403**
	Знач. (двух.)	,000	,007	,042	,002	,078	,000	,028	,005	,000	,117	,141	,000	,075	,000
Sh_2	Корреляция Пирсона	,111	,194*	,185*	,119	,089	,287**	-,295**	,211*	,245**	-,099	-,021	,217*	,173*	,245**
	Знач. (двух.)	,200	,025	,032	,170	,305	,001	,001	,014	,004	,253	,806	,012	,046	,004
Sh_3	Корреляция Пирсона	,317**	,316**	,095	,192*	,260**	,449**	-,074	,157	,315**	,027	,170*	,241**	,362**	,493**
	Знач. (двух.)	,000	,000	,275	,027	,002	,000	,393	,070	,000	,759	,050	,005	,000	,000
Sh_4	Корреляция Пирсона	,385**	,346**	-,041	,251**	,208*	,349**	-,172*	,211*	,374**	-,091	,213*	,179*	,277**	,397**
	Знач. (двух.)	,000	,000	,641	,003	,016	,000	,048	,015	,000	,296	,013	,039	,001	,000
Sh_5	Корреляция Пирсона	,386**	,244**	-,191*	,162	,167	,259**	,004	,124	,435**	,051	,225**	,409**	,098	,408**
	Знач. (двух.)	,000	,004	,027	,062	,053	,003	,966	,152	,000	,556	,009	,000	,259	,000

Продолжение таблицы В.11

Sh_6	Корреляция Пирсона	,263**	,222**	-,052	,151	,174*	,409**	-,016	,225**	,394**	-,068	,281**	,457**	,109	,498**
	Знач. (двух.)	,002	,010	,552	,081	,044	,000	,858	,009	,000	,437	,001	,000	,212	,000
Sh_7	Корреляция Пирсона	,326**	,376**	-,057	,129	,236**	,395**	-,034	,016	,437**	-,067	,383**	,428**	,202*	,474**
	Знач. (двух.)	,000	,000	,514	,138	,006	,000	,695	,859	,000	,443	,000	,000	,019	,000
Sh_8	Корреляция Пирсона	,351**	,256**	-,131	,039	,251**	,405**	-,032	,076	,393**	-,034	,276**	,251**	,351**	,476**
	Знач. (двух.)	,000	,003	,131	,654	,003	,000	,716	,383	,000	,694	,001	,003	,000	,000
Sh_9	Корреляция Пирсона	,266**	,281**	,035	,170*	,286**	,518**	-,132	,104	,407**	-,109	,250**	,207*	,388**	,505**
	Знач. (двух.)	,002	,001	,688	,050	,001	,000	,127	,233	,000	,211	,004	,017	,000	,000
Sh_10	Корреляция Пирсона	,392**	,207*	-,158	,345**	,143	,459**	-,080	,242**	,425**	-,195*	,172*	,238**	,207*	,446**
	Знач. (двух.)	,000	,016	,069	,000	,099	,000	,356	,005	,000	,024	,046	,006	,016	,000
Sh_11	Корреляция Пирсона	,081	,207*	,438**	,333**	,314**	,419**	-,284**	,195*	,069	-,053	,026	-,169	,278**	,283**
	Знач. (двух.)	,354	,016	,000	,000	,000	,000	,001	,024	,427	,541	,768	,051	,001	,001

Продолжение таблицы В.11

Sh_12	Корреляция Пирсона	,220*	,129	-,011	,412**	,122	,384**	-,157	,201*	,262**	-,122	,003	,181*	,214*	,329**
	Знач. (двух.)	,011	,136	,896	,000	,159	,000	,069	,020	,002	,160	,971	,036	,013	,000
Sh_14	Корреляция Пирсона	,137	,252**	,238**	,378**	,319**	,465**	-,092	,167	,288**	-,008	,312**	,167	,280**	,491**
	Знач. (двух.)	,114	,003	,006	,000	,000	,000	,291	,054	,001	,927	,000	,053	,001	,000
Sh_15	Корреляция Пирсона	,360**	,319**	-,031	,359**	,371**	,499**	-,128	,193*	,218*	-,282**	,202*	,163	,360**	,490**
	Знач. (двух.)	,000	,000	,724	,000	,000	,000	,141	,025	,011	,001	,019	,061	,000	,000
Sh_16	Корреляция Пирсона	,164	,326**	,293**	,313**	,387**	,494**	-,264**	,320**	,290**	-,051	,185*	,089	,272**	,490**
	Знач. (двух.)	,058	,000	,001	,000	,000	,000	,002	,000	,001	,557	,032	,309	,002	,000
Sh_17	Корреляция Пирсона	,261**	,214*	,106	,306**	,297**	,555**	-,186*	,368**	,424**	-,046	,144	,249**	,360**	,591**
	Знач. (двух.)	,002	,013	,222	,000	,000	,000	,031	,000	,000	,596	,097	,004	,000	,000
Sh_18	Корреляция Пирсона	,284**	,298**	,260**	,298**	,250**	,423**	-,146	,200*	,273**	-,066	,158	,062	,227**	,387**
	Знач. (двух.)	,001	,000	,002	,000	,004	,000	,091	,021	,001	,449	,068	,475	,008	,000

Продолжение таблицы В.11

mbi_1	Корреляция Пирсона	1	,751**	-,404**	,322**	,331**	,340**	-,052	-,165	,102	-,031	,227**	,049	,204*	,272**
	Знач. (двух.)		,000	,000	,000	,000	,000	,550	,056	,242	,720	,008	,571	,018	,001
mbi_2	Корреляция Пирсона	,751**	1	-,286**	,312**	,273**	,308**	-,062	-,212*	,147	,106	,337**	,100	,146	,254**
	Знач. (двух.)	,000		,001	,000	,001	,000	,476	,014	,089	,223	,000	,252	,092	,003
mbi_3	Корреляция Пирсона	-,404**	-,286**	1	,143	,147	,166	-,353**	,327**	-,032	-,050	-,212*	-,334**	,187*	,052
	Знач. (двух.)	,000	,001		,099	,090	,055	,000	,000	,711	,564	,014	,000	,030	,553
bf_1	Корреляция Пирсона	,322**	,312**	,143	1	,396**	,395**	-,306**	,242**	,142	-,159	,027	-,102	,192*	,310**
	Знач. (двух.)	,000	,000	,099		,000	,000	,000	,005	,101	,067	,759	,242	,026	,000
sef_1	Корреляция Пирсона	,694**	,630**	-,191*	,289**	,424**	,413**	-,251**	-,209*	,076	-,064	,083	,039	,386**	,282**
	Знач. (двух.)	,000	,000	,027	,001	,000	,000	,003	,015	,380	,462	,343	,655	,000	,001
sef_2	Корреляция Пирсона	,508**	,305**	-,516**	,025	-,002	-,006	,262**	-,188*	,036	,043	,193*	,089	-,065	,044
	Знач. (двух.)	,000	,000	,000	,776	,978	,949	,002	,030	,676	,623	,026	,308	,455	,614

