

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации**  
**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования**  
**«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**Институт образования и социальных наук**  
**Кафедра общей и прикладной психологии**

**Допущена к защите**  
**«15» июня 2020 года**  
**Зав. Кафедрой общей и прикладной психологии, кандидат психологических наук, доцент Белашева И.В.**

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА**  
**ВЛИЯНИЕ НЕРВНО-ПСИХИЧЕСКОГО НАПРЯЖЕНИЯ И**  
**КОНФОРМИЗМА НА ПРОЯВЛЕНИЕ СИНДРОМА**  
**ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У СОТРУДНИКОВ**  
**СИЛОВЫХ СТРУКТУР РФ**

**Рецензенты:** Жинкин Николай Николаевич,  
капитан внутренней службы, старший психолог ОПР ОМПО УРЛС ГУ МВД России по Ставропольскому краю



**Выполнил (а):**  
Орехова Светлана Олеговна  
студентка 4 курса, группы КФЛ-б-о-16-1, [redacted] направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, направленность (профиль) «Психология управления конфликтами» очной формы обучения



**Нормоконтролер:**  
Польшакова Ирина Николаевна,  
кандидат психологических наук, доцент; доцент кафедры общей и прикладной психологии

**Руководитель:**  
Польшакова Ирина Николаевна,  
кандидат психологических наук, доцент; доцент кафедры общей и прикладной психологии

(подпись)

---

(подпись)

**Дата защиты:**

«30» июня 2020 г.

**Оценка** \_\_\_\_\_

Ставрополь, 2020 г

**Содержание:**

**Введение**

**4-9**

**Глава I. Теоретико-методологический анализ проблемы влияния нервно-психического напряжения и конформизма на проявление синдрома эмоционального выгорания у сотрудников силовых структур 10**

1.1. Понятие и структура синдрома эмоционального выгорания в трудах отечественных и зарубежных исследователей 10-17

1.1.1. Диагностика и предупреждение эмоционального выгорания в профессиональной деятельности 17-19

1.2. Развитие профессиональной деформации сотрудников силовых структур как предпосылка к становлению эмоционального выгорания 22-25

1.2.1. Особенности деятельности сотрудников внутренних дел 19-22

1.3. Процесс адаптации сотрудников правоохранительных органов 22-27

1.4. Анализ феномена конформизма, его признаки 27-29

1.5. Уровни состояния нервно-психического напряжения и его последствия  
29-32

1.6. Роль напряженности в работе сотрудников силовых структур и связь с формами профессиональной деформации  
33-35

## **Глава II. Организация и методы исследования влияния нервно-психического напряжения и конформизма на проявление синдрома эмоционального выгорания у сотрудников силовых структур 40**

2.1. Организация эмпирического исследования  
40

2.2. Методы исследования  
40

2.2.1. Методика диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко  
40-43

2.2.2. Интерперсональная диагностика индивидуального стиля межличностного поведения Т. Лири (ДМО Л.Н.Собчик)  
43-45

2.2.3. Шкала оценки уровня реактивной и личностной тревожности Ч.Спилберга и Ю.Л.Ханина  
45-46

2.2.4. Шкала нервно-психического напряжения Т.А. Немчина  
47-48

2.2.5. Опросник социально-психологической адаптированности (СПА) К.Роджерса и Р.Даймонда (А.К.Осницкий)  
48

2.2.6. Линейный коэффициент корреляции r-Пирсона  
49

2.2.7. Непараметрический критерий U-Манна-Уитни  
49

### **Глава III. Анализ и интерпретация результатов исследования 50**

3.1. Анализ результатов исследования по опроснику  
«Методика диагностики уровня эмоционального выгорания  
В.В. Бойко» 50-64

3.2. Анализ результатов исследования по методике  
«Интерперсональная диагностика индивидуального стиля  
межличностного поведения Т. Лири (ДМО Л.Н.Собчик)»  
65-71

3.3. Анализ результатов исследования по методике  
«Шкала оценки уровня реактивной и личностной  
тревожности (Ч.Спилберг, Ю.Л.Ханин)»  
71-73

3.4. Анализ результатов исследования по методике  
«Шкала нервно-психического напряжения Т.А. Немчина»  
73-75

3.5. Анализ результатов исследования по методике  
«Опросник социально-психологической адаптированности  
(СПА) (К.Роджерс и Р.Даймонд), А.К. Осницкий»  
75-79

3.6. Анализ результатов с помощью математической  
обработки по Пирсону  
79-94

### **Заключение 99-101**

## **Выводы**

**102-103**

**Используемая**

**литература**

**104-109**

**Приложения**

**110-133**

## **Введение**

Актуальность. По мнению исследователей, негативные психические переживания могут затрагивать различные грани трудового процесса – профессиональную деятельность, личность профессионала, профессиональное общение, а также в целом отрицательно сказывается на профессиональном развитии личности. Поэтому в настоящее время проводится много исследований, посвященных выявлению обуславливающих факторов и специфики эмоционального выгорания, а также ведущих к нему эмоциональных нарушений в профессиональной среде, особенно в сфере «человек-человек». В группу профессий, находящуюся в зоне риска, входит деятельность сотрудников правоохранительных органов. Исходя из этого, актуализируется проблематика влияния индивидуально-психологических особенностей на проявление синдрома эмоционального выгорания.

Представители этого типа профессий имеют дело с социальными системами, сообществами и людьми разного возраста и статуса. Их деятельность имеет свои отличительные характеристики, которые возникают из

выполняемых обязанностей, и относится к группе профессий с повышенной моральной ответственностью за здоровье и жизнь отдельных людей, групп населения и общества в целом [19].

Особенность деятельности служащих правоохранительных органов, связанна с постоянными стрессовыми ситуациями, взаимодействием со сложными людьми, все это создает условия для возникновения эмоционального выгорания [47]. Изучением этого синдрома занимались Т.В. Форманюк (1994), В.В. Бойко (1996), М.В. Борисова (2005), Е.В.Каменева (2007) и другие отечественные исследователи.

Личностная незащищенность и другие морально-психологические факторы также ежедневно оказывают негативное воздействие на здоровье сотрудника ОВД. В итоге развивающиеся эмоциональные нарушения влияют не только на эмоциональную сферу, но и на их профессиональную деятельность, показывая степень проявления эмоционального выгорания [48].

Говоря о главных причинах, способствующих прогрессивному формированию деструктивных нарушений у сотрудников силовых структур, выделяют: эмоционально-психологические перегрузки, затруднения в плане самореализации в сфере профессиональной деятельности, уровень контроля со стороны руководства, излишнюю зависимость от мнения окружающих, неудовлетворенность своим профессиональным ростом [5]. Если же деятельность выглядит в его глазах совершенно незначимой, то синдром развивается быстрее.

Исходя из вышесказанного, следует сказать, что на фоне негативного влияния профессиональной деятельности, в виде зависимости от окружающих и внешнего контроля, может стремительно проявляться конформность поведения и шаблонность мышления [43]. Такой признак требует специальной работы по нейтрализации или ослаблению действия этих факторов, чтобы не допустить чрезмерную зависимость и покорность в действиях как предпосылку к эмоциональному выгоранию.

Следует упомянуть, что проблемой возникновения феномена конформизма в различных сферах жизни занимались: С. Аш (1951), М. Шериф (1956), Д. Майерс (1997), а также Ч. Кули (2000).

Немало важным фактом является влияние эмоционального выгорания на общее физическое состояние служащего, его самочувствие. Поэтому у сотрудников силовых структур нередко можно заметить проявление нарушений в эмоционально-волевой сфере, которые заключаются в «огрублении» чувств, развитии черствости, отстраненности и раздражительности [40]. Также наблюдается тревожность и стремление обеспечить власть над другими.

Нужно сказать, что к проблеме тревожности обращались многие отечественные ученые, которые изучали это явление как психологическую особенность личности в своих работах (Е. П. Ильин, 1976; А. М. Прихожан, 1998 Л.Н. Собчик, 1990) и исследователи за рубежом (Ч. Д. Спилбергер, 1972; П. Фресс, 1975; Р.Мей, 1977). Нервно-психическое напряжение изучали как последствие тревоги, поэтому вышеупомянутые

исследователи тоже обращались к этому феномену. Особое значение имеют работы А.М. Свядощ (1982), Т.А. Немчина (1983), В.Л. Марищук (2004) и С.А. Дружилов (2015).

Таким образом, сотрудники правоохранительных органов, работают в стрессовых ситуациях, поэтому должны предъявляться жесткие требования к психофизиологическим особенностям специалиста-профессионала и подвергаться изучению факторы, которые могут способствовать развитию синдрома эмоционального выгорания.

**Цель исследования:** выявить влияние нервно-психического напряжения и конформизма на проявление синдрома эмоционального выгорания у сотрудников силовых структур.

**Объект исследования:** эмоциональное выгорание у сотрудников силовых структур.

**Предмет исследования:** влияние нервно-психического напряжения и конформизма на проявление синдрома эмоционального выгорания у сотрудников силовых структур.

**Гипотеза:** вероятно, степень проявления синдрома эмоционального выгорания зависит от психологических особенностей сотрудников силовых структур.

**Задачи исследования:**

1.) Проанализировать теоретическую литературу по исследованию синдрома эмоционального выгорания и его взаимосвязи с различными факторами у сотрудников силовых структур.

2.) Изучить современные тенденции проблемы конформизма, тревожности, нервно-психического



напряжения и адаптированности у сотрудников силовых структур.

3.) Подобрать оптимальные психодиагностические методы, направленные на определение уровня эмоционального выгорания, показателя конформности, уровня тревожности, степени нервно-психического напряжения и адаптированности у сотрудников.

4.) Проведение эмпирического исследования по проблеме изучения связи эмоционального выгорания с уровнем конформности, нервно-психического напряжения, тревожности и адаптированности у сотрудников органов внутренних дел.

5.) Анализ и интерпретация результатов исследования по проблеме изучения связи эмоционального выгорания с уровнем конформности, нервно-психического напряжения, тревожности и адаптированности у сотрудников органов внутренних дел.

6.) Оформление работы согласно определенным требованиям и правилам.

**База исследования:** эмпирическое исследование проводилось на базе отдела Министерства внутренних дел России по Новокубанскому району г. Новокубанск. В качестве испытуемых в нем приняли участие 100 сотрудников: мужчины – 56 человек, и женщины – 44 человека, в возрасте 23-52 лет, со стажем работы от 1-ого года до 22-х лет.

**Для решения поставленных задач, нами были использованы следующие методики исследования:** диагностика уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко; интерперсональная диагностика индивидуального стиля

межличностного поведения Т. Лири (ДМО Л.Н.Собчик); тест Спилберга-Ханина «Определение уровня тревожности», шкала нервно-психического напряжения Т.А. Немчина и опросник социально-психологической адаптированности К.Роджерса и Р.Даймонда (в адаптации А.К. Осницкого).

Для обработки результатов исследования нами были использованы первичные методы обработки данных: табулирование, построение диаграмм. В качестве вторичных методов обработки были использованы первичные описательные статистики – вычисление среднего арифметического, методы статистического анализа: корреляционный анализ взаимосвязей с использованием линейного корреляционного коэффициента  $r$ -Пирсона и выявление различий двух независимых выборок по непараметрическому  $U$ -критерию Манна-Уитни.

#### **Теоретико-методологическая основа исследования.**

Рассмотрение «выгорания» как выработанного личностью механизма психологической защиты принадлежит В.В.Бойко. Также были исследованы различные факторы возникновения эмоционального выгорания зарубежными авторами - Е.Мехер, К. Маслач, К.Кондо и А.Пайнс. Было раскрыто описание группы факторов, выделенные А. В. Будановым, которые ведут к возникновению профессиональной деформации сотрудников ОВД.

Представлено описание экспериментальных работ С. Аша и М. Шерифа, посвящённых рассмотрению силы влияния на других людей. Были упомянуты основные условия проявления конформности, выделенные Д. Майерсом, а также рассмотрение им уступчивости как внешней формы

конформности. С точки зрения А.В. Холодовской в работе показано различие понятий конформизм и конформность. Также как и отличия конформизма от непроизвольной имитации, по мнению Ч.Кули.

