

На правах рукописи



МЕЙЕР Юлия Александровна

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

5.3.3. Психология труда, инженерная психология,
когнитивная эргономика (психологические науки)

Автореферат

диссертации на соискание ученой степени
кандидата психологических наук

Москва – 2025

Работа выполнена на кафедре общей психологии и психологии труда
АНО ВО «Российский новый университет»

Научный руководитель: **Александров Борис Владимирович**, кандидат психологических наук, доцент, заместитель начальника факультета психологии и пробации федерального казенного образовательного учреждения высшего образования «Академия права и управления Федеральной службы исполнения наказаний»

Официальные оппоненты: **Водопьянова Наталия Евгеньевна**, доктор психологических наук, доцент, профессор кафедры психологии труда и организационной психологии факультета психологии Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский государственный университет»

Сиворонова Мария Сергеевна, кандидат психологических наук, старший преподаватель кафедры психологии учебно-научного комплекса психологии служебной деятельности Федерального государственного казенного образовательного учреждения высшего образования «Московский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации имени В.Я. Кикотя»

Ведущая организация: Федеральное казенное образовательное учреждение высшего образования «Вологодский институт права и экономики Федеральной службы исполнения наказаний»

Защита состоится «16» сентября 2025 г. в «12.00» часов на заседании диссертационного совета по защите диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора наук 75.2.016.01, созданного на базе автономной некоммерческой организации высшего образования «Российский новый университет» по адресу: 105005, г. Москва, ул. Радио, 22 конференц-зал (аудитория 529).

С диссертацией и авторефератом можно ознакомиться в научной библиотеке АНО ВО «Российский новый университет» по адресу: 105005, г. Москва, ул. Радио, 22 и на сайте АНО ВО «Российский новый университет»: <https://ds.rosnou.ru/75201601-psikhologicheskii-pedagogicheskie-nauki>.

Сведения о защите диссертации и автореферат размещены на сайте АНО ВО «Российский новый университет»: <https://ds.rosnou.ru/> и на сайте ВАК Министерства науки и высшего образования РФ: <https://vak.minobrnauki.gov.ru>

Автореферат разослан «__» _____ 2025 г.

Ученый секретарь



Феоктистова Светлана Васильевна

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования обусловлена современными социальными вызовами, возрастающими требованиями общества к профессиональным качествам сотрудников, работающих в условиях интенсивного межличностного взаимодействия и высоких эмоциональных нагрузок, а также недостаточной изученностью факторов, препятствующих профессиональному выгоранию. Особую значимость данная проблема приобретает в условиях деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы, где профессиональные обязанности связаны с повышенной ответственностью, строгой регламентацией и взаимодействием с трудным контингентом, что создает дополнительные риски для эмоционального истощения и снижения профессиональной эффективности.

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 Н.Е. Водопьянова, В.В. Бойко, Е.А. Василевская, И.В. Мальцева, А.А. Рукавишников, А.В. Ракицкая, В.Е. Орел, 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.

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 профилак-

ке 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. В своем исследовании М.С. Сиворонова рассматривала две группы факторов, воздействующих на выгорание сотрудников МВД (объективные и субъективные). Е.И. Лозинская изучала формирование выгорания врачей-психиатров, исходя из особенностей рабочего процесса согласно трехфакторной теории К. Маслач. В.Е. Орел говорил о воздействии личностных черт на развитие профессионального выгорания. Таким образом, ученые анализировали как профессиональные, так и личностные особенности, детерминирующие выгорание. Однако следует отметить, что отсутствуют исследования оценки дезадаптивных схем поведения сотрудников уголовно-исполнительной системы, направленные на предотвращение выгорания.

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. С. Maslach, М.Р. Leiter выделяют два направления осуществления профилактики выгорания: индивидуальное и организационное. А.Ю. Василенко изучала личностные факторы как способ профилактики выгорания в процессе профессиональной самоактуализации субъектов труда. 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. Н.И. Колачев – использование коучинга для предотвращения выгорания. М.Н. Котлярова рассматривала воздействие здоровьесберегающего поведения как фактора, влияющего на выгорание.