Продолжение таблицы В.11

sef_3	Корреляция Пирсона	,436**	,219*	-,324**	,067	,238**	,026	,351**	-,169	,182*	,220*	,305**	,298**	,048	,289**
	Знач. (двух.)	,000	,011	,000	,445	,006	,768	,000	,052	,035	,011	,000	,000	,582	,001
sef_4	Корреляция Пирсона	,516**	,362**	-,216*	,262**	,489**	,466**	-,229**	,165	,293**	-,083	,117	,273**	,285**	,513**
	Знач. (двух.)	,000	,000	,012	,002	,000	,000	,008	,057	,001	,338	,177	,001	,001	,000
sef_5	Корреляция Пирсона	,551**	,574**	-,043	,227**	,194*	,182*	-,071	-,084	,080	-,014	,168	,061	,276**	,194*
	Знач. (двух.)	,000	,000	,623	,008	,025	,035	,418	,335	,358	,870	,053	,487	,001	,025
sef_7	Корреляция Пирсона	,544**	,328**	-,101	,209*	,331**	,374**	-,313**	,057	,272**	-,149	-,017	,057	,484**	,336**
	Знач. (двух.)	,000	,000	,247	,015	,000	,000	,000	,510	,001	,085	,850	,517	,000	,000
sef_8	Корреляция Пирсона	,471**	,360**	-,023	,275**	,134	,110	-,061	-,016	,309**	-,109	,077	,158	,154	,181*
	Знач. (двух.)	,000	,000	,792	,001	,122	,206	,481	,853	,000	,209	,374	,069	,076	,036
sef_9	Корреляция Пирсона	,488**	,412**	-,333**	,261**	,181*	,114	-,068	-,053	,124	,025	,208*	,168	,075	,170*
	Знач. (двух.)	,000	,000	,000	,002	,037	,188	,436	,540	,152	,772	,016	,052	,387	,049

Продолжение таблицы В.11

sef_10	Корреляция Пирсона	,302**	,232**	-,153	,210*	,228**	,234**	,163	,125	,241**	,022	,380**	,314**	,094	,421**
	Знач. (двух.)	,000	,007	,078	,015	,008	,006	,060	,151	,005	,800	,000	,000	,281	,000
sef_11	Корреляция Пирсона	,629**	,532**	-,288**	,236**	,501**	,405**	,036	,023	,192*	-,080	,285**	,183*	,371**	,517**
	Знач. (двух.)	,000	,000	,001	,006	,000	,000	,683	,795	,026	,356	,001	,034	,000	,000
sef_12	Корреляция Пирсона	,621**	,406**	-,343**	,176*	,324**	,454**	-,232**	,174*	,269**	-,208*	,091	,234**	,332**	,437**
	Знач. (двух.)	,000	,000	,000	,042	,000	,000	,007	,044	,002	,016	,298	,007	,000	,000
opr_1	Корреляция Пирсона	,331**	,273**	,147	,396**	1	,642**	-,164	,116	,151	-,093	,199*	-,084	,615**	,727**
	Знач. (двух.)	,000	,001	,090	,000		,000	,058	,181	,082	,283	,021	,335	,000	,000
opr_2	Корреляция Пирсона	,340**	,308**	,166	,395**	,642**	1	-,477**	,395**	,199*	-,264**	,121	-,006	,575**	,745**
	Знач. (двух.)	,000	,000	,055	,000	,000		,000	,000	,021	,002	,165	,943	,000	,000
opr_3	Корреляция Пирсона	-,052	-,062	-,353**	-,306**	-,164	-,477**	1	-,413**	,113	,365**	,416**	,354**	-,313**	,000
	Знач. (двух.)	,550	,476	,000	,000	,058	,000		,000	,195	,000	,000	,000	,000	,998

Продолжение таблицы В.11

opr_4	Корреляция Пирсона	-,165	-,212*	,327**	,242**	,116	,395**	-,413**	1	,256**	-,239**	-,172*	-,042	,093	,400**
	Знач. (двух.)	,056	,014	,000	,005	,181	,000	,000		,003	,005	,047	,628	,287	,000
opr_5	Корреляция Пирсона	,102	,147	-,032	,142	,151	,199*	,113	,256**	1	,168	,306**	,502**	,094	,570**
	Знач. (двух.)	,242	,089	,711	,101	,082	,021	,195	,003		,052	,000	,000	,282	,000
opr_6	Корреляция Пирсона	-,031	,106	-,050	-,159	-,093	-,264**	,365**	-,239**	,168	1	,078	,223**	-,176*	,026
	Знач. (двух.)	,720	,223	,564	,067	,283	,002	,000	,005	,052		,373	,010	,042	,769
opr_7	Корреляция Пирсона	,227**	,337**	-,212*	,027	,199*	,121	,416**	-,172*	,306**	,078	1	,407**	-,088	,403**
	Знач. (двух.)	,008	,000	,014	,759	,021	,165	,000	,047	,000	,373		,000	,314	,000
opr_8	Корреляция Пирсона	,049	,100	-,334**	-,102	-,084	-,006	,354**	-,042	,502**	,223**	,407**	1	-,119	,398**
	Знач. (двух.)	,571	,252	,000	,242	,335	,943	,000	,628	,000	,010	,000		,171	,000
opr_9	Корреляция Пирсона	,204*	,146	,187*	,192*	,615**	,575**	-,313**	,093	,094	-,176*	-,088	-,119	1	,552**
	Знач. (двух.)	,018	,092	,030	,026	,000	,000	,000	,287	,282	,042	,314	,171		,000
**. Корреляция значима на уровне 0,01 (двух.). * . Корреляция значима на уровне 0,05 (двух.).															

Таблица В. 12 Корреляция результатов психодиагностических методик исследования лиц, у которых отсутствует тенденция к профессиональному выгоранию

Переменные		mbi_1	mbi_2	mbi_3	bf_1	opvr_1	opvr_2	opvr_3	opvr_4	opvr_5	opvr_6	opvr_7	opvr_8	opvr_9	opvr_prof_vig
Sh_1	Корреляция Пирсона	,169*	,225**	-,200*	,068	,361**	,287**	,067	,158*	,060	,311**	,009	,121	,194*	,326**
	Знач. (двух.)	,032	,004	,011	,389	,000	,000	,397	,044	,446	,000	,914	,124	,013	,000
Sh_2	Корреляция Пирсона	,024	,183*	-,001	-,166*	,250**	,070	,068	,112	-,011	,205**	,005	,075	,136	,187*
	Знач. (двух.)	,762	,020	,992	,035	,001	,379	,390	,155	,885	,009	,954	,340	,086	,017
Sh_3	Корреляция Пирсона	,254**	,325**	-,183*	-,038	,318**	,223**	,158*	,210**	,131	,307**	,026	,095	,193*	,335**
	Знач. (двух.)	,001	,000	,020	,628	,000	,004	,045	,007	,097	,000	,745	,231	,014	,000
Sh_4	Корреляция Пирсона	,158*	,193*	-,146	-,107	,258**	,238**	,135	,160*	,147	,292**	,036	,147	,174*	,315**
	Знач. (двух.)	,044	,014	,063	,174	,001	,002	,086	,041	,062	,000	,646	,062	,027	,000
Sh_5	Корреляция Пирсона	-,004	,076	,057	-,014	,165*	,123	-,051	,129	,017	,133	-,004	,149	-,082	,131
	Знач. (двух.)	,962	,335	,471	,864	,036	,119	,522	,101	,830	,092	,958	,059	,301	,098

Продолжение таблицы В.12

Sh_6	Корре- ляция Пирсона	,328**	,311**	-,157*	-,062	,283**	,066	,238**	-,047	,223**	,193*	,052	,151	,149	,244**
	Знач. (двух.)	,000	,000	,045	,430	,000	,407	,002	,549	,004	,014	,511	,055	,059	,002
Sh_7	Корре- ляция Пирсона	,328**	,231**	-,260**	-,118	,213**	,057	,300**	-,125	,295**	,297**	,068	,164*	,117	,237**
	Знач. (двух.)	,000	,003	,001	,136	,006	,475	,000	,114	,000	,000	,390	,037	,137	,002
Sh_8	Корре- ляция Пирсона	,333**	,336**	-,223**	-,050	,239**	,108	,220**	-,009	,145	,233**	,032	,268**	,149	,263**
	Знач. (двух.)	,000	,000	,004	,528	,002	,173	,005	,913	,065	,003	,682	,001	,058	,001
Sh_9	Корре- ляция Пирсона	,309**	,332**	-,162*	-,132	,302**	,200*	,087	,119	-,075	,047	-,031	-,031	,146	,197*
	Знач. (двух.)	,000	,000	,040	,094	,000	,011	,273	,131	,340	,551	,696	,697	,063	,012
Sh_10	Корре- ляция Пирсона	,235**	,263**	-,222**	-,090	,381**	,170*	,233**	,025	,209**	,367**	,010	,353**	,229**	,376**
	Знач. (двух.)	,003	,001	,005	,255	,000	,031	,003	,749	,008	,000	,896	,000	,003	,000
Sh_11	Корре- ляция Пирсона	-,001	-,005	,032	-,031	,261**	,360**	-,085	,362**	,028	-,020	-,054	-,140	,009	,209**
	Знач. (двух.)	,987	,953	,686	,692	,001	,000	,281	,000	,723	,796	,491	,077	,909	,008