Также рассмотрена точка зрения Т.А. Немчина на нервно-психическое напряжение и его уровни проявления. Указано влияние этого состояния на профессиональную деятельность сотрудников ОВД.

Отдельно выделены особенности профессиональной деятельности сотрудников ОВД, которые были рассмотрены В.В.Стеценко, В.В.Простяковым, М.И.Марьиным, А.Ф.Караваевым.

**Апробация исследования.** Основные теоретические и практические результаты исследования были представлены на теоретических семинарах, конференциях по научно-исследовательской практике. Результаты исследования были апробированы в международном научно-исследовательском конкурсе «Лучший исследовательский проект 2020», в номинации «Психологические науки». Исследовательский проект: «Исследование связи эмоционального выгорания с уровнем конформности, нервно-психического выгорания и тревожности у сотрудников силовых структур». Петрозаводск, 2020 г.

**Теоретическая значимость исследования:** заключается в том, что данное исследование обобщает знания в области изучения специфики возникновения и развития синдрома эмоционального выгорания у сотрудников правоохранительных органов и оказания влияния на его протекание индивидуальных особенностей, в нашем случае –

конформизма, нервно-психического напряжения, тревожности, а также сопутствующего им уровня адаптированности.

**Практическая значимость исследования:** полученные в ходе исследования результаты могут быть использованы для разработки рекомендаций и системы психогигиенических, профилактических и психокоррекционных мероприятий, обеспечивающих сохранение и укрепление психического здоровья сотрудников правоохранительных органов. Материалы данной работы в дальнейшем могут быть использованы для разработки коррекционных программ по устранению пагубного влияния синдрома эмоционального выгорания на сотрудников внутренних дел, выявляя предпосылки для его формирования в виде определенных психологических качеств сотрудников.

**Структура выпускной квалификационной работы:** выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы и приложения. Текст работы изложен на 109 страницах, содержит 14 диаграмм, 6 таблиц.

## **Глава I. Теоретико-методологический анализ проблемы влияния нервно-психического напряжения и**

## **конформизма на проявление синдрома эмоционального выгорания у сотрудников силовых структур**

### **1.1.1. Понятие и структура синдрома**

#### **эмоционального выгорания**

#### **в трудах отечественных и зарубежных исследователей**

Высокие требования, которые предъявляются в работе с людьми, несут в себе особую ответственность и эмоциональную нагрузку. К тому же, такая работа потенциально включает в себе тяжелые для личности переживания, которые связаны с ситуациями на работе и возможность возникновения профессионального стресса.

В 1974 г. американский психиатр Х. Дж. Фрейденбергер ввёл термин «эмоциональное сгорание» для того, чтобы охарактеризовать состояние здоровых людей, которые благодаря специфике своей работы, а также её эмоциональной загруженности находятся в тесном и частом общении со своими клиентами, пациентами, когда оказывают им профессиональную помощь. Первоначально данный термин подразумевал такое состояние изнеможения и истощения, которое бы сопрягалось с ощущениями собственной ненужности [38].

Первые изучения в этой области носили описательный и эпизодический характер, но в 1981 г. К. Маслач, ведущий специалист по исследованию «эмоционального сгорания», уточнила данный феномен и определила его как состояние, которое включает в себя чувство эмоциональной истощенности, изнеможения; симптомы дегуманизации, деперсонализации. К тому же, по мнению автора, данный феномен предполагает негативное восприятие самого себя, а

в профессиональный план охарактеризован утратой профессионального мастерства.

Она предложила три основных признака синдрома «эмоционального сгорания»:

1. Противостояние истощению, «сгоранию» определяется индивидуальным пределом возможностей эмоционального «Я» по средствам самосохранения;

2. Психологический внутренний опыт, который включает в себя чувства, установки, мотивы и ожидания;

3. Индивидуальный опыт, основанный на негативе, в котором концентрируются проблемы, дискомфорт, дисфункции и их отрицательные последствия [32].

«Эмоциональное сгорание» - дезадаптированность к рабочей зоне, вследствие, чрезмерной профессиональной нагрузки и дефективности межличностных отношений, данное определение предложил К. Конго. Это же определение автор применил и к понятию «сгорание», которому подвергают, чаще всего, те, работники, которые альтруистично и напряженно работают с людьми. Такая работа часто вызывает психосоматическую усталость и эмоциональное истощение, так как она сопровождается высоким расходом психической энергии, что вызывает учащенное сердцебиение, головную боль, понижение давления, проблемы со сном, так же как правило, возникает разлад в семьях [1].

В 1983 г. Е. Махер обобщила перечень симптомов «эмоционального сгорания»:

- чувство усталости, утомления, истощения;

- наличие психосоматических недугов, бессонницы, частое проявление негативного отношения к клиентам, а также к самой работе;

- склонность к химическим агентам: табак, кофе, алкоголь; отсутствие аппетита или, наоборот, переедание, негативная «Я-концепция»;

- проявление раздражительности, напряженности, тревожности;

- низкое настроение и связанные с ним эмоции; постоянное чувство вины [6].

А. Пайнс выявил связь развития синдрома «сгорания» с не качественным развитием профессионального роста и установкой на благожелательность (поддержку) [38].

Исследователями выделены такие состояния человека, которые резко уменьшают его мотивационный потенциал. Например, к работе, к которой изначально имелся положительный интерес, он может пропасть, из-за утомления, психического пресыщения и монотонной жизни. Также на мотивационный потенциал очень сильно влияет депрессивное состояние, которое возникает у здоровых людей. Состояние депрессии и ощущение тревоги считаются симптомами эмоционального «сгорания» из-за этого снижает сила влечений и потребностей, что приводит к возникновению пассивного поведения. Человек чувствует себя беспомощным, неуверенным в своих возможностях, а также испытывает чувство бесперспективности [31].

Большое влияние на снижение мотивационного потенциала оказывает «профессиональное выгорание». При утомлении и тревоге у здоровых людей могут возникать

навязчивые состояния, при которых мотивационный потенциал резко увеличивается [3].

В настоящее время ученые выделили множество симптомов, которые связаны с понятием «выгорание». Б. Пелман и Е. Хартман, путем обобщения многих определений «выгорания», выделили три главных компонента: присутствие эмоционального и/или физического истощения, наличие деперсонализации, а также сниженной рабочей продуктивности [21].

Для человека, который подвержен эмоциональному выгоранию, любой контакт с окружающими людьми является обезличенным и формальным; негативные установки изначально могут носить скрытый характер и проявляться только во внутренне подавляемом раздражении, но со временем она прорвется наружу и приведет к конфликтам. Деперсонализация предполагает возникновение равнодушного отрицательного и даже грубого отношения к людям, участвующих в профессиональной сфере деятельности. Данный феномен может наблюдаться в легкой форме и у здоровых людей при эмоциональных нагрузках [16].

Снижение оценки своей компетентности отображает редуцирование личных достижений. Отрицательное восприятие себя как профессионала может быть спровоцировано: уменьшением ценности своей работы, недовольством собой, безразличием к деятельности, негативном отношении к себе как к личности [4].

Стресс могут вызвать экстремальные ситуации, в которых возникает глубокий внутренний конфликт между



определенными требованиями, налагающими ответственность, и объективной невозможностью выполнить их. Стресс, который вызван трудностями, как состояние эмоциональной напряженности, опасностями, чаще всего, побуждает человека к преодолению их. Если человек большую часть времени находится в повседневном напряжении, испытывает эмоциональное переутомление, то начинает возникать «выгорание», данный синдром скорее является следствием постоянного влияния факторов вызывающих стресс, а не самим стрессом [8].

Эмоционально-мотивационное утомление, провоцирует появление субъективных переживаний усталости, мотивационной и эмоциональной неустойчивости, что приводит к хроническому переутомлению. Трудовое переутомление принято понимать как особый комплекс физиологических сдвигов в организме, которые вызваны процессом труда, для устранения которого организм мобилизует внутренние ресурсы. Утомление проявляется в раздражительности, низком интересом к работе, мотивационной и эмоциональной неустойчивости, неуверенности и других явлениях [35].

В проявлении синдрома эмоционального выгорания изначально присутствуют во многом затраты личностных ресурсов, что становится следствием значительных затрат в профессиональной деятельности так как была установка на достижение результата. По мере того, насколько нарастает количество стресса, человеческие ресурсы сокращаются без возможности восстановления, и появляется усталость с первыми отрицательными проявлениями (нарушением сна).

Потом возникает постоянное чувство раздражения, которое проявляется в нападках на коллег или циничном отношении к окружающим людям. Первоначально это незаметно, но чем больше тратится ресурсов, тем больше усиливаются эмоции. Человеку становится труднее скрывать свое раздражение и в определенный момент может произойти эмоциональный срыв, жертвой может стать любой человек. Именно поэтому ученые сходятся во мнении, что эмоциональное выгорание обладает стадийным характером [49].

Эмоциональное выгорание часто негативно сказывается на выполнении человеком своей работы и во взаимоотношениях с клиентами, так как вызывает эмоциональную и личностную отстраненность, неудовлетворенность собой, вслед за которыми следует повышение тревоги, появление депрессии и всевозможных психосоматических нарушений, неадекватное эмоциональное реагирование [5].

Исследователи считают выгорание функциональным и приобретённым стереотипом, так как оно помогает человека оптимально расходовать и дозировать свои психологические ресурсы.

Эмоциональное выгорание характеризуется симптомами. К. Маслач условно разделила их на физические, поведенческие и психологические[32].

К физическим симптомам относятся: чувство усталости, истощение, высокую восприимчивость к изменениям показателей внешней среды, астенизация, частые головные боли расстройства желудочно-кишечного тракта, избыток или недостаток веса, одышка, бессонница.

К поведенческим и психологическим: работа становится в тягость, а способностей выполнять ее все меньше, профессионал рано приходит на работу и остается надолго, поздно появляется на работе и рано уходит, берет работу на дом, чувство неосознанного беспокойства, чувство скуки, снижение уровня энтузиазма, чувство не востребованности, легко возникающее чувство гнева, раздражительность, человек обращает внимание на детали, подозрительность [23].

К внутренним факторам вызывающим эмоциональное выгорание можно отнести склонность к эмоциональной ригидности, интенсивную интериоризацию и нравственные дефекты. Когда обостряется восприятие отрицательных сторон работы, из-за этого человек очень переживает стрессовые ситуации и конфликты, поэтому выгорание чаще всего сопровождается безразличием и апатией.

Обусловленность нравственного дефекта охарактеризована неспособностью использовать во взаимодействии с деловыми партнерами такие моральные категории, как совесть, добродетель, добропорядочность, честность, уважение прав другой личности [28].

Бойко В.В. описывает различные симптомы «выгорания», среди которых: симптом «эмоционального дефицита», симптом «эмоциональной отстраненности», симптом «личностной отстраненности, или деперсонализации», симптом «психосоматических и психовегетативных нарушений». А также подчеркивает личностные факторы, которые способствуют развитию синдрома эмоционального выгорания: частая эмоциональная

холодность, интенсивное переживание негативных обстоятельств в профессиональной деятельности, недостаточная мотивация эмоциональной отдачи [6].

Когда эмоциональное выгорание возрастает, то вместе с ним увеличивается количество симптомов, затем это приводит к уменьшению интереса к своей работе, а также в отрицательной динамике в отношениях с коллегами и семьей. Начинает проявляться оценка событий самим человеком, у него возрастает чувство недоверия к окружающим людям и постоянное чувство своей беспомощности, что предполагает изменение в целом образа «Я». Завершительный этап нарастания эмоционального выгорания заключается в утрате представлений и жизненных ценностях, так же данный синдром может быть связан с расстройствами психосаматики.

Главным фактором эмоционального выгорания является эмоциональное истощение, при этом считается совокупностью физического, эмоционального, а также когнитивного утомления [49].

Выделено три ключевых признака синдрома эмоционального выгорания:

*1. Истощение.* Человек испытывает чувство перенапряжения от любой деятельности, а также опустошение эмоциональных или физических сил и усталость, которая не проходит после ночного сна. Отдохнув эти чувства у человека уменьшаются, но возвращаются, когда он возобновляет работу.

*2. Личностная отстраненность.* На данном этапе человек теряет интерес к окружающим людям, они

воспринимаются как неодушевленные предметы и присутствие других людей рядом на этой стадии порой неприятно. Люди, увлеченные своей работой, когда изменяется их сострадание к людям, с которыми они взаимодействуют, принимают эту эмоциональную отстраненность, как возможность попытаться справиться с эмоциональными стрессогенными факторами на работе.