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 служ-

бы, повышенной ответственности, условий труда, эмоциональной устойчивости и другого на профессиональное выгорание. 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, ориентированные на изучение особенностей профилактики выгорания в уголовно-исполнительной системе, стоит отметить, что исследователи предпочитают использовать групповые формы работы, а не индивидуальные. Также отмечается, что авторами рассматривались некоторые аспекты педагогической профилактики сотрудников психологических служб и лабораторий, изучались возможности профилактики выгорания и деформации при помощи повышения квалификации сотрудников, анализа мотивационных детерминант, приводящих к изменениям. Установлено, что в ходе исследования профессионального выгорания 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 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.); как результат длительной работы и эмоциональной перегрузки (С. Maslach, Н.Е. Водопьянова, Д.С. Минин); как результат стресса и стрессового взаимодействия с людьми (В.В. Бойко,

Н.Е. Водопьянова, Е.И. Лозинская О.Н. Рыбников); как результат личностных особенностей (Е.А. Василевская, Н.В. Мальцева, S. Meier); как процесс психологической защиты (В.В. Бойко, Л.Д. Демина, О.В. Крапивина). 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. Проблематику явления выгорания среди медицинских работников изучали Н.Г. Васильева, А.Р. Карчаа, О.А. Кузнецова, А.А. Натарова, Н.А. Острякова, О.В. Павлова, Е.Е. Пахтусова, Л.А. Савельева, В.Я. Сазонов, Н.А. Телепнев. Исследованием выгорания среди психологов и социальных работников занимались Н.Ю. Бузовкина, М.А. Жигулина, а особенности проявления выгорания у государственных служащих выявляли Е.В. Агапова, М.А. Гордеева. Среди иных профессий (адвокатов, сотрудников МЧС, программистов, инженеров и т.д.) занимались Н.Е. Водопьянова, И.В. Забара, В.С. Кошкарров, Д.С. Минин, А.М. Салогуб, И.Ф. Яцковская.

Наряду с этим, следует отметить, что исследований выгорания в среде сотрудников органов внутренних дел проведено сравнительно меньше (М.С. Сиворонова, М.О. Титова), также немногочисленны подобные исследования и в профессиональной сфере, где работают сотрудники уголовно-исполнительной системы (С.В. Кулакова, М.А. Черкасова, Е.И. Ярошенко). 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 психодиагностики;
- описаны и классифицированы личностные детерминанты, которые оказывают значимое влияние на формирование профессионального выгорания у сотрудников уголовно-исполнительной системы, что расширяет понимание данного феномена в специфических условиях трудовой деятельности;
- 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 понятийно-категориального 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 сотрудников уголовно-исполнительной системы;
- выявлены основные схемы и личностные качества сотрудников, способствующие формированию выгорания. Полученные материалы могут использоваться в процессе психологического сопровождения сотрудников уголовно-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.

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 схем 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 факторов на формирование профессионального выгорания).
- Личностно-ориентированный подход (индивидуальные и личностные особенности сотрудников способны препятствовать развитию выгорания).
- Ресурсный подход (личностные и организационные ресурсы могут препятствовать развитию профессионального выгорания сотрудников).
- 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 специфические черты в понимании феномена выгорания в разных профессиональных группах.
- Систематизация и классификация: разработана классификация факторов, влияющих на формирование профессионального выгорания сотрудников; систе-

мативированы подходы к профилактике профессионального 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, методика диагностики эмоционального выгорания В.В. Бойко; для изучения личностных особенностей применялись схемный опросник Д. Янга (адаптация П.М. Касьяника и Е.В. Романовой), методика Big Five Inventory-2 (BFI-2) для оценки личностных черт; для анализа отношения к работе использовалась методика «Отношение к работе и профессиональное выгорание» В.А. Винокура.

- 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, факторный анализ, дисперсионный анализ и регрессионный анализ для обработки и интерпретации эмпирических данных. Применялись программы статистической обработки данных (SPSS).

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 выго-

рования 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 были опубликованы в 10 научных статьях, из них 4 – в журналах, рекомендованных ВАК РФ.