Продолжение таблицы В.12

Sh_12	Корре- ляция Пирсона	,106	,119	,004	-,048	,306**	,170*	,140	,144	,273**	,143	-,018	,235**	,044	,292**
	Знач. (двух.)	,178	,132	,957	,541	,000	,031	,075	,068	,000	,069	,818	,003	,575	,000
Sh_14	Корре- ляция Пирсона	,222**	,173*	-,073	,029	,293**	,355**	,080	,185*	,046	,109	,033	-,070	,096	,269**
	Знач. (двух.)	,004	,028	,354	,716	,000	,000	,314	,018	,563	,167	,681	,376	,222	,001
Sh_15	Корре- ляция Пирсона	,429**	,302**	-,182*	,110	,357**	,338**	,189*	,128	,303**	,147	,082	,161*	,343**	,413**
	Знач. (двух.)	,000	,000	,020	,165	,000	,000	,016	,104	,000	,062	,299	,041	,000	,000
Sh_16	Корре- ляция Пирсона	,040	,112	,147	,008	,175*	,313**	-,161*	,305**	,079	-,046	,006	-,188*	,030	,147
	Знач. (двух.)	,616	,156	,062	,920	,026	,000	,041	,000	,315	,560	,938	,017	,708	,062
Sh_17	Корре- ляция Пирсона	,043	,153	,072	-,005	,332**	,333**	,068	,243**	,167*	,077	-,049	,099	,225**	,330**
	Знач. (двух.)	,583	,053	,361	,948	,000	,000	,389	,002	,034	,329	,534	,208	,004	,000
Sh_18	Корре- ляция Пирсона	,040	,125	-,068	-,028	,302**	,222**	-,104	,309**	,053	-,119	-,055	-,036	,182*	,201*
	Знач. (двух.)	,613	,114	,393	,722	,000	,005	,189	,000	,506	,132	,487	,648	,020	,010

Продолжение таблицы В.12

mbi_1	Корре- ляция Пирсона	1	,738**	-,566**	,199*	,342**	,138	,383**	-,044	,166*	,186*	,181*	,219**	,375**	,379**
	Знач. (двух.)		,000	,000	,011	,000	,081	,000	,580	,035	,018	,021	,005	,000	,000
mbi_2	Корре- ляция Пирсона	,738**	1	-,493**	,302**	,346**	,134	,253**	,005	,021	,162*	,178*	,112	,374**	,321**
	Знач. (двух.)	,000		,000	,000	,000	,090	,001	,951	,792	,039	,024	,154	,000	,000
mbi_3	Корре- ляция Пирсона	-,566**	-,493**	1	,054	-,306**	,007	-,482**	,153	-,163*	,400**	,263**	,325**	,327**	-,373**
	Знач. (двух.)	,000	,000		,491	,000	,930	,000	,053	,039	,000	,001	,000	,000	,000
bf_1	Корре- ляция Пирсона	,199*	,302**	,054	1	,279**	,115	-,049	,198*	,184*	-,154*	,073	,033	,135	,189*
	Знач. (двух.)	,011	,000	,491		,000	,143	,537	,012	,019	,050	,358	,676	,088	,016
sef_1	Корре- ляция Пирсона	,458**	,484**	-,301**	,092	,310**	,030	,369**	-,066	,101	,201*	,046	,276**	,415**	,317**
	Знач. (двух.)	,000	,000	,000	,245	,000	,705	,000	,405	,199	,010	,561	,000	,000	,000
sef_2	Корре- ляция Пирсона	,274**	,276**	-,384**	-,016	,274**	,075	,462**	-,075	,251**	,465**	,138	,285**	,320**	,387**
	Знач. (двух.)	,000	,000	,000	,835	,000	,344	,000	,344	,001	,000	,080	,000	,000	,000

Продолжение таблицы В.12

sef_3	Корре- ляция Пирсона	,478**	,368**	-,576**	,051	,250**	,011	,451**	-,084	,103	,364**	,150	,168*	,261**	,303**
	Знач. (двух.)	,000	,000	,000	,516	,001	,886	,000	,290	,194	,000	,057	,032	,001	,000
sef_4	Корре- ляция Пирсона	,289**	,321**	-,366**	,052	,262**	-,020	,282**	-,034	,115	,167*	,205**	,300**	,266**	,286**
	Знач. (двух.)	,000	,000	,000	,509	,001	,799	,000	,671	,146	,034	,009	,000	,001	,000
sef_5	Корре- ляция Пирсона	,568**	,622**	-,489**	,181*	,375**	,097	,396**	-,100	,132	,252**	,209**	,198*	,431**	,378**
	Знач. (двух.)	,000	,000	,000	,021	,000	,219	,000	,204	,095	,001	,008	,012	,000	,000
sef_7	Корре- ляция Пирсона	,547**	,467**	-,556**	,194*	,327**	,053	,451**	-,098	,130	,423**	,119	,259**	,303**	,360**
	Знач. (двух.)	,000	,000	,000	,013	,000	,504	,000	,214	,098	,000	,131	,001	,000	,000
sef_8	Корре- ляция Пирсона	,268**	,295**	-,252**	,200*	,269**	,055	,131	,015	,156*	,250**	,144	,241**	,305**	,282**
	Знач. (двух.)	,001	,000	,001	,011	,001	,486	,096	,848	,048	,001	,067	,002	,000	,000
sef_9	Корре- ляция Пирсона	,276**	,339**	-,333**	,043	,189*	-,019	,396**	-,190*	,056	,370**	,072	,084	,241**	,201*
	Знач. (двух.)	,000	,000	,000	,587	,016	,808	,000	,015	,481	,000	,366	,290	,002	,010

Продолжение таблицы В.12

sef_10	Корре- ляция Пирсона	,163*	,303**	-,216**	,148	,085	,091	,130	-,058	,026	,351**	,099	,133	,147	,168*
	Знач. (двух.)	,038	,000	,006	,061	,285	,251	,100	,464	,742	,000	,209	,091	,061	,032
sef_11	Корре- ляция Пирсона	,350**	,431**	-,384**	,066	,358**	-,047	,380**	-,178*	,201*	,430**	,093	,340**	,435**	,341**
	Знач. (двух.)	,000	,000	,000	,407	,000	,552	,000	,023	,011	,000	,239	,000	,000	,000
sef_12	Корре- ляция Пирсона	,344**	,249**	-,392**	,100	,254**	-,045	,363**	-,192*	,193*	,327**	,206**	,421**	,268**	,305**
	Знач. (двух.)	,000	,001	,000	,204	,001	,572	,000	,014	,014	,000	,008	,000	,001	,000
opr_1	Корре- ляция Пирсона	,342**	,346**	-,306**	,279**	1	,481**	,337**	,372**	,352**	,320**	,242**	,332**	,600**	,847**
	Знач. (двух.)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000
opr_2	Корре- ляция Пирсона	,138	,134	,007	,115	,481**	1	-,166*	,577**	,111	,150	,006	-,088	,247**	,566**
	Знач. (двух.)	,081	,090	,930	,143	,000		,034	,000	,158	,057	,941	,263	,002	,000
opr_3	Корре- ляция Пирсона	,383**	,253**	,482**	-,049	,337**	-,166*	1	,357**	,480**	,512**	,225**	,504**	,425**	,496**
	Знач. (двух.)	,000	,001	,000	,537	,000	,034		,000	,000	,000	,004	,000	,000	,000