*3. Ощущение утраты собственной эффективности, или падение самооценки в рамках выгорания.* Работник перестает видеть перспективы развития своей профессиональной деятельности, у него понижен уровень удовлетворения собственными достижениями, отсутствует вера в свои возможности [22].

В настоящее время нет единого взгляда на структуру синдрома эмоционального выгорания, но можно сказать, что он представляет собой личностную деформацию вследствие эмоционально затрудненных и напряженных отношений в системе «человек – человек». Постоянное воздействие на человека стрессовых ситуаций приводит к интеллектуальному, душевному и физическому переутомлению. Синдром выгорания развивается постепенно. Поначалу у «выгорающего» начинают расти напряженность в общении с коллегами, трудности в отношениях с начальством, конфликты в семье, физические и эмоциональные перегрузки. Эмоциональное переутомление переходит в физическое. Поэтому эмоциональное выгорание имеет непосредственное значение для социального и психосоматического здоровья личности

Таким образом, любой работник может быть подвержен «выгоранию», так как человек большую часть времени находится в повседневном напряжении, испытывает эмоциональное переутомление, тем самым постоянно испытывает влияние факторов вызывающих стресс. Поэтому в проявлении синдрома эмоционального выгорания изначально присутствуют затраты личностных ресурсов, что становится следствием значительных затрат в профессиональной деятельности, оказывая влияние и на мотивационный потенциал сотрудников. Исходя из этого, можно сказать, что синдром эмоционального выгорания является результатом сложного взаимодействия личностных особенностей человека, ситуации его межличностных отношений и его профессиональной и рабочей ситуации, в которой он находится.

### **1.1.1. Диагностика и предупреждение эмоционального выгорания в профессиональной деятельности**

Процесс эмоционального выгорания в профессиональной деятельности часто не осознается человеком, который подвержен этому синдрому, так как он мало осознает его симптомы. Сотрудник не может увидеть себя со стороны и понять, что происходит. Поэтому ему требуется поддержке и вниманию, а не конфронтации и обвинении.

Если вовремя будут предприняты профилактические шаги, то можно предотвратить, ослабить или исключить возникновение выгорания. Также учёный подчеркивает, что многие из причин эмоционального выгорания содержатся не

только в личностных особенностях людей, но и также в определенных социальных и ситуативных факторах.

На данный момент в сфере труда психодиагностика используется в двух важных аспектах: *диагностике психического состояния работника в процессе длительной деятельности и диагностике при отборе на вакансию*. Подход к внедрению этого принципа различается в зарубежных странах и в России из-за специфики системы оказания психологической помощи [12].

*Психологический профессиональный отбор* имеет большое значение в работах, связанных со сложными, экстремальными условиями работы (риск, длительная нагрузка, замкнутость пространства, тяжелые климатические условия и т. д.). Далеко не все сотрудники способны работать в подобных условиях, поэтому достаточно много внимания этому уделяют в правоохранительных органах. Сотрудники правоохранительной системы подвержены повышенному риску развития эмоционального выгорания. Это связано с огромной ответственностью, достаточно жесткими условиями труда и прямым риском для жизни. Важно обладать профессионально значимыми качествами, чтобы в процессе помощи другим погасить внутренний инстинкт самосохранения и выполнить свои должностные обязанности, что может приводить к неизбежности психотравмирующих событий.

Наиболее распространенным средством является постоянное и постепенное *повышение квалификации сотрудника*. Это связано с тем, что знания, полученные в университете, постепенно устаревают и требуется их

пополнение. Второй причиной могут быть инновационные изменения деятельности на рабочем месте или изменение работы самого учреждения или организации. [49].

Риск выгорания снижается при высокой профессиональной компетентности и *высоком социальном интеллекте*. Чем они выше, тем меньше риск неэффективных коммуникаций, значительнее креативность в ситуациях межличностного взаимодействия и – как следствие – меньше пресыщение и утомление в ситуациях делового общения. Развитие творческого потенциала – один из эффективных способов противостоять развитию синдрома выгорания.

Таким образом, на данный момент существует большое количество методов профилактики эмоционального выгорания. Особую роль в этом играет в первую очередь заинтересованность самого человека и организации, с которым он сотрудничает. Также существует достаточно много методов самопомощи (например, аутогенная тренировка, релаксации, хобби, и т. д.), которые уступают в сравнении с профессиональной помощью, но могут оказывать благоприятное воздействие на человека и его состояние.

## **1.2. Развитие профессиональной деформации сотрудников силовых структур как предпосылка к становлению эмоционального выгорания**

Ещё на стадии освоения профессиональной деятельности и после, уже при дальнейшем выполнении своих обязанностей, специалист может столкнуться с искажением личностного профиля. Так, с годами отдельные



профессионально значимые качества преобразовываются в профессионально нежелательные. В результате образуются профессиональные деформации (Р.М. Грановская, Э.Ф. Зеер, Л.Н. Корнеева, А.К. Маркова).

Профессиональная деформация является совокупностью деструкций, которые возникают в процессе выполнения профессиональной деятельности и отрицательно влияют на ее продуктивность. Происходит изменение профессионального поведения человека, а также появляются профессионально нежелательные качества специалиста, как говорилось выше. Существуют разные факторы определяющие возникновение и развитие профессиональных деформаций: содержанием профессии, социальной средой, возрастной динамикой, жизненно важными событиями и случайными моментами.

К основным психологическим детерминантам профессиональных деформаций относятся: стереотипы профессиональной деятельности, акцентуации характера, психофизиологические изменения, психологические защиты.

Как известно, в результате профессиональной деформации происходит искажение профессиональных и личностных качеств сотрудника правопорядка. На этот процесс влияет ряд отрицательных факторов деятельности, а также окружающей среды. Специфика правоохранительной деятельности всегда содержит в себе элементы отрицательного воздействия на личность сотрудника правоохранительных органов [18].

Можно сказать, что первоначально неблагоприятные условия труда вызывают негативные изменения в

профессиональной деятельности, в поведении. Затем, по мере повторения трудных ситуаций, эти отрицательные изменения могут накапливаться и в личности, приводя к ее перестройке, что далее проявляется в повседневном поведении и общении. Поэтому под профессиональной деформацией понимают приобретение таких качеств, навыков и склонностей, которые отрицательно влияют на эффективность выполняемой деятельности.

Также и исследователи, проводя теоретический анализ проблемы влияния стажа профессиональной деятельности на возникновение профессиональной деформации у сотрудников органов прокуратуры, выяснили, что профессиональная деформация - это проявления в личности под влиянием некоторых особенностей профессиональной деятельности, таких психологических изменений, которые начинают негативно влиять на осуществление этой деятельности и на психологическую структуру самой личности.

Если же у работника отсутствует достаточный уровень как психологической, так и нравственной устойчивости, то развитие его профессиональной деформации является часто наблюдаемой тенденцией. При этом ухудшается эффективность его служебной деятельности, а также оказывает негативное влияние на деловое общение [29].

Проявления профессиональной деформации имеют место как во внешней среде деятельности при взаимодействии с объектом деятельности (правонарушителем) и другими гражданами, так и во внутрисистемном общении при совместном выполнении

служебных задач с другими сотрудниками, контактах с руководителем.

А. В. Буданов описал три группы факторов, ведущих к возникновению профессиональной деформации сотрудников ОВД;

1. Факторы, обусловленные спецификой правоохранительной деятельности. Они включают в себя: детальную правовую регламентацию деятельности (приводит к формализации деятельности); наличие злоупотреблений властных полномочий по отношению к гражданам; корпоративную деятельность, которая приводит к психологической изоляции сотрудников; повышенную ответственность за результаты своей деятельности; психические и физические перегрузки вследствие отсутствия достаточного времени для отдыха и восстановления затраченных сил;

2. Факторы, отражающие особенности сотрудников. Включают в себя: неадекватные возможностям сотрудника завышенные личностные ожидания; недостаточную профессиональную подготовленность; связь между профессионально значимыми качествами личности сотрудника; профессиональный опыт; изменение мотивации деятельности и особенности социально-психологической дезадаптации личности в органах правопорядка, которые приводят к проявлению агрессивности, жестокости в обращении с гражданами;

3. Факторы социально-психологического характера. Включают в себя:

неадекватный стиль руководства, неблагоприятное влияние ближайшего социального окружения вне службы, а также низкую общественную оценку деятельности органов правопорядка, которая может привести к безысходности в их деятельности, возникновению неуверенности в необходимости своей профессии [24].

Так как проявление профессиональной деформации связаны с деформацией индивидуальной профессиональной концепции сотрудника и появлением в ее структуре жестких стереотипов, отражающих неверное восприятие организации и самого себя в ее структуре, то следует обозначить важность профилактических мер, ориентированных на снижение вероятности развития предпосылок профессиональной деформации. Работа по профилактике профессиональной деформации включает в себя такие меры как: выработку у сотрудников профессионального высокой культуры в работе, развитие нравственно-психологической устойчивости и деловой направленности у всех работников, а также формирование оптимального морально-психологического климата в подразделениях органов внутренних дел [53].

Таким образом, можно заметить, что профессиональная деформация является совокупностью деструкций, которые возникают в процессе выполнения профессиональной деятельности и отрицательно влияют на ее продуктивность, при этом искажая личностный профиль сотрудников. Такие изменения происходят под влиянием факторов, относящихся к внешней среде деятельности, а также факторов внутрисистемного взаимодействия. Можно сказать, что и стаж профессиональной деятельности влияет на личность,

вызывая в ней определенные изменения, что способствует возникновению профессиональной деформации.

### **1.2.1. Особенности деятельности сотрудников внутренних дел**

Профессиональная деятельность сотрудников органов внутренних дел специфична. Её специфика обусловлена тем, что она связана с постоянно действующими эмоциональными факторами, к которым относятся не только частый дефицит времени, противодействие заинтересованных лиц, интеллектуальные перегрузки, связанные с дефицитом или избытком информации, но и постоянная повышенная служебная и моральная ответственность за принимаемые решения, а также то обстоятельство, что при расследовании преступлений дознаватель сталкивается с человеческими пороками, антиобщественными, аморальными поступками [37].

Практически любые аспекты профессиональной деятельности сотрудников специализированных подразделений ОВД могут стать причиной стресса, если они оцениваются сотрудником как превосходящие его возможности справиться с ними.

Их служебная деятельность, так или иначе, неразрывно связана с общением, которое превращается из сопровождающего фактора в профессионально значимую категорию. Сотрудники нередко взаимодействуют и с людьми несоциализированными и дезадаптированными. В связи с этим социально-психологическая компетентность сотрудника

силового ведомства приобретает совсем другой характер, нежели у человека, работающего в иной сфере.

Также работникам силовых структур приходится действовать в экстремальных условиях, что усиливает их социально-психологическая компетентность. Это обусловлено тем, что от способности сотрудника понимать и передавать информацию, устанавливать и поддерживать необходимые контакты, понимать ситуацию и предмет общения, разрешать конфликтные и проблемные ситуации при оптимальном расходовании ресурсов, оказывать влияние зависит не только результативность выполнения служебных задач, но и жизнь людей. Поэтому в условиях продолжительной экстремальной ситуации обостряется состояние тревожного напряжения, потребность в безопасности и поддержке [54].

По мнению В.В. Простякова, «основными особенностями профессиональной деятельности сотрудников ОВД являются:

- правовая регламентация (нормативность) профессионального поведения, принимаемых решений работников ОВД, профессионально участвующих в правоохранительной деятельности;
- властный, обязательный характер профессиональных полномочий должностных лиц ОВД;
- экстремальный характер правоохранительной деятельности;
- нестандартный, творческий характер труда;
- процессуальная самостоятельность и персональная ответственность» [41].

Если говорить об эффективности деятельности работников правоохранительных органов и реализации

профессиональных функций, следует рассматривать их психологический потенциал. Он образуется из следующей структуры:

1. *Индивидуальная профессиональная концепция* органа правопорядка представляет собой субъективное, личностное видение системы основных профессиональных проблем, содержания, способов и приемов труда, трудностей в организации взаимодействия и личного труда.