Теоретические положения и экспериментальные выводы были презентованы на научно-практических конференциях, симпозиумах и форумах различного уровня: Всероссийской научно-практической конференции «Актуальные проблемы практической психологии» (Тверь, 2022); Всероссийской научно-практической конференции с международным участием «Пенитенциарная безопасность: национальные традиции и зарубежный опыт» (Самара, 2023); VI Всероссийской конференции с международным участием «Интеграция в психологии: теория, методология, практика» (Ярославль, 2023); Международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы психологии правоохранительной деятельности: концепции, подходы, технологии» (Санкт-Петербург, 2023); Международной научно-практической конференции «Педагогика и психология в деятельности сотрудников правоохранительных органов:

интеграция теории и практики» (Санкт-Петербург, 2023); 2-й Всероссийской Конференции по Схематерапии (Санкт-Петербург, 2023); 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).

Структура и объем 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. Текст иллюстрирован таблицами и рисунками.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Первая глава «Теоретические и методологические основы исследования профессионального выгорания» содержит анализ изучения феномена выгорания в отечественной и зарубежной литературе. Впервые термин «выгорание» выявлен в работе, описывающей деятельность пенитенциарных служащих, что подчеркивает актуальность изучения данного феномена в контексте профессиональной деятельности сотрудников уголовно-исполнительной системы. Термин «выгорание» употреблялся в следующих формах: «эмоциональное выгорание», «синдром психического выгорания», «эмоциональное сгорание», «психическое выгорание» (Н.Е. Водопьянова, О.Н. Рыбников, А.С. Шафранова, Д.Г. Трунов, Е.И. Лозинская, В.В. Лукьянов, В.В. Бойко, О.В. Крапивина, А.В. Ракицкая, Е.А. Василевская, А.А. Рукавишников, Н.В. Мальцева, В.Е. Орел, Д.С. Минин). Некоторые исследователи по-разному трактовали феномен выгорания, однако основная мысль заключалась в изменении эмоционального состояния, работоспособности субъекта труда.

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 его профилактике. В результате изучения феноменологии выгорания было принято использовать «профессиональное выгорание» с целью изучения профессионального выгорания в такой профессиональной группе, как сотрудники уголовно-исполнительной системы.

Теоретический анализ литературы позволил установить, что формирование профессионального выгорания обусловлено комплексным взаимодействием условий рабочей среды (длительная и интенсивная работа, многозадачность, повышенный контроль со стороны руководства, низкая оплата труда, страх увольнения, взаимодействие с трудным контингентом, авторитарный стиль руководства, отсутствие перспектив карьерного роста, особенности организационной культуры, нарушение профессиональной идентичности и др.) и индивидуально-личностных факторов (пол, возраст, 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, уровень эмпатии, трудоголизм, ролевые конфликты и др.). В рамках исследования 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.

Выделена структура профилактики профессионального выгорания, которая включает следующие компоненты: формирование организационной культуры, коррекцию ожиданий от профессиональной деятельности, развитие стрессоустойчивости, сплочение коллектива, обучение навыкам тайм-менеджмента, а также своевременную диагностику начальных признаков выгорания.

Вместе с тем отмечено, что сотрудники уголовно-исполнительной системы являются своеобразной профессиональной группой ввиду наличия повышенного количества стрессовых факторов (эмоциональное напряжение, строгая регламента-

ция действий, повышенная угроза здоровью, ненормированный рабочий день, взаимодействие с осужденными). Формирование профессионального выгорания 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 со спецконтингентом, ощущение неопределенности, страх за здоровье и жизнь, а также переработка. Отсутствие помощи 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.

Во второй главе «Эмпирическое исследование взаимосвязи личностных факторов и схем, препятствующих профессиональному выгоранию» представлены методическое обеспечение и результаты проведенного эмпирического исследования сотрудников уголовно-исполнительной системы.

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 в Санкт-Петербургском университете Федеральной службы исполнения наказаний, а также сотрудники ФКУ СИЗО-1 УФСИН России по Тверской области (г. Тверь) и ФКУ ИК-2 УФСИН России по Рязанской области (г. Рязань).