Продолжение таблицы В.12

opr_4	Корреляция Пирсона	-,044	,005	,153	,198*	,372**	,577**	-,357**	1	,091	-,060	-,070	-,146	,099	,405**
	Знач. (двух.)	,580	,951	,053	,012	,000	,000	,000		,251	,451	,375	,063	,211	,000
opr_5	Корреляция Пирсона	,166*	,021	-,163*	,184*	,352**	,111	,480**	,091	1	,292**	,208**	,531**	,294**	,580**
	Знач. (двух.)	,035	,792	,039	,019	,000	,158	,000	,251		,000	,008	,000	,000	,000
opr_6	Корреляция Пирсона	,186*	,162*	-,400**	-,154*	,320**	,150	,512**	-,060	,292**	1	,174*	,414**	,353**	,530**
	Знач. (двух.)	,018	,039	,000	,050	,000	,057	,000	,451	,000		,026	,000	,000	,000
opr_7	Корреляция Пирсона	,181*	,178*	-,263**	,073	,242**	,006	,225**	-,070	,208**	,174*	1	,298**	,119	,396**
	Знач. (двух.)	,021	,024	,001	,358	,002	,941	,004	,375	,008	,026		,000	,130	,000
opr_8	Корреляция Пирсона	,219**	,112	-,325**	,033	,332**	-,088	,504**	-,146	,531**	,414**	,298**	1	,437**	,554**
	Знач. (двух.)	,005	,154	,000	,676	,000	,263	,000	,063	,000	,000	,000		,000	,000
opr_9	Корреляция Пирсона	,375**	,374**	-,327**	,135	,600**	,247**	,425**	,099	,294**	,353**	,119	,437**	1	,678**
	Знач. (двух.)	,000	,000	,000	,088	,000	,002	,000	,211	,000	,000	,130	,000		,000

Продолжение таблицы В.12

opr_ prof_vig	Корре- ляция Пирсона	,379**	,321**	-,373**	,189*	,847**	,566**	,496**	,405**	,580**	,530**	,396**	,554**	,678**	1
	Знач. (двух.)	,000	,000	,000	,016	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
** Корреляция значима на уровне 0,01 (двух.). * Корреляция значима на уровне 0,05 (двух.).															

Таблица В.13 – Описательная статистика для контрольной и экспериментальной групп в начале эксперимента

Переменные	Группа	Min	Max	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>As</i> ^a	<i>Ex</i> ^b
age	КГ	20	48	32.14	5.936	.657	1.600
	ЭГ	22	51	34.28	5.372	.044	1.252
Sh_1	КГ	5	20	10.32	4.917	.412	-1.117
	ЭГ	5	23	8.51	4.606	1.799	3.087
Sh_2	КГ	5	23	11.80	4.954	.408	-.607
	ЭГ	5	20	10.85	4.644	.522	-.863
Sh_3	КГ	5	20	11.43	4.443	.121	-1.071
	ЭГ	5	16	9.66	3.088	.367	-.202
Sh_4	КГ	5	20	9.86	4.718	.884	-.223
	ЭГ	5	20	8.38	3.831	1.421	1.885
Sh_5	КГ	5	20	8.89	4.489	1.235	.740
	ЭГ	5	22	7.96	4.568	2.132	3.852
Sh_6	КГ	5	25	10.39	5.388	.857	-.140
	ЭГ	5	21	8.64	3.703	1.335	1.702
Sh_7	КГ	5	20	9.80	4.844	.640	-.883
	ЭГ	5	18	8.30	3.730	1.226	.766
Sh_8	КГ	5	20	9.14	4.107	.852	-.221
	ЭГ	5	20	8.21	3.575	1.530	2.326
Sh_9	КГ	5	20	11.82	5.195	.071	-1.348
	ЭГ	5	20	9.85	4.191	.727	-.355
Sh_10	КГ	5	25	11.07	4.800	1.008	1.353
	ЭГ	5	19	8.91	3.810	1.236	.836
Sh_11	КГ	5	28	15.41	5.764	.081	-.203
	ЭГ	5	23	14.36	4.029	-.162	-.142
Sh_12	КГ	5	23	13.84	4.880	-.050	-.891
	ЭГ	5	19	10.38	3.307	.362	-.349
Sh_13	КГ	5	28	17.05	5.561	.159	-.577
	ЭГ	5	23	15.64	4.306	-.309	.002
Sh_14	КГ	5	25	13.70	4.883	.518	.037
	ЭГ	5	22	13.02	4.552	.107	-.788
Sh_15	КГ	5	25	13.45	5.097	.448	-.334
	ЭГ	5	22	11.45	4.348	.256	-.686
Sh_16	КГ	5	30	15.39	5.662	.731	1.061
	ЭГ	7	29	14.66	4.940	1.163	1.301
Sh_17	КГ	5	25	12.09	4.831	.677	.549
	ЭГ	5	20	10.34	3.390	.904	.995
Sh_18	КГ	5	20	11.32	4.387	.245	-.833
	ЭГ	5	18	10.77	3.143	.384	.420
mbi_1	КГ	3	43	20.20	9.658	.295	-.574
	ЭГ	4	34	20.13	9.030	-.167	-.928

Продолжение таблицы В.13

mbi_2	КГ	0	22	9.16	6.084	.402	-1.012
	ЭГ	0	22	9.91	5.649	.058	-.666
mbi_3	КГ	12	46	30.45	8.222	-.559	.224
	ЭГ	12	47	30.87	7.925	-.330	.326
opvr_1	КГ	111	198	147.36	23.987	.483	-.476
	ЭГ	111	196	156.17	23.214	-.084	-.821
opvr_2	КГ	102	203	139.30	26.530	.394	-.650
	ЭГ	85	203	130.91	25.973	.358	-.033
opvr_3	КГ	29	83	58.77	16.638	-.403	-1.021
	ЭГ	28	100	62.89	15.898	.277	.027
opvr_4	КГ	80	166	113.73	23.126	.573	-.532
	ЭГ	64	146	110.83	18.023	-.180	.042
opvr_5	КГ	19	59	42.02	10.639	-.682	-.288
	ЭГ	24	59	42.21	9.031	-.314	-.538
opvr_6	КГ	20	49	35.25	6.831	-.280	-.222
	ЭГ	25	47	37.09	5.299	-.189	-.581
opvr_7	КГ	20	45	32.02	6.732	-.287	-.897
	ЭГ	21	45	33.47	6.633	-.062	-.924
opvr_8	КГ	36	95	66.89	15.300	-.093	-.938
	ЭГ	36	101	64.72	15.492	.033	-.832
opvr_9	КГ	38	92	57.91	12.755	.557	-.022
	ЭГ	25	92	55.74	14.518	.262	.179
opvr_prof_vig	КГ	43.65	62.77	50.6021	5.71816	.663	-.806
	ЭГ	44.02	62.77	50.6601	4.53842	.306	-.503

Примечания

1 Переменные: age – возраст (см. таблицу В.1); Sh_1-Sh_18 – шкалы Схемного опросника, mbi_1- mbi_3 – компоненты по тесту MBI, opvr_1- opvr_9 – показатели опросника ОПВР, opvr_prof_vig – интегративный индекс профессионального выгорания по опроснику ОПВР.

2 Группы: КГ, ЭГ – контрольная и экспериментальная группы ($n = 44$ и $n = 47$, соответственно).

3 Min – минимум, Max – максимум, M – среднее значение, SD – стандартное отклонение, As – асимметрия, Ex – эксцесс.

4 Нули в записи целых опущены; вместо десятичной запятой используется точка.