2. *Морально-психологические качества*, которые отражают нравственные обязательства и этические нормы поведения сотрудников силовых структур. Речь идет о должном и необходимом поведении с точки зрения нравственности, профессиональной этики, конкретных норм морали, гуманного отношения к другому человеку.

3. *Познавательные и интеллектуальные качества*, которые позволяют работнику получить достаточную информацию о складывающейся стрессовой обстановке, особенностях личности правонарушителя и т. д. Продуктивное мышление работника характеризуется такими качествами, как гибкость, широта, критичность, быстрота, сообразительность и другие.

4. *Эмоционально-волевые качества*, которые следует развивать сотрудникам - решительность, настойчивость, самообладание, эмоциональная уравновешенность, хладнокровие, уверенность в своих силах, чтобы справляться со стрессами и отрицательными переживаниями.

5. *Коммуникативные качества*, способствующие эффективности делового взаимодействия: организованность; уверенность; независимость; установка на сотрудничество;

сочувствие; обязательность; справедливость; искренность в общении; общительность.

Затрудняют деловое взаимодействие следующие качества: скептицизм; покорность; сверхконформность; переоценка своих возможностей; агрессивность; стремление к доминированию; вспыльчивость; недоверчивость; подозрительность [1].

Исследователи выделяют два вида особенностей профессиональной деятельности сотрудников ОВД. В первую группу можно включить коммуникативный аспект и специфику общения сотрудников правоохранительных органов. В отличие от представителей других профессий, для сотрудников правоохранительных органов характерен безграничный круг общения - все слои общества самых разных возрастных и профессиональных групп, различного общественного положения. С психологической точки зрения это означает, что деятельность сотрудника должна быть гибкой, нестандартной, творческой.

Работы М.В. Кларина, Я.Н. Пономарева, С.Ю. Степанова, В.В. Столина раскрывают различные аспекты «выхода» личности в рефлексивную позицию, осознание собственной деятельности и общения. Сущностной особенностью профессиональной деятельности сотрудника ОВД можно считать ее творческий, поисковый характер [44].

Характерной особенностью общения и деятельности сотрудника ОВД является и то, что он вынужден иметь дело с особым контингентом людей, преступивших закон. Успешное решение проблемно-критических ситуаций во многом определяется уровнем развития рефлексии сотрудника ОВД.



Уровень развития рефлексии определяет способ поведения сотрудника в подобных ситуациях. Он может вести себя деструктивно, бесконечно пробуя знакомые способы, невзирая на их неэффективность, или «уйти» из ситуации, объявив ее нерешаемой. Другой способ поведения заключается не в простом переборе вариантов действий, а в рефлексивной оценке, анализе, переосмыслении, направленных на выявление конфликтного содержания данной ситуации и на вычленение творческой задачи. Это приводит к профессионально-личностному росту сотрудника ОВД [47].

Можно отметить еще одну особенность служебной деятельности сотрудника ОВД - публичный и общественный характер. Деятельность сотрудника ОВД разворачивается под жестким и постоянным социальным контролем. Сложность выполнения задач в присутствии публики подчеркивается и тем фактором, что сотрудник обязан соблюдать не только общественный этикет, нормы морали, но и определенные уставные требования, которые иногда непонятны окружающим.

Ко второй группе особенностей деятельности сотрудников ОВД можно отнести всю ту специфику, которая связана с фактором опасности и риска. Работник полиции на протяжении всего времени, а не только служебного, находится в состоянии стресса. Он считается с вполне реальной возможностью получить травму после окончания служебного времени [37].

Виктимная предрасположенность деятельности сотрудников ОВД означает повышенную вероятность

агрессивного нападения нарушителей общественного порядка на работника полиции. Осознание сотрудником повышенной виктимности своего труда также может играть роль психотравмирующего фактора, приводящего к чрезвычайно эмоциональной напряженности службы. Выполнение сотрудником ОВД его функциональных обязанностей требует наличия определенных психологических качеств:

- способность решать профессиональные задачи в ситуациях, сопровождающихся высокой степенью личного риска и опасности для жизни;

- высокая психофизиологическая выносливость, связанная с отсутствием фиксированного рабочего времени;

- способность выдерживать длительное эмоциональное напряжение, чувство страха, неопределенности, неуверенности, невозможности поделиться своими сомнениями с близкими;

- необходимость постоянной интенсивной интеллектуальной активности;

- способность к умению выдавать себя за других людей, безошибочно разыгрывать роли различных социальных и профессиональных типов;

- речевая находчивость, умение быстро и достоверно объяснить критическую ситуацию другому человеку, скрыв истинные намерения [34].

Таким образом, важно рассматривать психологический потенциал сотрудников при анализе эффективности деятельности работников правоохранительных органов и реализации их профессиональных функций, который состоит

из особых качеств, способностей и умений. Также рефлексия составляет сущность профессиональной деятельности сотрудника ОВД, так как связана с его творчеством, межличностным взаимодействием, психологически компетентным общением и другими аспектами правоохранительной деятельности.

### **1.3. Процесс адаптации сотрудников правоохранительных органов**

Исходя из вышесказанного, профессиональная деформация затрудняет успешное осуществление служебной деятельности, осложняет взаимодействие человека с другими людьми и делает его поведение неадекватным обстановке [50].

Некоторые из названных изменений в сотрудниках силовых структур обусловлены процессом адаптации к служебной деятельности. Другими словами, причиной профессиональной деформации может выступать необходимость адаптации к сложным, экстремальным обстоятельствам самой службы и своеобразным условиям ее организации.

Период профессиональной адаптации является одним из наиболее восприимчивых к возникновению признаков профессиональной деформации, что подтверждается данными проведенных исследований [2].

Так, исследования проблемы адаптации к профессиональной деятельности показали, что в первые два года службы человек проявляет повышенную готовность к активному включению в деятельность. Это объясняется тем, что с какими бы установками он ни приходил на службу,

срабатывает эффект психологической мобилизации – стремление продемонстрировать свои лучшие качества. На момент достижения сотрудником двухлетнего стажа констатируется наступление временной профессиональной дезадаптации, вызванной возможным несоответствием личностных особенностей человека (например, его установок, сформировавшихся до начала профессиональной деятельности) и реальности.

Если в течение первого года профессиональной деятельности идет отбор сотрудников преимущественно по индивидуально – психологическим особенностям, сформировавшимся у них до поступления на службу, то на 3-4-м году, значительную роль начинают играть те личностные изменения, которые произошли в ходе службы [9].

Так, на службу в органы в основном приходит следующий тип людей: достаточно уравновешенные, общительные, обладающие интуитивным типом мышления, несколько раскованные в манерах и поведении, энергичные, стремящиеся к сглаживанию конфликтов и сдерживанию агрессивных тенденций в поведении, эмоционально устойчивые, обладающие пониженной чувствительностью к средовым воздействиям.

К третьему году службы снижаются способность к сопереживанию, нарастает жесткий стиль поведения, снижается осторожность и осмотрительность в поступках. Следствием этого является падение уровня энергичности и тенденция к скрытой агрессии. Как считают исследователи, третий год службы чаще бывает переломным для человека, когда решается вопрос о продолжении службы или ее

оставлении. Процесс сопровождается снижением уровня самооценки.

Особо авторы исследования отмечают четвертый год службы, когда происходит повышение уровня осознанного самоконтроля, заключающегося в ориентированности на мнение окружающих и мотивации избегания неуспеха. На личностном уровне это может переживаться как неудовлетворенность и пессимистичность в оценке перспектив своего служебного роста. В то же время сотрудник, преодолевший кризис третьего года службы, принимает и усваивает для себя нормы, ценности, правила и запреты, принятые в структуре МВД.

Поэтому примерно на третьем - пятом годах службы происходит переосмысление предыдущих и формирование новых норм и отношений личности к служебной деятельности. Состояние временной дезадаптированности может ликвидироваться за счет активного включения сотрудника в служебный процесс, стимулирования самостоятельности и активности этого сотрудника [10].

Исследователи предполагают, что временной границей, за которой может начаться эмоциональное выгорание, и, соответственно, профессиональная деформация, в пределах которой решается вопрос о дальнейшей службе сотрудника в органах внутренних дел, являются третий-четвертый год службы [9].

В служебной деятельности все становится проще и понятнее, жизненный тонус повышается, расширяется круг знакомых. Однако строгая иерархия соподчиненности правоохранительной системы и необходимость точного

выполнения указаний вышестоящего лица способствует нарастанию внутреннего осознанного самоконтроля. В большинстве случаев сотрудники, испытывающие недостаток автономии, в большей степени подвержены дезадаптации к своему рабочему месту, а пассивные и неуверенные в своих силах чаще прибегают к грубости и насилию при встречающихся в профессиональной сфере конфликтах [10].

Таким образом, можно сказать, что период профессиональной адаптации – один из наиболее восприимчивых к возникновению новых профессиональных личностных качеств, которые относятся к проявлениям профессиональной деформации.

#### **1.4. Анализ феномена конформизма, его признаки**

Проблема конформизма как особого явления, свойственного социальной реальности общества нередко представляется сложной и неоднозначной. Это связано, в первую очередь, с отсутствием единой социологической концепции рассматриваемого феномена, односторонним подходом к его изучению, с методологическими трудностями, возникающими при анализе данной проблемы, а также особенностями самого явления. Все это значительно усложняет изучение сущностных черт конформизма и его специфики как отдельной социальной категории. Нередко термин «конформизм» отождествляется с другими, схожими по смыслу понятиями, что значительно затрудняет понимание его особенностей [45].

Довольно часто конформизм приравнивается к конформности, при этом понятия могут подменять друг друга. При этом имеют в виду чисто психологическую

характеристику позиции индивида относительно позиции группы, принятие или отвержение им определенного стандарта, мнения, свойственного группе, меру подчинения индивида групповому давлению.

Противоположными конформности понятиями являются понятия "*независимость*", "*самостоятельность позиции*", "*устойчивость к групповому давлению*" и т.п. Напротив, сходными понятиями могут быть понятия "*единообразие*", "*условность*", хотя в них содержится и иной оттенок. Единобразие, например, тоже означает принятие определенных стандартов, но принятие, осуществляемое не в результате давления [27].

Особенно характерно использование именно в этой формулировке для первого этапа экспериментальных исследований М. Шерифа, С. Аша и С. Милгрема, в рамках которых формулировались концепции конформизма как отдельного социального аспекта. Конформизм - это, в первую очередь, социальная категория, связанная с определенными действиями, поведением человека или группы, тогда как конформность - это психологическая особенность индивида, присущая в разной степени каждому человеку [43].

Как известно, различают *внешнюю конформность*, когда мнение группы принимается индивидом лишь внешне, а на деле он продолжает ему сопротивляться, и *внутреннюю* (подлинный конформизм), когда индивид действительно усваивает мнение большинства. Внутренняя конформность и есть результат преодоления конфликта с группой в ее пользу [20].

С. Аш же определял конформизм как «отказ индивида от дорогих и значимых для него взглядов ради того, чтобы оптимизировать процесс адаптации к группе, а отнюдь не любое выравнивание мнений». Конформизм или конформное поведение показывает меру подчинения индивида групповому давлению, принятия им определенного стандарта, стереотипа поведения, норм, ценностей, ценностных ориентации группы. Противоположным конформизму является поведение самостоятельное, устойчивое к групповому давлению. Поэтому, исходя из отношения к давлению группы, кроме внешнего конформизма, который предполагает принятие человеком норм группы только внешне, без его личного согласия, и внутреннего, при котором человек полностью согласен с мнением большинства и имеет высокий уровень внушаемости, существуют ещё [39]:

- негативизм, при котором активно отстаивает свое мнение, показывает свою независимую позицию, спорит.

- нонконформизм, при котором человек независим и самостоятельно определяет нормы и ценности, а также неподвижен давлению группы.

С. Милгрэм также определял конформность как психологический механизм, лежащий в основе поведения человека [33]. При этом говорил, что специфика конформизма как социального феномена раскрывается через понятие «подчинение» и демонстрировал это в своих экспериментах с электрическим током.

Иную точку зрения на данную проблему предлагает А.В. Холодовская. Она разделяет данные понятия как



противоположные формы адаптации человека к изменяющимся условиям социальной жизни, подчеркивая, что в случае конформности наблюдается внутреннее согласие человека с самим собой, соответствие его убеждений формам проявляемого поведения, а в ситуации проявления конформизма подобная гармония не обнаруживается [52].