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). Деление сотрудников осуществлялось по уровню профессионального выгорания (низкий, средний и высокий). Распределение по типам происходило на основе интегративного показателя

профессионального выгорания методики «Отношение к работе и профессиональное выгорание» В.А. Винокура. Каждый из типов имеет определенную специфику, которая выражается в определенном поведении и мышлении. В первый тип вошли сотрудники, не имеющие тенденции к выгоранию (низкий уровень профессионального выгорания) ($N = 162$), во второй тип вошли сотрудники, имеющие тенденцию к профессиональному выгоранию (средний и высокий уровень выгорания) ($N = 134$). По результатам анкетирования составлен портрет сотрудника, имеющего тенденцию к профессиональному выгоранию. Такой сотрудник ощущает абсолютное отсутствие сил после работы и работает больше, чем следовало. При этом во внерабочее время тревожное состояние из-за рабочих дел сохраняется. Часто сталкивается с напряженностью, усталостью, из способов эмоциональной разгрузки предпочитает просмотр кинофильмов или сериалов, редко физическую активность.

Факторный анализ результатов обследования сотрудников, полученных путем применения 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), схемного опросника Д. Янга (адаптация П.М. Касьяника и Е.В. Романовой) и методики «Отношение к работе и профессиональному выгоранию» В.А. Винокура, позволил выделить 4 фактора профессионального выгорания сотрудников: «поведение в рабочей среде», «реакция на стресс», «восприятие ситуации» и «черты личности».

Результаты проведенного корреляционного анализа позволили выявить общие схемы, показатели которых 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. У лиц, имеющих тенденцию к профессиональному выгоранию, выявлены: схема «негативизм, пессимизм» и схема «пунитивность». Схемы, влияющие на интегративный индекс профессионального выгорания, выявленные путем корреляционного анализа, подтверждены в результате проведения регрессионного анализа.

Установлено, что 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 сотрудникам уголовно-исполнительной системы с высоким и средним уровнем профессионального выгорания, что нами было включено в «тенденцию».

На основе проведенного исследования составлена психологическая модель детерминант, влияющих на формирование профессионального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы (рис. 1).

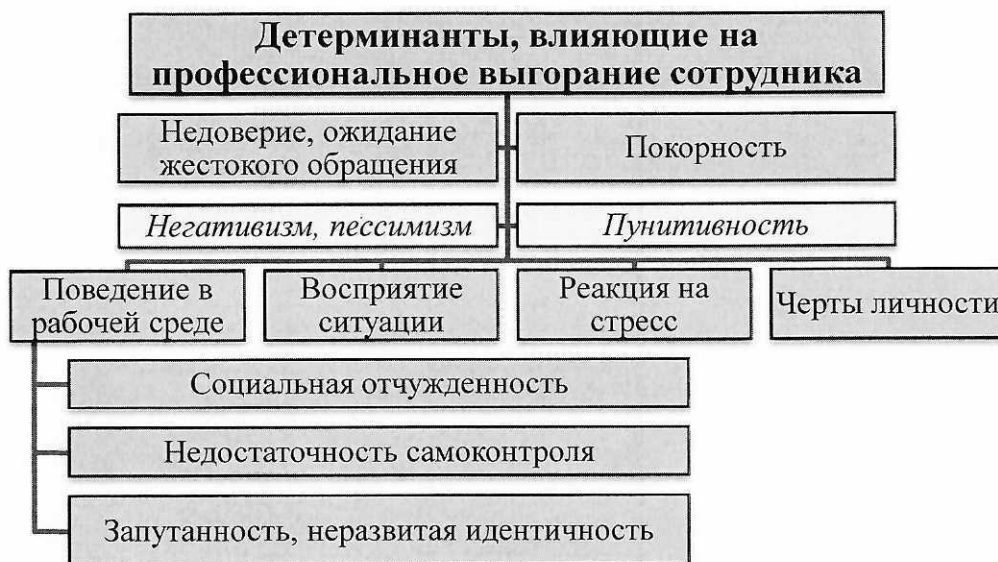


Рисунок 1 – Психологическая модель личностно-поведенческих детерминант, влияющих на профессиональное выгорание

В нее вошли схемы («недостаточность самоконтроля», «запутанность, неразвитая идентичность», «социальная отчужденность», «недоверие, ожидание жестокого обращения», «покорность», «пунитивность», «негативизм, пессимизм») и латентные факторы («поведение в рабочей среде», «реакция на стресс», «восприятие ситуации», «черты личности»). К компоненту «поведение в рабочей среде» нами были отнесены три схемы, полученные в результате регрессионного анализа: «недостаточность самоконтроля», «социальная отчужденность», «запутанность, неразвитая идентичность».