^a Стандартная ошибка асимметрии равна: 0,350 для КГ, 0,347 для ЭГ.

^b Стандартная ошибка эксцесса равна: 0,702 для КГ, 0,681 для ЭГ.

Таблица В.14 – Проверка нормальности распределений в контрольной и экспериментальной группах (начало экспериментальной программы)

Переменные	КГ		ЭГ		Всего	
	Z	p_{ex}	Z	p_{ex}	Z	p_{ex}
age	1.033	.237	.953	.324	1.045	.225 ^c
Sh_1	1.303	.067	1.529	.019	1.787	.003
Sh_2	.645	.800	.923	.362	.967	.307
Sh_3	.753	.623	.793	.555	1.186	.120
Sh_4	1.085	.190	1.293	.071	1.636	.009
Sh_5	1.290	.072	1.793	.003	2.156	.000
Sh_6	1.245	.090	1.277	.076	1.937	.001
Sh_7	1.276	.077	1.291	.071	1.692	.007
Sh_8	1.143	.146	1.264	.082	1.629	.010
Sh_9	.787	.566	.951	.326	1.123	.160
Sh_10	.735	.653	1.307	.066	1.392	.041
Sh_11	.566	.906	.723	.673	.729	.662
Sh_12	.531	.941	.972	.301	1.113	.168
Sh_13	.572	.899	.486	.972	.737	.648
Sh_14	.745	.636	.519	.950	.770	.593
Sh_15	.839	.483	.624	.832	.850	.465
Sh_16	.680	.744	1.158	.137	1.169	.130
Sh_17	.793	.555	1.368	.047	1.424	.035
Sh_18	.644	.801	.922	.363	1.134	.153
mbi_1	.908	.382	.605	.858	.905	.385
mbi_2	1.070	.202	.781	.576	1.077	.197
mbi_3	.654	.785	.555	.918	.748	.630
opvr_1	.497	.966	.549	.924	.620	.836
opvr_2	.909	.381	.800	.543	1.030	.239
opvr_3	.712	.692	.879	.423	.793	.555
opvr_4	1.085	.190	.490	.970	.772	.590
opvr_5	.681	.743	.592	.874	.907	.383
opvr_6	.585	.883	.689	.730	.947	.331
opvr_7	.835	.488	.638	.811	.918	.369
opvr_8	.666	.767	.866	.441	1.034	.235
opvr_9	.637	.812	.931	.351	.859	.451

Продолжение таблицы В.14

opr_prof_vig	1.152	.141	.777	.582	1.220	.102
Примечания 1 Для проверки нормальности распределений использовался одновыборочный тест Колмогорова-Смирнова (One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test). Z – статистика данного теста, p_{ex} – двухсторонняя точная значимость. Значения $p_{ex} < 0,05$, соответствующие статистически значимым отклонениям от нормальности, выделены полужирным шрифтом. 2 КГ – контрольная группа ($n = 44$), ЭГ – экспериментальная группа ($n = 47$), Выборка в целом – общая выборка сотрудников ($N = 296$). 3 Нули в записи целых опущены; вместо десятичной запятой используется точка.						

Таблица В.15 – Проверка репрезентативности контрольной группы по категориям контролируемых переменных

Переменная	Категории	Представленность категории (ко- личество чел.)		Оценка различий	
		КГ	Выборка в це- лом	χ^2	p
Sex	1	24	188	1.312	.252
	2	20	108		
Edu	1	2	6	1.836	.399
	2	7	66		
	3	35	224		
FS	1	11	66	.238	.888
	2	26	186		
	3	7	44		
StUIS	1	6	40	4.204	.520
	2	6	50		
	3	8	58		
	4	14	80		
	5	9	40		
	6	1	28		
StDol	1	11	58	2.478	.780 ^{a,b}
	2	25	168		
	3	4	48		
	4	3	16		
	5	1	4		
	6	0	2		
Примечания					
1. Использовался критерий Хи-квадрат Пирсона. КГ – контрольная группа ($n = 44$), Выборка в целом – общая выборка сотрудников ($N = 296$), χ^2 – статистика хи-квадрат, p – двухсторонняя асимптотическая значимость.					
2. Переменные: Sex – пол, Edu – образование, FS – семейное положение, StUIS – стаж службы в УИС, StDol – стаж службы в должности (см. таблицу В.1).					
3. Нули в записи целых опущены; вместо десятичной запятой используется точка.					

Таблица В.16 – Проверка репрезентативности экспериментальной группы по категориям контролируемых переменных

Переменная	Категории	Представленность категории (ко- личество чел.)		Оценка различий	
		ЭГ	Выборка в це- лом	χ^2	p
Sex	1	25	188	1.836	.175
	2	22	108		
Edu	1	1	6	.668	.716 ^b
	2	8	66		
	3	38	224		
FS	1	8	66	1.602	.449
	2	34	186		
	3	5	44		
StUIS	1	4	40	4.369	.498
	2	5	50		
	3	9	58		
	4	18	80		
	5	8	40		
	6	3	28		
StDol	1	9	58	1.272	.938 ^{a,b}
	2	27	168		
	3	9	48		
	4	2	16		
	5	0	4		
	6	0	2		
Примечания					
1 Использовался критерий Хи-квадрат Пирсона. ЭГ – экспериментальная группа ($n = 47$), Выборка в целом – общая выборка осужденных ($N = 296$), χ^2 – статистика хи-квадрат, p – двухсторонняя асимптотическая значимость.					
2 Переменные: Sex – пол, Edu – образование, FS – семейное положение, StUIS – стаж службы в УИС, StDol – стаж службы в должности (см. таблицу В.1).					
3 Нули в записи целых опущены; вместо десятичной запятой используется точка.					

Таблица В.17 – Проверка репрезентативности контрольной и экспериментальной групп по интервальной контролируемой переменной

Переменная	Среднее значение			Тест Ливина		Тест Стьюдента	
	КГ	ЭГ	Выборка в целом	F	$p1$	t	$p2$
age	32.14		33.05	1.193	.275	-.901*	.368
age		34.28	33.05	2.988	.085	1.265*	.207
Примечания 1 В зависимости от того, согласуются ли распределения переменной на сравниваемых выборках с нормальным (см. таблицу В.14), для выявления различий использовался тест Стьюдента (в рамках которого для проверки однородности дисперсий применялся тест Ливина). 2 Переменная: <i>age</i> – возраст (см. таблицу В.1); КГ – контрольная группа ($n = 44$), ЭГ – контрольная группа ($n = 47$). Выборка в целом – общая выборка сотрудников ($N = 296$), F – статистика Фишера, $p1$ – значимость теста Ливина, t – статистика Стьюдента, $p2$ – двухсторонняя значимость теста Стьюдента. 3 Нули в записи целых опущены; вместо десятичной запятой используется точка.							
* с учетом выявленной однородности дисперсий.							

Таблица В.18 – Проверка эквивалентности контрольной и экспериментальной групп по категориям контролируемых переменных

Переменная	Категории	Представленность категории (количество чел.)		Оценка различий	
		КГ	ЭГ	χ^2	P
Sex	1	24	25	.017	.897
	2	20	22		
Edu	1	2	1	.425	.809
	2	7	8		
	3	35	38		
FS	1	11	8	1.777	.411
	2	26	34		
	3	7	5		
StUIS	1	6	4	2.012	.848
	2	6	5		
	3	8	9		
	4	14	18		
	5	9	8		
	6	1	3		
StDol	1	11	9	3.305	.508
	2	25	27		
	3	4	9		
	4	3	2		
	5	1	0		
	6	0	0		

Примечания

1 Использовался критерий Хи-квадрат Пирсона. КГ – контрольная группа ($n = 44$), ЭГ – экспериментальная группа ($n = 47$), χ^2 – статистика хи-квадрат, p – двухсторонняя асимптотическая значимость.