Д. Майерс называет три причины конформного поведения. Во-первых, настойчивое и упрямое поведение других людей может убедить человека в ошибочности его первоначального мнения. Во-вторых, член группы осознанно или неосознанно стремится избежать наказания, порицания, осуждения, остракизма со стороны группы за несогласие и непослушание. В-третьих, неопределенность ситуации и неясность информации способствует ориентации человека на мнения других людей, они становятся определенными и ясными источниками информации [27].

Важно отметить, что конформизм как социальное явление отличается также от непроизвольной имитации. В качестве доказательства подобного различия Ч. Кули подчеркнул преднамеренный характер конформистского варианта поведения и машинальный характер, свойственный для имитации, приведя в качестве примера стремление граждан страны говорить на родном языке, но при этом наличие возможности использовать акценты [25].

Нередко конформизм определяется как уступчивость, что также не совсем корректно. Последнее определяется как «уступка человека социальному давлению в публичном поведении, при которой собственные убеждения человека не

изменяются». Уступка присутствует во внешней форме конформистского поведения в качестве одного из механизмов его проявления [43].

Среди существенных признаков конформизма, выделяющих его среди других аспектов социальной действительности, можно выделить не критичное отношение и восприятие, соответствие установленным нормам и принципам, формальность, принятие точки зрения группы, нацеленность на единообразие, соглашение с другими, отказ от собственной позиции, пассивность, отсутствие явного принуждения и требований, направленных на индивида со стороны окружающих.

Таким образом, конформность может рассматриваться как психологическая категория, неотъемлемое свойство любой личности, тогда как конформизм - это категория социальная, выражающаяся в определенной форме отражения данного свойства, поведения индивида, особенностях его приспособления к социальным условиям. Поэтому изучая конформность, следует выявлять именно выраженность конформизма у личности. При этом оно может выступать как синоним «сотрудничества» или «уступчивости», но имея свою специфику и сущность.

### **1.5. Уровни состояния нервно-психического напряжения и его последствия**

По определению Т.А. Немчина, нервно психическое напряжение - это «вид психических состояний, развивающийся у человека, действующего в психологически сложных условиях - при дефиците времени, информации,

высоком уровне требований к качеству и объему результатов деятельности и ответственности за возможную неудачу» [13].

Нервно-психическое напряжение (НПН) это особое психическое состояние, возникающее в тяжелых, непривычных для психики условиях, требующих перестройки всей адаптационной системы организма.

Неблагоприятными факторами, повышающими напряжение, могут быть: физиологический дискомфорт, то есть несоответствие условий нахождения нормативным требованиям; повышенная трудность задачи; неуспех вследствие объективных обстоятельств; дефицит информации для принятия решений; перегрузка информацией; конфликтные условия [13].

И А. Шаповал отмечает, что неадекватное окружающим обстоятельствам усиление или ослабление интенсивности эмоций, изменение их качественных характеристик в результате воздействия экстремальной ситуации может приводить к дезадаптивному поведению.

Т.А. Немчиным были выделены три разновидности состояния нервно-психического напряжения в зависимости от интенсивности его выражения: слабое, умеренное (соответствующее “напряжению”) и чрезмерное (соответствующее “напряжённости”) [36].

Первая степень напряжения может характеризоваться как напряжение лишь условно, так как, признаки данного состояния либо отсутствуют, либо их проявления незначительны и люди не склонны считать своё состояние нервно-психическим напряжением. В результате состояние

при первой степени НПН не отличается от обычного, повседневного состояния. [15].

Основными общими характеристиками второй степени нервно-психического напряжения выступают мобилизация психической деятельности, повышение активности соматического функционирования и чувство общего подъёма морально-психических, душевных и физических сил.

Т.А. Немчин [36] выявил, что «при нервно-психическом напряжении второй степени наблюдается целый комплекс энергетических сдвигов, которые, в сущности, направлены на повышение энергообеспеченности организма, то есть на создание более мощной и более надёжной энергетической базы для обеспечения благоприятных условий деятельности организма в экстремальной ситуации».

Умеренное нервно-психическое напряжение характеризуется не только отчётливо проявляющейся мотивацией к достижению цели, стремлением к энергичным действиям, но и удовлетворением от самой деятельности.

С.А. Дружилов объясняет, что «умеренная степень нервно-психического напряжения характеризуется практически всеобъемлющим повышением качества и эффективности психической деятельности и представляет такую форму психического состояния индивида, при которой со всей полнотой раскрываются способности человека к достижению цели, к выполнению той или иной работы» [14].

При рассмотрении структурно-функциональных особенностей чрезмерно выраженного нервно-психического напряжения (НПН третьей степени) обращает на себя внимание то, что для него яркими характеристиками

выступают дезорганизация психической деятельности в целом, явные отклонения в психомоторике, глубокие сдвиги в нейродинамических характеристиках и ярко проявленное чувство общего физического и психического дискомфорта. Чувство физического дискомфорта характеризуется отрицательным эмоциональным фоном, снижением настроения, переживаниями тревоги, беспокойства.

С точки зрения В.Л. Марищук эмоциональное напряжение, характеризуется активизацией различных функций организма в связи с активными волевыми актами, а эмоциональная напряженность приводит к временному снижению устойчивости психических процессов и работоспособности.

Одним из профессионально важных качеств сотрудников силовых структур являются эмоциональная и нервно-психическая устойчивость, обеспечивающие эффективность деятельности в экстремальных условиях. [7].

Профессиональная деятельность сотрудников ОВД, осуществляемая в экстремальных ситуациях, сопровождается психической напряженностью трех видов: эмоциональной, неэмоциональной, смешанной (В.Л. Марищук).

Эмоциональная напряженность появляется в результате действия факторов, вызывающих переживание тревоги, страха, неизвестности, риска для жизни и других негативных эмоций. Неэмоциональная, или операционная, напряженность появляется в условиях, которые предъявляют повышенные требования к интеллектуальным ресурсам работника и не связаны с серьезными последствиями [44].

Для того чтобы правильно оценить состояние дезадаптации личности сотрудников ОВД, имеющих опыт профессиональной деятельности в экстремальных ситуациях, необходимо уделять внимание особенностям отражения экстремальных ситуаций в ценностно-смысловой сфере этих лиц.

Результаты эффективности профессиональной деятельности становятся важнейшим фактором обеспечения мобильности и роста адаптивности сотрудников в их действиях на экстремальные ситуации профессиональной деятельности.

Таким образом, при нервно-психическом напряжении наблюдается целый комплекс энергетических сдвигов, как положительных, так и отрицательных, все зависит от формы его проявления у человека. Поэтому одним из профессионально важных качеств сотрудников ОВД являются эмоциональная и нервно-психическая устойчивость, обеспечивающие эффективность деятельности в экстремальных условиях.

### **1.6. Роль напряженности в работе сотрудников силовых структур и связь с формами профессиональной деформации**

В целом деятельность сотрудников прокуратуры представляет собой требующий большого напряжения, терпения, добросовестности, знаний и высокой ответственности труд, основанный на строжайшем соблюдении закона.

Напряженность в работе сотрудников органов прокуратуры связана с необходимостью интенсивного анализа большого объема сложной многообразной информации в условиях острого дефицита времени. Нервно-психические перегрузки зачастую усугубляются нерегулярной сменой условий и темпа труда, нарушениями привычной суточной жизнедеятельности, вынужденным отказом от регулярного отдыха.

Личностные особенности сотрудников, работающих с людьми, могут также способствовать формированию нервного перенапряжения. Мотивационные конфликты и конфликты интимно-личностного характера, усиление значения субъективного фактора в оценке тех или иных жизненных ситуаций, непонимание между близкими людьми, агрессивность, нейротизм, хроническая тревожность и внутреннее напряжение [26].

Эмоциональные нагрузки, в свою очередь, связаны с самой природой «помогающих» отношений, требующих эмоционального контакта, соучастия, понимания, эмоционального воздействия на партнера по общению, терпения, выдержанности и т. д. Эмоциональное истощение обнаруживает себя, прежде всего, в чувствах беспомощности, безнадежности. Может возникать чувство «приглушенности», «притупленности» эмоций, когда человек не в силах отозваться, эмоционально откликнуться на ситуации, которые, казалось бы, должны трогать. Это ощущение истощенности эмоциональных ресурсов вызывает чувство, что человек уже ничего не может дать другим - ни

эмоционально, ни психологически. Всё это способствует развитию профессиональных деформаций [30].

Можно рассмотреть нравственно-правовой конформизм в качестве деформации профессионального сознания сотрудника силовых структур, который характеризуется пассивным восприятием правовой действительности, подлаживанием под сложившиеся стандарты нравственно-правового поведения, стремлением угодить коллегам по работе и начальству, некритическим отношением к маргинальным требованиям и актам практической деятельности. Это пассивная жизненная позиция в расчете на понимание и покровительство в трудовом коллективе.

Термин «конформный» понимается как соглашательский, стремящийся к сглаживанию различий. Пассивность и безынициативность - главные черты конформизма. В литературе подчеркивается такая особенность нравственно-правового конформизма, как податливость, стремление угодить давлению вышестоящих инстанций и требованиям влиятельных лиц.

Социальная вредность данной разновидности профессиональной деформации объясняется также игнорированием проблемы борьбы за права и свободы личности, уходом от других актуальных вопросов активной правовой жизни общества.

Таким образом, для деятельности сотрудников силовых структур характерна высокая эмоциональная напряженность труда. Причем чаще это связано с эмоциями отрицательными, с необходимостью их подавлять, а эмоциональную разрядку откладывать на сравнительно



большой период времени, что дает толчок развитию профессиональной деформации, которая обладает особыми чертами.

Выводы по I главе:

1. Каждый работник может быть подвержен «выгоранию», так как человек большую часть времени находится в повседневном напряжении, испытывает эмоциональное переутомление, тем самым постоянно испытывает влияние факторов вызывающих стресс. Поэтому в проявлении синдрома эмоционального выгорания изначально присутствуют затраты личностных ресурсов, что становится следствием значительных затрат в профессиональной деятельности, оказывая влияние и на мотивационный потенциал сотрудников. Исходя из этого, можно сказать, что синдром эмоционального выгорания является результатом сложного взаимодействия личностных особенностей человека, ситуации его межличностных отношений и его профессиональной и рабочей ситуации, в которой он находится.

2. Данный момент существует большое количество методов профилактики эмоционального выгорания. Особую

роль в этом играет в первую очередь заинтересованность самого человека и организации, с которой он сотрудничает.

3. Профессиональная деформация является совокупностью деструкций, которые возникают в процессе выполнения профессиональной деятельности и отрицательно влияют на ее продуктивность, при этом искажая личностный профиль сотрудников. Такие изменения происходят под влиянием факторов, относящихся к внешней среде деятельности, а также факторов внутрисистемного взаимодействия. Можно сказать, что и стаж профессиональной деятельности влияет на личность, вызывая в ней определенные изменения, что способствует возникновению профессиональной деформации.

4. Важно рассматривать психологический потенциал сотрудников при анализе эффективности деятельности работников правоохранительных органов и реализации их профессиональных функций, который состоит из особых качеств, способностей и умений. Также рефлексия составляет сущность профессиональной деятельности сотрудника ОВД, так как связана с его творчеством, межличностным взаимодействием, психологически компетентным общением и другими аспектами правоохранительной деятельности.

5. Период профессиональной адаптации – один из наиболее восприимчивых к возникновению новых профессиональных личностных качеств, которые относятся к проявлениям профессиональной деформации.

6. Конформность может рассматриваться как психологическая категория, неотъемлемое свойство любой

личности, тогда как конформизм - это категория социальная, выражающаяся в определенной форме отражения данного свойства, поведения индивида, особенностях его приспособления к социальным условиям. Поэтому изучая конформность, следует выявлять именно выраженность конформизма у личности. При этом оно может выступать как синоним «сотрудничества» или «уступчивости», но имея свою специфику и сущность.

7. При нервно-психическом напряжении наблюдается целый комплекс энергетических сдвигов, как положительных, так и отрицательных, все зависит от формы его проявления у человека. Поэтому одним из профессионально важных качеств сотрудников ОВД являются эмоциональная и нервно-психическая устойчивость, обеспечивающие эффективность деятельности в экстремальных условиях.