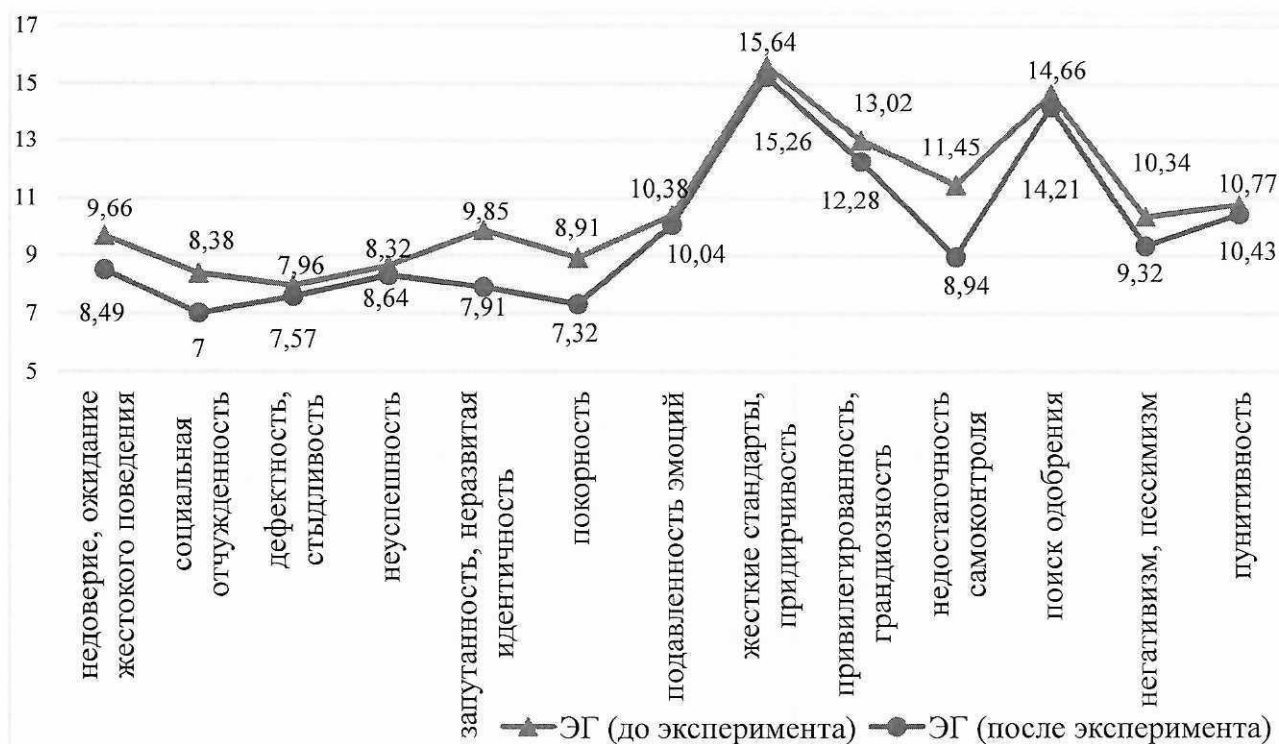
Проведенное исследование и составление психологической модели позволили определить основные мишени психологической работы, среди которых отмечено снижение активности выявленных схем, где особое внимание уделяется схеме «пунитивность» и «негативизм, пессимизм».

Для проведения психокоррекционной работы 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 мышления. Исходя из анализа научной литературы, мы пришли к выводу, что на феномен выгорания могут воздействовать особенности поведенческих реакций, личностные особенности переживания и реагирования на рабочую среду (например, трудоголизм в результате желания поиска одобрения, перфекционизм как причина истощения). Учитывая особенности используемого метода, определен индивидуальный формат психологической работы с применением схема-терапии и техник когнитивно-поведенческой терапии.

В третьей главе «Экспериментальная программа по формированию качеств, препятствующих профессиональному выгоранию» содержатся описания программы психологического сопровождения и процедуры формирующего эксперимента, его методического обеспечения и результатов.