2 Переменные: Sex – пол, Edu – образование, FS – семейное положение, StUIS – стаж службы в УИС, StDol – стаж службы в должности (см. таблицу В.1).

3 Нули в записи целых опущены; вместо десятичной запятой используется точка.

Таблица В.19 – Проверка эквивалентности контрольной и экспериментальной групп по интервальной контролируемой переменной

Переменная	Среднее значение		Тест Ливина		Тест Стьюдента	
	КГ	ЭГ	F	$p1$	t	$p2$
age	32.14	34.28	.194	.661	-1.805	.074
Примечания 1 В зависимости от того, согласуются ли распределения переменной на сравниваемых выборках с нормальным (см. таблицу В.14), для выявления различий использовался тест Стьюдента (в рамках которого для проверки однородности дисперсий применялся тест Ливина). 2 Переменная: <i>age</i> – возраст (см. таблицу Г.1). КГ – контрольная группа ($n = 44$), ЭГ – экспериментальная группа ($n = 47$), F – статистика Фишера, $p1$ – значимость теста Ливина, t – статистика Стьюдента, $p2$ – двухсторонняя значимость теста Стьюдента. 3 Нули в записи целых опущены; вместо десятичной запятой используется точка.						
* с учетом выявленной однородности дисперсий.						

Таблица В.20 – Проверка значимости различий в средних значениях между контрольной и экспериментальной группами в начале экспериментальной программы

Переменная	Среднее значение		Тест Ливина		Тест Стьюдента		Тест Манна-Уитни	
	КГ	ЭГ	F	p1	t ^a	p2	Z	p _{ex}
Sh_1	10,32	8,51					-1.840	.066
Sh_2	11,80	10,85	.054	.817	.939	.350		
Sh_3	11.43	9.66	11.634	.001	2.221	.029		
Sh_4	9.86	8.38	2.697	.104	1.648	.103		
Sh_5	8.89	7.96					-1.045	.296
Sh_6	10.39	8.64	8.891	.004	1.813	.073		
Sh_7	9.80	8.30	5.122	.026	1.659	.101		
Sh_8	9.14	8.21	2.431	.123	1.146	.255		
Sh_9	11.82	9.85	3.711	.057	1.994	.049		
Sh_10	11.07	8.91	2.077	.153	2.378	.020		
Sh_11	15.41	14.36	3.890	.052	1.010	.315		
Sh_12	13.84	10.38	7.530	.007	3.980	.000		
Sh_13	17.05	15.64	3.455	.066	1.355	.179		
Sh_14	13.70	13.02	.001	.980	.691	.491		
Sh_15	13.45	11.45	.883	.350	2.026	.046		
Sh_16	15.39	14.66	.487	.487	.654	.515		
Sh_17	12.09	10.34					-1.644	.100
Sh_18	11.32	10.77	7.089	.009	.694	.490		
mbi_1	20.20	20.13	.278	.599	.039	.969		
mbi_2	9.16	9.91	.880	.351	-.615	.540		
mbi_3	30.45	30.87	.076	.784	-.247	.806		
opvr_1	147.36	156.17	.000	.989	-1.780	.079		
opvr_2	139.30	130.91	.407	.525	1.522	.131		
opvr_3	58.77	62.89	.509	.477	-1.208	.230		
opvr_4	113.73	110.83	4.991	.028	.669	.505		
opvr_5	42.02	42.21	1.095	.298	-.092	.927		
opvr_6	35.25	37.09	2.493	.118	-1.437	.154		
opvr_7	32.02	33.47	.123	.727	-1.031	.305		
opvr_8	66.89	64.72	.010	.919	.670	.505		
opvr_9	57.91	55.74	.297	.587	.753	.453		

Продолжение таблицы В.20

opr_prof_vig	50.60	50.66	3.725	.057	-.054	.957		
Примечания 1 В зависимости от того, согласуются ли распределения переменной на сравниваемых выборках с нормальным (см. таблицу В.14), для выявления различий использовались тест Стьюдента (в рамках которого для проверки однородности дисперсий применялся тест Ливина) или непараметрический тест Манна-Уитни. 2 Переменные: Sh_1-Sh_18 – шкалы Схемного опросника, mbi_1- mbi_3 – компоненты по тесту МБИ, opr_1- opr_9 – показатели опросника ОПВР, opr_prof_vig – интегративный индекс профессионального выгорания по опроснику ОПВР. 3 КГ – контрольная группа ($n = 44$), ЭГ – экспериментальная группа ($n = 47$), F – статистика Фишера, $p1$ – значимость теста Ливина, t – статистика Стьюдента, $p2$ – двухсторонняя значимость теста Стьюдента, Z – z-статистика, p_{ex} – двухсторонняя точная значимость теста Манна-Уитни. 4 Нули в записи целых опущены; вместо десятичной запятой используется точка. 5 Значения $p1$, $p2$ и p_{ex}, соответствующие статистически значимым различиям (т.е., меньшие, чем 0,05), выделены полужирным шрифтом. Переменные, для которых выявлены статистически значимые различия в средних значениях, выделены серым фоном.								
^a t-статистика приведена с учетом выявленной однородности дисперсий.								

Таблица В.21 – Описательная статистика для контрольной и экспериментальной групп в конце экспериментальной программы

Переменные	Группа	Min	Max	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>As</i> ^a	<i>Ex</i> ^b
Sh_1	КГ	4	19	10.20	4.202	.408	-1.059
	ЭГ	4	24	8.40	4.327	1.926	4.040
Sh_2	КГ	5	21	11.25	4.420	.455	-.516
	ЭГ	5	20	10.91	4.496	.426	-1.054
Sh_3	КГ	4	19	11.18	3.308	.479	.044
	ЭГ	5	12	8.49	2.176	-.150	-.992
Sh_4	КГ	5	18	9.93	3.579	.699	-.289
	ЭГ	4	12	7.00	2.177	1.017	.065
Sh_5	КГ	4	18	8.68	3.851	1.125	.680
	ЭГ	4	20	7.57	4.127	2.260	4.494
Sh_6	КГ	4	22	10.07	4.761	.751	-.417
	ЭГ	4	20	8.32	3.311	1.215	1.875
Sh_7	КГ	4	18	9.34	4.046	.504	-.885
	ЭГ	4	18	8.04	3.483	1.330	1.419
Sh_8	КГ	5	21	9.18	3.513	.961	1.230
	ЭГ	4	19	7.94	3.422	1.419	1.612
Sh_9	КГ	5	20	11.75	4.555	.052	-1.306
	ЭГ	4	14	7.91	2.330	.700	-.058
Sh_10	КГ	6	21	11.16	3.430	1.021	1.409
	ЭГ	4	12	7.32	2.168	.652	-.391
Sh_11	КГ	5	26	15.68	4.748	.144	-.298
	ЭГ	5	24	14.51	3.867	-.020	.226
Sh_12	КГ	6	21	13.30	3.968	.208	-.857
	ЭГ	5	19	10.04	2.866	.528	.574
Sh_13	КГ	9	26	17.14	3.921	.407	-.519
	ЭГ	5	22	15.26	3.909	-.353	.147
Sh_14	КГ	7	24	13.82	3.706	.593	.584
	ЭГ	5	21	12.28	4.190	.380	-.474
Sh_15	КГ	7	21	13.52	3.657	.432	-.262
	ЭГ	4	13	8.94	2.372	.049	-.909
Sh_16	КГ	6	29	15.00	4.420	1.376	3.101
	ЭГ	7	28	14.21	4.854	1.058	1.091
Sh_17	КГ	7	22	12.11	3.486	.801	1.197
	ЭГ	5	14	9.32	2.158	-.148	-.310
Sh_18	КГ	6	17	11.27	2.880	.436	-.602
	ЭГ	4	17	10.43	2.880	.094	.479
mbi_1	КГ	12	31	20.07	5.060	.339	-1.075
	ЭГ	4	32	18.98	8.139	-.148	-.937
mbi_2	КГ	3	17	9.34	3.416	.435	-.498
	ЭГ	3	17	8.91	3.706	.306	-.527