8. Для деятельности сотрудников силовых структур характерна высокая эмоциональная напряженность труда. Причем чаще это связано с эмоциями отрицательными, с необходимостью их подавлять, а эмоциональную разрядку откладывать на сравнительно большой период времени, что дает толчок развитию профессиональной деформации, которая обладает особыми чертами.

## **Глава II. Организация и методы исследования влияния нервно-психического напряжения и**

## **конформизма на проявление синдрома эмоционального выгорания у сотрудников силовых структур**

### **2.1. Организация эмпирического исследования**

Эмпирическое исследование влияния нервно-психического напряжения и конформизма на проявление синдрома эмоционального выгорания у сотрудников силовых структур проводилось на базе ОМВД России по Новокубанскому району г. Новокубанск. В качестве испытуемых в нем приняли участие 100 сотрудников: мужчины – 56 человек, и женщины – 44 человека, в возрасте 23-52 лет, со стажем работы от 1-ого года до 22-х лет.

### **2.2. Методы исследования**

#### **2.2.1. Методика диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко**

Эмоциональное выгорание у профессионалов представляет собой один из защитных механизмов, выражающийся в определенном эмоциональном отношении к своей профессиональной деятельности. Оно связано с психической усталостью человека, длительное время выполняющего одну и ту же работу, которая приводит к снижению силы мотива и меньшей эмоциональной реакции на различные рабочие ситуации.

Предложенная методика дает подробную картину синдрома «эмоционального выгорания». Методика выявляет ведущие симптомы выгорания (по соответствующим шкалам). Она измеряет достаточно разные явления – такие как реакция на внешние и внутренние факторы, приемы психологической защиты, состояние нервной системы.

Количественные показатели определяют степень сформированности каждой из фаз «выгорания». Диагностируются доминирующие симптомы (в отдельных фазах и в целом), определяется, какими факторами они вызваны (профессиональная среда или субъективно-личностные особенности).

Прежде всего, надо обратить внимание на отдельно взятые симптомы. Показатель выраженности каждого симптома колеблется в пределах от 0 до 30 баллов: от 9 и менее баллов — не сложившийся симптом, до 16 и более — сложившийся симптом.

Дальнейший шаг в интерпретации результатов опроса — осмысление показателей фаз развития стресса: «напряжение», «резистенция» и «истощение». В каждой из них оценка возможна в пределах от 0 до 120 баллов. Однако сопоставление баллов, полученных для фаз, неправомерно, ибо не свидетельствует об их относительной роли или вкладе в синдром. Дело в том, что измеряемые в них явления существенно разные: реакция на внешние и внутренние факторы, приемы психологической защиты, состояние нервной системы. По количественным показателям правомерно судить только о том, насколько каждая фаза сформировалась, какая фаза сформировалась в большей или меньшей степени: от 36 и менее баллов — фаза не сформировалась, до 61 и более баллов — сформировавшаяся фаза.

Если сложить сумму всех симптомов, то получится общее значение по наличию или отсутствию эмоционального

выгорания (от 0 до 360 баллов) - чем он выше, тем более выражено выгорание.

Прежде всего, следует описать фазы и соответствующие им симптомы для понятной интерпретации результатов.

I. Фаза напряжения - является предвестником и «запускающим» механизмом в формировании эмоционального выгорания. Состоит из следующих симптомов: симптом «переживания психотравмирующих обстоятельств» (осознание психотравмирующих факторов деятельности, которые трудно устранить); симптом неудовлетворенности собой (в результате неудач или неспособности повлиять на психотравмирующие обстоятельства, человек обычно испытывает недовольство собой, и профессией; симптом «загнанности в клетку» (когда психотравмирующие обстоятельства давят, и мы ничего не можем изменить, к нам приходит чувство беспомощности); симптом «тревоги и депрессии» (профессионал переживает личностную тревогу, разочарование в себе, в профессии или месте работы).

II. Фаза «резистенции» - вычленение этой фазы в самостоятельную весьма условно. Фактически сопротивление нарастающему стрессу начинается с момента появления напряжения. Человек стремится к психологическому комфорту и поэтому старается снизить давление внешних обстоятельств. Формирование защиты на этапе сопротивления происходит на фоне следующих явлений: симптом «неадекватного избирательного эмоционального реагирования» (профессионал неадекватно «экономит» на эмоциях, ограничивает эмоциональную отдачу за счет

выборочного реагирования на ситуации); симптом «эмоционально-нравственной дезориентации» (профессионал не только осознает, что не проявляет должного эмоционального отношения к своему подопечному, но и оправдывается); симптом «расширения сферы экономии эмоций» (симптомы «эмоционального выгорания» проявляются вне профессиональной деятельности – дома, в общении с приятелями, знакомыми; симптом «редукции профессиональных обязанностей» (проявляется в попытке облегчить или сократить обязанности, которые требуют эмоциональных затрат).

III. Фаза истощения - характеризуется падением общего энергетического тонуса и ослаблением нервной системы. «Выгорание» становится неотъемлемым атрибутом личности. Такие симптомы как: симптом «эмоционального дефицита» (к профессионалу приходит ощущение, что эмоционально он не может помогать своим клиентам, подопечным, появляется раздражительность, обиды, резкость, грубость); симптом «эмоциональной отстраненности» (человек почти полностью исключает эмоции из сферы профессиональной деятельности); симптом личностной отстраненности, или деперсонализации (демонстративная форма эмоциональной отстраненности, проявляется не только на работе, но и вне сферы профессиональной деятельности); симптом «психосоматических и психовегетативных» нарушений (человек не может позволить «плевать» на людей, а «выгорание» продолжает нарастать – могут происходить отклонения в соматических или психических состояниях) [42].

## **2.2.2. Интерперсональная диагностика индивидуального стиля межличностного поведения Т. Лири (ДМО Л.Н.Собчик)**

Данная методика была разработана в 1954 году Т.Лири, Г.Лефоржем и Р.Сазеком и в основном предназначена для изучения взаимоотношений в малых группах, а также для подробного исследования представлений человека о себе и идеальном «Я». Также с её помощью можно определить тип отношений к людям и самооценке, который преобладает у субъекта.

Т.Лири предлагал использовать методику для оценки наблюдаемого поведения людей, т.е. поведения в оценке окружающих ("со стороны"), для самооценки, оценки близких людей, для описания идеального «Я».

Опросник содержит 128 оценочных суждений, из которых в каждом из 8 типов отношений образуются 16 пунктов, упорядоченных по восходящей интенсивности. При обработке подсчитывается количество отношений каждого типа. Максимальная оценка уровня - 16 баллов. Она разделена на четыре степени выраженности отношения: от низкой - адаптивное поведение (0-4 балла) до экстремальной - до патологии (13-16 баллов).

Методика может быть представлена респонденту либо списком (по алфавиту или в случайном порядке), либо на отдельных карточках. Ему предлагается указать те утверждения, которые соответствуют его представлению о себе. В результате производится подсчет баллов по каждой октанте с помощью специального «ключа» к опроснику.

Варианты отношения к окружающим следующие:



1. Властный - лидирующий. При умеренно выраженных баллах (до 8) выявляет уверенность в себе, умение быть хорошим советчиком. При высоких показателях - нетерпим к критике, переоценка собственных возможностей (до 12 б.), черты деспотизма (выше 12 б.).

2. Независимый - доминирующий. Выявляет стиль межличностных отношений от уверенного, независимого, соперничающего, нарциссического, с выраженным чувством собственного превосходства над окружающими, с тенденцией иметь особое мнение, отличное от мнения большинства, и занимать обособленную позицию в группе (при высоких баллах, 12 - 16).

3. Прямолинейный - агрессивный. В зависимости от степени выраженности показателей этот октант выявляет искренность, прямолинейность, настойчивость в достижении цели (умеренные баллы) или чрезмерное упорство, недружелюбие и вспыльчивость (высокие баллы).

4. Недоверчивый - скептический. Реалистичность базы суждений и поступков, скептицизм и неконформность (до 8 баллов) перерастает в крайне обидчивый и недоверчивый модус отношений к окружающим с выраженной склонностью к критицизму, недовольством окружающими и подозрительностью.

5. Покорно - застенчивый. Отражает такие особенности межличностных отношений, как скромность, застенчивость,

склонность брать на себя чужие обязанности. При высоких баллах - полная покорность, повышенное чувство вины, самоуничижение.

6. Зависимый - послушный. При умеренных баллах - потребность в помощи и доверии со стороны окружающих, в их признании. При высоких показателях - сверхконформность, полная зависимость от мнения окружающих.

7. Сотрудничающий - конвенциальный. Выявляет стиль межличностных отношений, свойственный лицам, стремящимся к тесному сотрудничеству с референтной группой, к дружелюбным отношениям с окружающими. Избыточность в проявлении данного стиля межличностного отношения проявляется компромиссным поведением.

8. Ответственно - великодушный. Проявляется выраженной готовностью помогать окружающим, развитым чувством ответственности. Высокие баллы выявляют мягкосердечность, сверхобязательность.

Показатели, не выходящие за уровень 8 баллов, соответствуют «гармоническим личностям». Более высокие показатели соответствуют акцентуации определенных поведенческих стереотипов. Оценки, достигающие уровня 14 - 16 баллов, свидетельствуют о трудности социальной адаптации. Низкие показатели по всем актантам (0,3 балла) могут быть результатом скрытности испытуемого. Первые 4 типа межличностного

отношения (1 - 4 актанты) характеризуются преобладанием неконформных тенденций и склонностью к конфликтам, выраженной независимостью мнений, упорством, тенденцией к лидерству. Другие 4 актанта V - VIII представляют противоположную тенденцию. У лиц с высокими показателями по ним преобладают конформистские установки, покладистость (VII и VIII), неуверенность, склонность к компромиссам (V и V 1). [46].

### **2.2.3. Шкала оценки уровня реактивной и личностной тревожности (Ч.Спилберг, Ю.Л.Ханин)**

Большинство из известных методов измерения тревожности позволяет оценить только или личностную, или состояние тревожности, либо более специфические реакции. Единственной методикой, позволяющей дифференцировано измерять тревожность и как личностное свойство, и как состояние является методика, предложенная Ч. Д. Спилбергером. На русском языке его шкала была адаптирована Ю. Л. Ханиным.

Под личностной тревожностью понимается устойчивая индивидуальная характеристика, отражающая предрасположенность субъекта к тревоге и предполагающая наличие у него тенденции воспринимать достаточно широкий "веер" ситуаций как угрожающие, отвечая на каждую из них определенной реакцией. Как предрасположенность, личная тревожность активизируется при восприятии определенных стимулов, расцениваемых человеком как опасные для самооценки, самоуважения. Ситуативная или реактивная тревожность как состояние характеризуется субъективно

переживаемыми эмоциями: напряжением, беспокойством, озабоченностью, нервозностью. Это состояние возникает как эмоциональная реакция на стрессовую ситуацию и может быть разным по интенсивности и динамичности во времени.

Личности, относимые к категории высокотревожных, склонны воспринимать угрозу своей самооценке и жизнедеятельности в обширном диапазоне ситуаций и реагировать весьма выраженным состоянием тревожности. Если психологический тест выражает у испытуемого высокий показатель личностной тревожности, то это дает основание предполагать у него появление состояния тревожности в разнообразных ситуациях, особенно когда они касаются оценки его компетенции и престижа.

При анализе результатов самооценки надо иметь в виду, что общий итоговый показатель по каждой из подшкал может находиться в диапазоне от 20 до 80 баллов. При этом, чем выше итоговый показатель, тем выше уровень тревожности (ситуативной или личностной). При интерпретации показателей можно использовать следующие ориентировочные оценки тревожности: до 30 баллов - низкая, 31 - 44 балла - умеренная; 45 и более высокая.

Высокоразвитая тревожность говорит о том, что человек испытывает повышенное, необоснованное беспокойство, которое мешает ему и от которого следует избавляться, проведя анализ причин его вызывающих.

Среднеразвитая тревожность говорит о том, что дела у обследуемого более или менее благополучны, хотя встречаются случаи, когда появляется беспокойство, не обоснованное сложившимися обстоятельствами.