С учетом результатов эмпирического этапа исследования, а также созданной психологической модели составлена и реализована психокоррекционная программа, направленная на формирование качеств, препятствующих профессиональному выгоранию, предполагающая использование индивидуальной психологической работы с применением схема-терапии.

По результатам экспериментальной программы в экспериментальной группе сотрудников выявлены статистически значимые изменения корректируемых предикторов-схем, среди которых «недоверие, ожидание жестокого поведения», «социальная отчужденность», «запутанность, неразвитая идентичность», «покорность», «недостаточность самоконтроля», «негативизм, пессимизм», которые стали мишенями психокоррекционной работы (рис. 2).



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

Анализ динамики показателей схемной активности в экспериментальной группе (рис. 2) выявил достоверное снижение дезадаптивных схем: недоверие, ожидание жестокого поведения ($t=2,1$; $p=0,04$; $d=0,32$), дефектность, стыдливость ($t=3,4$; $p=0,002$; $d=0,51$) и негативизм, пессимизм ($t=2,9$; $p=0,007$; $d=0,43$), что подтверждает эффективность программы.

В ходе психологической работы наблюдалось снижение выраженности показателей схем «эмоциональной депривированности», «уязвимости», «подавленности эмоций», «жестких стандартов, придирчивости», что обусловлено индивидуально-личностными изменениями. В результате осуществленного воздействия на компоненты профессионального выгорания снижены показатели по 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). Снижены показатели по схемам, являющимися детерминантами, способствующими формированию профессионального выгорания, что позволило смоделировать определенные действия, направленные на предотвращение выгорания у сотрудников уголовно-исполнительной системы. Так, снижение проявления показателей схемы «недостаточность самоконтроля» формирует такие качества, как целеустремленность, сдержанность, терпимость, устойчивость к внешним раздражителям, позволяет развить навыки саморегуляции. Изменение схем «запутанность, неразвитая идентичность», «покорность» способствует приобретению умения самостоятельного принятия решения, что важно в условиях экстремальных ситуаций. Снижение показателей 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. Вместе с тем снижение показателей схемы «пунитивности» позволило сформировать такие качества, как терпимость, гуманность по отношению к окружающим.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В *Заключении* обобщены результаты исследования, намечены целесообразные перспективы его продолжения, а также сформулированы *общие выводы*:

1. 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, трудолизм, ролевые конфликты, гиперконтроль, а также такие черты, как эмпатичность, креативность и самообладание. Эти факторы взаимодействуют между со-

бой, формируя предпосылки для развития выгорания.

2. 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.

3. 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.

4. 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».

Перспективными направлениями исследования могут быть следующие:

- исследование профессионального выгорания с учетом профессиональной специфики (например, сравнение сотрудников разных отделов и служб).
- изучение профессионального выгорания с учетом осуществления деятельности в зависимости от вида исправительного учреждения.
- расширение используемого психодиагностического инструментария путем его дополнения, например, личностными методиками.

СПИСОК РАБОТ, ОПУБЛИКОВАННЫХ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

в рецензируемых журналах, рекомендованных ВАК при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации:

1. Мейер, Ю.А. 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.

2. 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/vtpsyped/2023.3.034.

3. 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/vtpsyped/2023.4.071.

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

в иных научных изданиях:

5. 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.

6. Мейер, Ю.А. Использование схема-терапии для выявления факторов риска профессионального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы /Ю.А. Мейер, Б.В. Александров, Г.Е. Шибеева // 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.

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

8. Мейер, Ю.А. Профилактика профессионального выгорания молодых сотрудников уголовно-исполнительной системы // 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.

9. Мейер, Ю.А. Психологическое сопровождение сотрудников уголовно-исполнительной системы, имеющих первые признаки профессионального выгорания // 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.

10. Мейер, Ю.А. Формирование качеств личности, способствующих антивыгоранию, у сотрудников уголовно-исполнительной системы // 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.

Исследование соответствует паспорту научной специальности 5.3.3. Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика, в частности, содержанию пунктов 2.2., 3.2., 5.1., 6.1., 6.2., 7.4, представленных в нем направлений исследований.