Продолжение таблицы В.21

mbi_3	КГ	17	42	29.98	5.712	-.049	.492
	ЭГ	11	44	31.57	6.820	-.694	1.004
oprvr_1	КГ	125	180	146.82	14.075	.614	-.424
	ЭГ	92	153	119.94	12.991	.032	-.177
oprvr_2	КГ	114	191	138.41	18.975	.837	.086
	ЭГ	70	170	105.62	20.741	.649	.752
oprvr_3	КГ	30	85	58.34	15.632	-.189	-1.183
	ЭГ	30	103	62.60	16.226	.441	.049
oprvr_4	КГ	87	166	111.89	16.871	1.564	3.268
	ЭГ	68	148	108.62	16.328	.097	.182
oprvr_5	КГ	21	59	42.98	9.247	-.745	.160
	ЭГ	17	52	29.38	7.714	1.033	1.088
oprvr_6	КГ	21	46	36.05	6.509	-.317	-.665
	ЭГ	21	48	37.21	5.595	-.529	.570
oprvr_7	КГ	18	47	32.77	6.995	-.140	-.673
	ЭГ	19	37	29.21	4.653	-.076	-.796
oprvr_8	КГ	40	95	67.50	14.019	-.023	-.840
	ЭГ	30	74	49.11	10.789	.428	-.278
oprvr_9	КГ	38	83	57.75	11.748	.414	-.573
	ЭГ	26	86	54.64	13.321	.144	.062
oprvr_prof_vig	КГ	43.28	61.46	50.55	4.823	.625	-.372
	ЭГ	38.39	53.50	43.53	3.029	.628	1.029
Примечания 1 Переменные: Sh_1-Sh_18 – шкалы Схемного опросника, mbi_1- mbi_3 – компоненты по тесту МБИ, oprvr_1- oprvr_9 – показатели опросника ОПВР, oprvr_prof_vig – интегративный индекс профессионального выгорания по опроснику ОПВР (см. таблицу В.1). 2 Группы: КГ, ЭГ – контрольная и экспериментальная группы ($n = 44$ и $n = 47$, соответственно). 3 Min – минимум, Max – максимум, M – среднее значение, SD – стандартное отклонение, As – асимметрия, Ex – эксцесс. 4 Нули в записи целых опущены; вместо десятичной запятой используется точка.							
^a Стандартная ошибка асимметрии равна: 0,350 для КГ, 0,347 для ЭГ. ^b Стандартная ошибка эксцесса равна: 0,702 для КГ, 0,681 для ЭГ.							

Таблица В.22 – Проверка нормальности распределений в контрольной и экспериментальной группах (конец экспериментальной программы)

Переменные	КГ		ЭГ		Всего	
	Z	p_{ex}	Z	p_{ex}	Z	p_{ex}
Sh_1	1.085	.190	1.302	.067	1.645	.009
Sh_2	.602	.862	1.164	.133	1.226	.099
Sh_3	.748	.630	.955	.322	1.007	.263
Sh_4	.910	.380	1.432	.033	1.651	.009
Sh_5	.988	.284	1.765	.004	1.836	.002
Sh_6	1.109	.171	1.065	.206	1.428	.034
Sh_7	.905	.386	1.081	.193	1.368	.047
Sh_8	1.025	.245	1.395	.041	1.671	.007
Sh_9	.947	.331	1.140	.149	1.559	.016
Sh_10	.959	.317	1.202	.111	1.401	.040
Sh_11	.577	.894	.564	.908	.723	.673
Sh_12	.698	.715	.900	.392	1.030	.239
Sh_13	1.058	.213	.680	.745	.943	.336
Sh_14	.678	.748	.691	.726	.906	.385
Sh_15	.980	.292	.876	.427	1.112	.169
Sh_16	1.065	.207	1.064	.207	1.432	.033
Sh_17	.691	.726	.776	.584	1.057	.214
Sh_18	.982	.290	.844	.475	1.135	.152
mbi_1	1.015	.255	.613	.846	.820	.511
mbi_2	1.013	.257	.739	.645	.913	.375
mbi_3	.891	.405	.734	.654	.831	.495
opvr_1	.953	.324	.670	.761	.835	.489
opvr_2	1.081	.193	.763	.605	.645	.800
opvr_3	.724	.671	.588	.879	.517	.952
opvr_4	.893	.403	.717	.683	1.041	.228
opvr_5	.856	.457	.913	.375	.989	.282
opvr_6	.629	.823	.769	.595	.639	.808
opvr_7	.562	.910	.727	.667	.619	.838
opvr_8	.756	.617	.499	.965	.927	.356
opvr_9	.680	.744	.711	.693	.552	.921

Продолжение таблицы В.22

opr_r_prof_vig	.766	.600	.531	.940	.986	.285
Примечания 1 Для проверки нормальности распределений использовался одновыборочный тест Колмогорова-Смирнова (One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test). Z – статистика данного теста. p_{ex} – двухсторонняя точная значимость. Значения $p_{ex} < 0.05$, соответствующие статистически значимым отклонениям от нормальности, выделены полужирным шрифтом. 2 КГ – контрольная группа ($n = 44$). ЭГ – экспериментальная группа ($n = 47$). Всего – общая выборка сотрудников, входящих в контрольную и экспериментальную группы ($N = 91$). 3 Нули в записи целых опущены; вместо десятичной запятой используется точка.						

Таблица В.23 – Проверка значимости различий в средних значениях между контрольной и экспериментальной группами в конце экспериментальной программы

Переменная	Среднее значение		Тест Ливина		Тест Стьюдента		Тест Манна-Уитни	
	КГ	ЭГ	F	p1	t ^a	p2	Z	p _{ex}
Sh_1	10.20	8.40	1.136	.289	2.011	.047		
Sh_2	11.25	10.91	.303	.583	.358	.721		
Sh_3	11.18	8.49	4.656	.034	4.615	.000		
Sh_4	9.93	7.00					-4.314	.000
Sh_5	8.68	7.57					-1.867	.062
Sh_6	10.07	8.32	7.616	.007	2.045	.044		
Sh_7	9.34	8.04	3.402	.068	1.644	.104		
Sh_8	9.18	7.94					-1.971	.049
Sh_9	11.75	7.91	26.713	.000	5.104	.000		
Sh_10	11.16	7.32	5.487	.021	6.427	.000		
Sh_11	15.68	14.51	1.856	.177	1.294	.199		
Sh_12	13.30	10.04	5.658	.020	4.504	.000		
Sh_13	17.14	15.26	.065	.799	2.290	.024		
Sh_14	13.82	12.28	1.086	.300	1.854	.067		
Sh_15	13.52	8.94	7.535	.007	7.143	.000		
Sh_16	15.00	14.21	.943	.334	.807	.422		
Sh_17	12.11	10.23	6.222	.014	4.630	.000		
Sh_18	11.27	10.43	.410	.523	1.402	.164		
mbi_1	20.07	18.98	10.847	.001	.761	.449		
mbi_2	9.34	8.91	.051	.822	.569	.571		
mbi_3	29.98	31.57	1.289	.259	-1.207	.231		
opvr_1	146.82	119.94	1.127	.291	9.475	.000		
opvr_2	138.41	105.62	.004	.951	7.852	.000		
opvr_3	58.34	62.60	.095	.759	-1.272	.207		
opvr_4	111.89	108.62	.008	.929	.939	.350		
opvr_5	42.98	29.38	1.143	.288	7.634	.000		
opvr_6	36.05	37.21	1.680	.198	-.919	.360		
opvr_7	32.77	29.21	7.265	.008	2.876	.005		
opvr_8	67.50	49.11	4.294	.041	7.040	.000		
opvr_9	57.75	54.64	.173	.679	1.179	.242		