Низкоразвитая тревожность также свидетельствует о нормальном состоянии дел, но при этом можно говорить о том, что человеку желательно проявлять больше эмоциональной вовлеченности в различных ситуациях и не сдерживать свои чувства. [17]

#### **2.2.4. Шкала нервно-психического напряжения**

##### **Т.А. Немчина**

Автор методики НПН профессор Психоневрологического института им. В. А. Бехтерева Т. А. Немчин при разработке опросника НПН использовал результаты многолетних клинико-психологических исследований, проведенных на большом количестве испытуемых, находящихся в условиях экстремальной ситуации.

По содержанию опросника все признаки можно разделить на три группы утверждений: первая группа отражает наличие физического дискомфорта и неприятных ощущений со стороны соматических систем организма, вторая группа утверждает о наличии (или отсутствии) психического дискомфорта и жалоб со стороны нервно-психической сферы, в третью группу входят признаки, описывающие некоторые общие характеристики нервно-психического напряжения и степень выраженности этого состояния. Опросник рекомендуется использовать для диагностики психической напряженности в условиях сложной (экстремальной) ситуации или ее ожидания.

Максимальное количество очков, которое может набрать испытуемый, равно 90, минимальное количество равно 30 баллам, когда испытуемый отрицает наличие у себя каких-либо проявлений нервно-психического напряжения.

Согласно статистическим данным, представленным Т. А. Немчиным, по сумме набранных очков индексу НПН (ИН) выделяются три степени НПН и их характеристики.

$ИН < 42,5$  — первая степень НПН — относительная сохранность характеристик психического и соматического состояния. Ощущение психического комфорта.

$42,6 > ИН < 75$  — вторая степень НПН — ощущение подъема, готовности к работе и сдвиг в сторону симпатикотонии. Ощущение подъема, мобилизованности, готовности к работе.

$ИН > 75$  — третья степень НПН — дезорганизация психической деятельности и снижение продуктивности деятельности. Ощущение физического дискомфорта. Менее выражен психический дискомфорт [11].

### **2.2.5. Опросник социально-психологической адаптированности (СПА) (К.Роджерс и Р.Даймонд), Осницкий А.К.**

Опросник социально-психологической адаптации был разработан Карлом Роджерсом и Розалинд Даймонд в США в 1954 году. В 2004 году в журнале «Психология и школа» была опубликована модифицированная кандидат психологических наук А. К. Осницким версия опросника, получившая с тех пор заметное распространение.

Опросник предназначен для изучения особенностей социально-психологической адаптации и связанных с этим черт личности.

Стимульный материал представлен 101 утверждением, которые сформулированы в третьем лице единственного

числа, без использования каких-либо местоимений. Данный методический прием является одной из форм «нейтрализации» установки тестируемых на социально-желательные ответы. В методике предусмотрена достаточно дифференцированная, 7-бальная шкала ответов.

Авторами выделяются следующие 6 интегральных показателей:

«Адаптация»; «Приятие других»; «Интернальность»; «Самовосприятие»; «Эмоциональная комфортность»; «Стремление к доминированию».

Зона неопределенности в интерпретации результатов по каждой шкале для подростков приводится в скобках, для взрослых — без скобок.

В опроснике содержатся высказывания о человеке, о его образе жизни, переживаниях, мыслях, привычках, стиле поведения. Их всегда можно соотнести с нашим собственным образом жизни [51].

### **2.2.6. Линейный коэффициент корреляции r-Пирсона**

Линейный корреляционный анализ позволяет установить прямые связи между переменными величинами по их абсолютным значениям. Формула расчета коэффициента корреляции построена таким образом, что если связь между признаками имеет линейный характер, коэффициент Пирсона точно устанавливает тесноту этой связи. Поэтому он называется также коэффициентом линейной корреляции Пирсона [36].

Критерий корреляции Пирсона позволяет определить, какова теснота (или сила) корреляционной связи между двумя показателями, измеренными в количественной шкале. При помощи дополнительных расчетов можно также определить, насколько статистически значима выявленная связь [42].

### **2.2.7. Непараметрический критерий U-Манна-Уитни**

Эмпирическое значение критерия U показывает, насколько совпадают (пересекаются) два ряда значений измеренного признака. Чем меньше совпадение, тем больше различаются эти два ряда. Основная идея критерия основана на представлении всех значений в виде общей последовательности упорядоченных (ранжированных) значений.

Критерий позволяет выявить различия между очень маленькими выборками [42].

## **Глава III. Интерпретация и анализ результатов исследования**



При подборе респондентов учитывался стаж профессиональной деятельности в силовых структурах. Все сотрудники, принявшие участие в исследовании, были разделены на две группы: 48 человек со стажем от 1-ого года до 11-ти лет включительно и 52 человека со стажем от 12-ти до 22-х лет.

Анализ результатов по критерию Манна-Уитни представлен в Приложении №11.

### **3.1. Интерпретация результатов по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания В.В.Бойко»**

При описании результатов учитывались данные из таблиц первичных показателей – Приложение №1 и Приложение №2 для каждой группы.

Проводя анализ выраженности фазы «напряжение» у первой группы сотрудников силовых структур, можно сказать, что она активна в формировании эмоционального выгорания. Можно выделить, что эта фаза находится в стадии формирования у преобладающего большинства испытуемых – 54% (26 человек). Такие сотрудники испытывают тревожное напряжение, что является запускающим механизмом в формировании эмоционального выгорания. У одинакового количества сотрудников, которые относятся к первой группе, «напряжение» не сформировалось и уже сформировалось – по 23% (11 человек) соответственно.

Рассматривая проявление фазы «напряжение» у сотрудников второй группы, стаж работы которых более 12-ти лет, можно сказать, что полностью сформированная фаза была выявлена только у 21% (11 человек). Признаки

формирования фазы «напряжение» не проявились у большинства – 43% (22 человека), а у 36% (19 человек) испытуемых фаза находится в формировании.

Результаты продемонстрированы в Диаграмме 3.1.

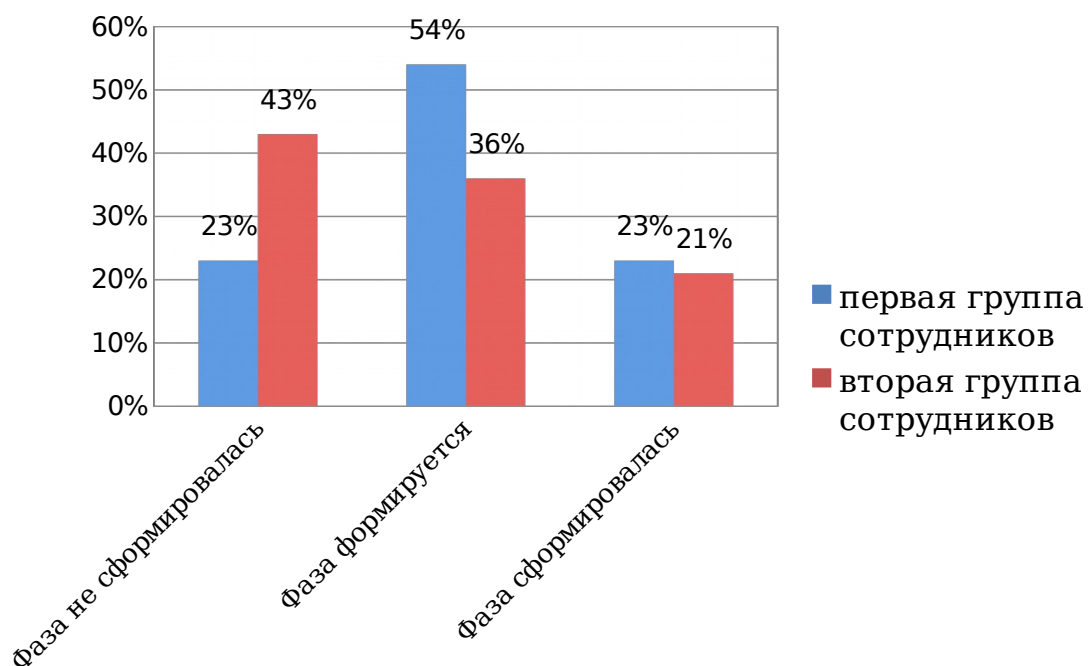


Диаграмма 3.1. Проявление фазы «напряжение» по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко.

Сравнение полученных результатов фазы «напряжение» после статистической интерпретации общих показателей сформированности было проведено с использованием U-критерия Манна-Уитни, который показал асимптотические значимости критерия ( $U=,841$ ,  $p<0,01/0,05$ ), где нулевая гипотеза была принята. Значит, распределение данной фазы для сотрудников первой и второй групп является одинаковым. Из этого следует, что «напряжение» в одной

степени развито как у испытуемых с большим стажем, так и с маленьким.

Рассматривая симптомы фазы «напряжение» у большинства испытуемых первой группы, можно заметить, что многие из них не сформировались - «неудовлетворенность собой» у 44% (21 человек), «загнанность в клетку» у 73% (35 человек), «тревога и депрессия» у 46% (22 человек). Сформировались они только у 17% (8 человек), 17% (8 человек) и 25% (12 человек) соответственно. Выявлены незначительные показатели формирования «загнанности в клетку» и «тревоги и депрессии» - 10% (5 человек), 29% (14 человек). Симптом «неудовлетворенность собой» почти в равной степени проявился и как находящийся в формировании у 39% (19 человек). Из этого следует, что весомое количество сотрудников подвержено ощущению невозможности оказывать влияние на ситуацию, которое в свою очередь вызывает недовольство собой и профессиональной деятельностью в целом. Симптом же «переживания психотравмирующих обстоятельств» выделяется в данной группе - он уже сформировался у 54% (26 человек) испытуемых. Это значит, что отчаяние и негодование постепенно накапливаются и выявляются травмирующие факторы, присутствующие в деятельности, которые мешают нормально выполнять свои обязанности. В стадии формирования обнаружился у 33% (16 человек), а совсем не сформировался у 13% (6 человек). Также в данном симптоме, по сравнению с другими, оказалось наибольшее количество сотрудников с доминирующими баллами - 25% (12 человек).

При этом в «неудовлетворенности собой» доминирующие баллы только у 8% (4 человека), «загнанности в клетку» - 8% (4 человек) и «тревоге и депрессии» - 15% (7 человек).

При анализе симптомов фазы «напряжение» второй группы сотрудников было выявлено, что большинство из них не сформировались - «неудовлетворенность собой» 46% (24 человека), «загнанность в клетку» 56% (29 человек), «тревога и депрессия» 54% (28 человек). Рассматривая «неудовлетворенность собой», следует указать, в стадии формирования этот симптом находится у 31% (16 человек) испытуемых, при этом у 23% (12 человек) он уже сформировался. Вероятно, у них уже начали проявляться фрустрационные состояния, которые способствуют развитию недовольства собой и профессией. Симптом «загнанности в клетку» сформировался у 19% (10 человек) сотрудников, а ещё формируется у 25% (13 человек). «Тревога и депрессия» оказалась в стадии формирования только у 15% (8 человек), а сформированной - у 31% (16 человек). Данный симптом крайний в фазе и представляет собой показатель, что испытуемые, у которых он находится в сформированной стадии, с большой вероятностью подвержены развитию эмоционального выгорания в фазу «резистенция». Симптом «переживания психотравмирующих обстоятельств» у второй группы также является наиболее выделяющимся. У половины сотрудников он находится в формировании - 50% (26 человек), а сформировался уже у 33% (17 человек). Не сформировался только у 17% (9 человек). В данном симптоме, а также в «тревоге и депрессии» оказалось большое количество испытуемых, по сравнению с другими, с

доминирующими баллами - 19% (10 человек) и 21% (11 человек) соответственно.

Описанные результаты показаны на Диаграмме 3.2.