Продолжение таблицы В.23

opr_prof_vig	50.55	43.53	9.761	.002	8.372	.000		
Примечания 1 В зависимости от того, согласуются ли распределения переменной на сравниваемых выборках с нормальным (см. таблицу В.13), для выявления различий использовались тест Стьюдента (в рамках которого для проверки однородности дисперсий применялся тест Ливина) или непараметрический тест Манна-Уитни. 2 Переменные: Sh_1-Sh_18 – шкалы Схемного опросника, mbi_1- mbi_3 – компоненты по тесту МБИ, opr_1- opr_9 – показатели опросника ОПВР, opr_prof_vig – интегративный индекс профессионального выгорания по опроснику ОПВР (см. таблицу В.1). 3 КГ – контрольная группа ($n = 44$), ЭГ – экспериментальная группа ($n = 47$), F – статистика Фишера, $p1$ – значимость теста Ливина, t – статистика Стьюдента, $p2$ – двухсторонняя значимость теста Стьюдента, Z – z-статистика, p_{ex} – двухсторонняя точная значимость теста Манна-Уитни. 4 Нули в записи целых опущены; вместо десятичной запятой используется точка. 5 Значения $p1$, $p2$ и p_{ex}, соответствующие статистически значимым различиям (т.е., меньшие, чем 0.05), выделены полужирным шрифтом. Переменные, для которых выявлены статистически значимые различия в средних значениях, выделены серым фоном. ^a t-статистика приведена с учетом выявленной однородности дисперсий.								

Таблица В.24 – Проверка значимости сдвига в средних значениях за время экспериментальной программы

Переменная	Группа	Среднее значение			Тест Стьюдента		Тест Уилкок-сона	
		Начало	Конец	Сдвиг	t	p	Z	p _{ex}
Sh_1	КГ	10.32	10.20	0.12	.493	.624		
	ЭГ	8.51	8.40	0.11			-.749 ^b	.454
Sh_2	КГ	11.80	11.25	0.55	2.516	.016		
	ЭГ	10.85	10.91	0.06	-.408	.685		
Sh_3	КГ	11.43	11.18	0.25	.780	.440		
	ЭГ	9.66	8.49	1.17	5.535	.000		
Sh_4	КГ	9.86	9.93	0.07	-.277	.783		
	ЭГ	8.38	7.00	1.38			-4.151 ^b	.000
Sh_5	КГ	8.89	8.68	0.21	1.055	.297		
	ЭГ	7.96	7.57	0.39			-2.674 ^b	.007
Sh_6	КГ	10.39	10.07	0.32	1.709	.095		
	ЭГ	8.64	8.32	0.32	2.284	.027		
Sh_7	КГ	9.80	9.34	0.46	1.949	.058		
	ЭГ	8.30	8.04	0.26	1.663	.103		
Sh_8	КГ	9.14	9.18	0.04	-.168	.867		
	ЭГ	8.21	7.94	0.27			-1.883 ^b	.060
Sh_9	КГ	11.82	11.75	0.07	.282	.779		
	ЭГ	9.85	7.91	1.94	5.411	.000		
Sh_10	КГ	11.07	11.16	0.09	-.287	.775		
	ЭГ	8.91	7.32	1.59	5.153	.000		
Sh_11	КГ	15.41	15.68	0.27	-1.000	.323		
	ЭГ	14.36	14.51	0.15	-.866	.391		
Sh_12	КГ	13.84	13.30	0.54	1.944	.058		
	ЭГ	10.38	10.04	0.34	2.034	.048		
Sh_13	КГ	17.05	17.14	0.09	-.198	.844		
	ЭГ	15.64	15.26	0.38	2.055	.046		
Sh_14	КГ	13.70	13.82	0.12	-.454	.652		
	ЭГ	13.02	12.28	0.74	3.802	.000		
Sh_15	КГ	13.45	13.52	0.07	-.246	.806		
	ЭГ	11.45	8.94	2.51	7.056	.000		
Sh_16	КГ	15.39	15.00	0.39	1.137	.262		
	ЭГ	14.66	14.21	0.45	3.011	.004		
Sh_17	КГ	12.09	12.11	0.02	-.074	.941		
	ЭГ	10.34	9.32	1.02			-3.387 ^b	.001
Sh_18	КГ	11.32	11.27	0.05	.136	.893		
	ЭГ	10.77	10.43	0.34	2.427	.019		
mbi_1	КГ	20.20	20.07	0.13	.151	.881		
	ЭГ	20.13	18.98	1.15	3.420	.001		
mbi_2	КГ	9.16	9.34	0.18	-.389	.699		
	ЭГ	9.91	8.91	1	2.514	.015		
mbi_3	КГ	30.45	29.98	0.47	.817	.418		
	ЭГ	30.87	31.57	0.7	-1.905	.063		
opvr_1	КГ	147.36	146.82	0.54	.227	.822		
	ЭГ	156.17	119.94	36.23	12.898	.000		

Продолжение таблицы В.24

opr_vr_2	КГ	139.30	138.41	0.89	.402	.689		
	ЭГ	130.91	105.62	25.29	16.863	.000		
opr_vr_3	КГ	58.77	58.34	0.43	.480	.633		
	ЭГ	62.89	62.60	0.29	.546	.588		
opr_vr_4	КГ	113.73	111.89	1.84	.749	.458		
	ЭГ	110.83	108.62	2.21	2.178	.035		
opr_vr_5	КГ	42.02	42.98	0.96	-1.363	.180		
	ЭГ	42.21	29.38	12.83	9.109	.000		
opr_vr_6	КГ	35.25	36.05	0.8	-1.931	.060		
	ЭГ	37.09	37.21	0.12	-.351	.727		
opr_vr_7	КГ	32.02	32.77	0.75	-1.238	.222		
	ЭГ	33.47	29.21	4.26	5.644	.000		
opr_vr_8	КГ	66.89	67.50	0.61	-.624	.536		
	ЭГ	64.72	49.11	15.61	12.875	.000		
opr_vr_9	КГ	57.91	57.75	0.16	.153	.879		
	ЭГ	55.74	54.64	1.1	2.251	.029		
opr_vr_prof_vig	КГ	50.60	50.55	0.05	.148	.883		
	ЭГ	50.66	43.53	7.13	22.469	.000		

Примечания

1 В зависимости от того, согласуются ли распределения переменной на сравниваемых выборках с нормальным или нет (см. таблицы Г.33 и Г.42), для выявления различий использовались тест Стьюдента для парных выборок или непараметрический тест Уилкоксона.

4 2 Переменные: Sh_1-Sh_18 – шкалы Схемного опросника, mbi_1- mbi_3 – компоненты по тесту МБИ, opr_vr_1- opr_vr_9 – показатели опросника ОПВР, opr_vr_prof_vig – интегративный индекс профессионального выгорания по опроснику ОПВР (см. таблицу В.1).

3 КГ – контрольная группа ($n = 44$), ЭГ – экспериментальная группа ($n = 47$), t – статистика Стьюдента, p – двухсторонняя значимость теста Стьюдента, Z – z -статистика, p_{ex} – двухсторонняя точная значимость теста Уилкоксона.

4 Нули в записи целых опущены; вместо десятичной запятой используется точка.

5 Значения $p < 0,05$ и $p_{ex} < 0,05$, соответствующие статистически значимым сдвигам, выделены полужирным шрифтом. Обозначения групп, для которых выявлены статистически значимые сдвиги, выделены серым фоном.

^b Z-статистика приведена на основе положительных рангов.

^c Z-статистика приведена на основе отрицательных рангов.