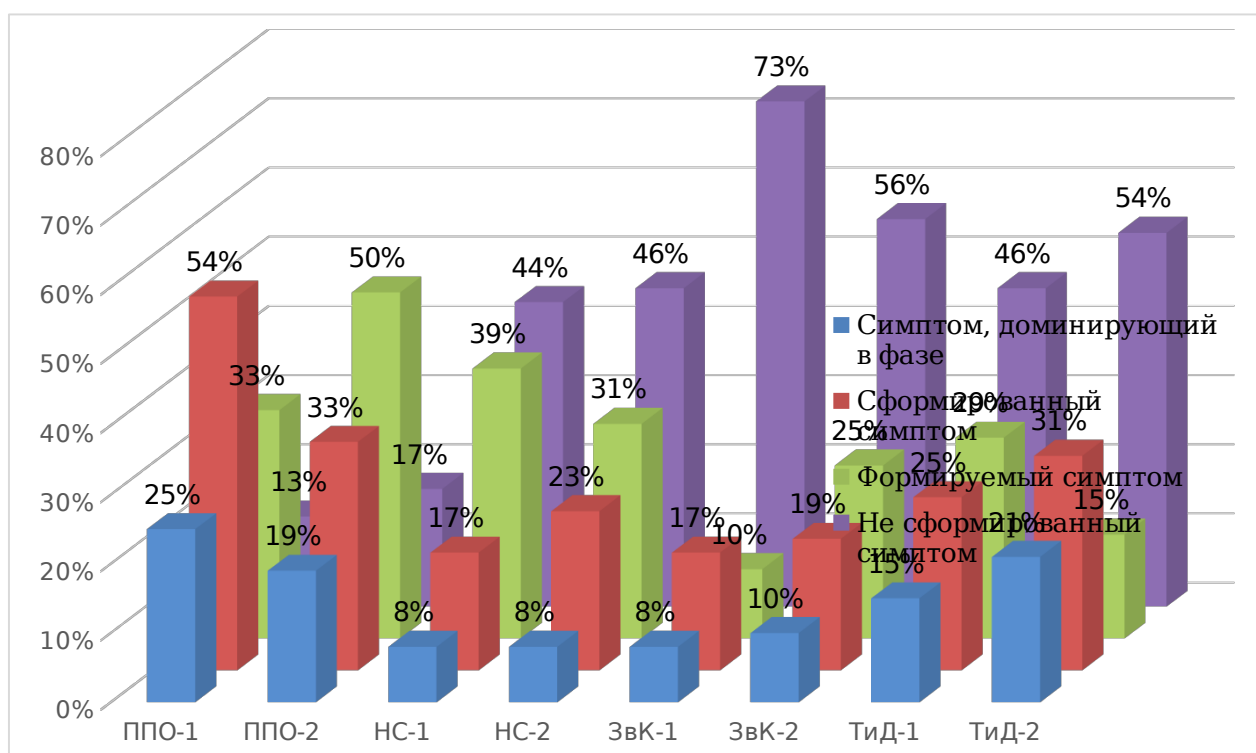


Диаграмма 3.2. Показатели сформированности симптомов фазы «напряжения» по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко.

Сравнение полученных результатов симптомов «напряжения» после статистической интерпретации общих показателей сформированности было проведено с использованием U-критерия Манна-Уитни, который показал асимптотические значимости критериев: «переживания психотравмирующих обстоятельств» ( $U=,087$ ,  $p<0,01/0,05$ ),

«неудовлетворенность собой» ( $U=,689$ ,  $p<0,01/0,05$ ), «загнанность в клетку» ( $U=,100$ ,  $p<0,01/0,05$ ), «тревога и депрессия» ( $U=,638$ ,  $p<0,01/0,05$ ), где нулевая гипотеза была принята. Значит, показатели по данным симптомам, у сотрудников первой и второй групп значимых различий не имеют.

Таким образом, анализируя результаты исследования эмоционального выгорания по фазе «напряжение» проведенного с участием сотрудников силовых структур, можно определить следующее: симптом «переживания психотравмирующих обстоятельств», почти в равной степени преимущественно выражен как у первой, так и у второй группы с различным стажем. Это свидетельствует о том, что сама по себе деятельность в правоохранительных органах для всех служащих является предпосылкой для обострения переживания психотравмирующих ситуаций. Можно выделить и различие между группами – по показателям сформированности симптома «тревога и депрессия», у сотрудников с большим стажем работы он является сформированным у значительного количества испытуемых (31% - 16 человек), а также выявлен у 21% (11 человек) участников с доминирующими баллами. Значит, сотрудники, выполняющие свои обязанности больше 12-ти лет, подвержены депрессивным и тревожным состояниям.

Рассматривая выраженность фазы «резистенция» у первой группы сотрудников силовых структур, можно сказать, что она пассивна в формировании эмоционального выгорания. Можно выделить, что эта фаза не сформирована у преобладающего количества испытуемых – 58% (28 человек).

Значит, вероятность, что эмоциональное выгорание перейдет в следующую фазу, мала. У 42% (20 человек) сотрудников данная фаза проходит процесс формирования. Поэтому у них может наблюдаться упадок сил и ослабление нервной системы. Важно, что испытуемых со сформированной фазой «резистенции» в группе не было выявлено.

Проводя анализ фазы «резистенция» у сотрудников второй группы, стаж работы которых более 12-ти лет, можно сказать, что признаки формирования проявились у половины испытуемых - 50% (26 человек), а полностью сформированная фаза была выявлена у большого количества сотрудников - 42% (22 человек). Она не сформировалась только у 8% (4 человека). Данный результат может говорить о том, что, подвергаясь ежедневным стрессовым факторам, сотрудники ОВД стараются, более ли менее, отгородиться от неприятных впечатлений, которые являются издержкой их трудной профессии, поэтому они выстраивают определенную психологическую защиту от негативных внешних факторов.

Сравнение полученных результатов фазы «резистенция» после статистической интерпретации общих показателей сформированности было проведено с использованием U-критерия Манна-Уитни, который показал асимптотические значимости критерия ( $U=,000$ ,  $p<0,01/0,05$ ), где нулевая гипотеза была отклонена. Значит, распределение данной фазы для сотрудников первой и второй групп является различным. Из этого следует, что «резистенция» проявляется в разной степени у испытуемых с большим и маленьким стажем.

Результаты продемонстрированы в Диаграмме 3.3.

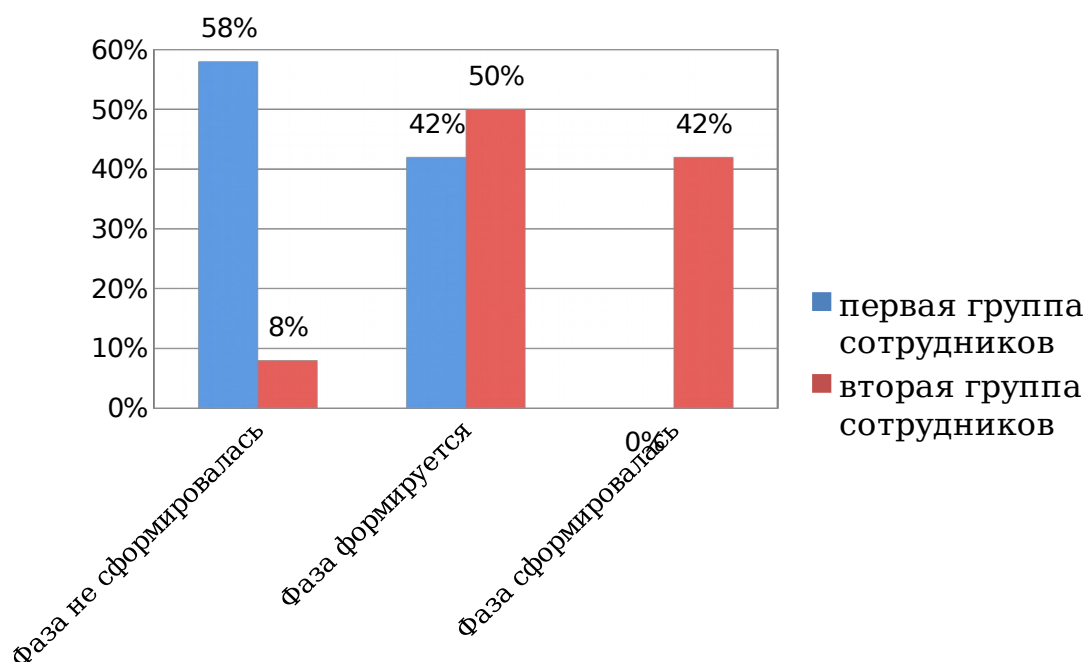


Диаграмма 3.3. Проявление фазы «резистенция» по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко.

Рассматривая симптомы фазы «резистенция» первой группы сотрудников было выявлено, что у значительного количества испытуемых они не сформировались - «неадекватное избирательное эмоциональное реагирование» у 27% (13 человек), «эмоционально-нравственная дезориентация» у 46% сотрудников (22 человека), «расширение сферы экономии эмоций» у 71% (34 человека), «редукции профессиональных обязанностей» у 69% (33 человека). Анализируя «неадекватное избирательное эмоциональное реагирование», следует указать, в стадии формирования этот симптом находится у 60,5% (29 человек) испытуемых, - самое большое число сотрудников среди других симптомов - при этом только у 12,5% (6 человек) она сформировалась. Это значит, что сотрудники уже подверглись воздействию эмоционального выгорания - они



неадекватно «экономят» на эмоциях, ограничивают эмоциональную отдачу в профессиональной деятельности и выборочно реагируют на ситуацию «хочу или не хочу», поэтому их личностными чертами становятся равнодушие, черствость и неучтивость. Симптом «эмоционально-нравственная дезориентация» находится в стадии формирования у 52% (25 человек) сотрудников, а сформировался только у одного испытуемого. Так как первые стадии только формируются, а последние и вовсе не выражены, то можно говорить, что сотрудники пытаются уменьшить воздействие внешних факторов, а значит, сопротивляются нарастающему стрессу. «Расширение сферы экономии эмоций» оказалась в стадии формирования только у 10% (5 человек), а сформированной – у 19% (9 человек). Также и «редукции профессиональных обязанностей» оказалась не выраженной – в формировании 27% (13 человек), а сформировалась у 4% (2 человека).

В данной фазе у первой группы количество доминирующих баллов оказалось незначительным: в симптоме «неадекватное избирательное эмоциональное реагирование» - 8% (4 человека) и в «расширении сферы экономии эмоций» - 4% (2 человека).

При анализе симптомов фазы «резистенция» второй группы сотрудников было выявлено значительное количество сотрудников, у которых они сформировались - «неадекватное избирательное эмоциональное реагирование» у 64% (33 человека), «эмоционально-нравственная дезориентация» у 31% сотрудников (16 человек), «расширение сферы экономии эмоций» у 44% (23 человека), «редукции профессиональных

обязанностей» у 40% (21 человек). Это говорит о том, что сотрудники хоть и пытаются бороться со стрессовыми факторами, но с годами службы они стали хроническими, что дает толчок к развитию эмоционального выгорания в следующую фазу. Рассматривая «неадекватное избирательное эмоциональное реагирование», следует указать, в стадии формирования этот симптом находится у 21% (11 человек) испытуемых, при этом у 15% (8 человек) - он не сформировался. У них проявляется неадекватная «экономия» на эмоциях, ограничение на эмоциональную отдачу в профессиональной деятельности, также сотрудники становятся более равнодушными и отчужденными. Во второй группе это проявляется в большей степени. Симптом «эмоционально-нравственная дезориентация» формируется у 38% (20 человек), но не сформировался у 31% (16 человек) - самый значительный симптом во второй группе, где у большего числа испытуемых он находится в формировании. Он является логическим продолжением последствий неадекватного реагирования в отношениях: сотрудники уже осознают своё эмоциональное отношение к другим, но считают его должным. «Расширение сферы экономии эмоций» оказалась в стадии формирования только у 23% (12 человек), а не сформировалась - у 33% (17 человек). Симптом «редукции профессиональных обязанностей» у существенного количества сотрудников находится в формировании у 35% (18 человек), а не сформировался у 25% (13 человек). Данный симптом крайний в фазе и представляет собой показатель, что испытуемые, у которых он находится в сформированной стадии, с большой

вероятностью подвержены развитию эмоционального выгорания в фазу «истощения».

В фазе «резистенция» у второй группы было выявлено выраженное количество доминирующих баллов в каждом симптоме: «неадекватное избирательное эмоциональное реагирование» у 46% (24 человека), «эмоционально-нравственная дезориентация» у 15% сотрудников (8 человек), «расширение сферы экономии эмоций» у 31% (16 человек), «редукции профессиональных обязанностей» у 23% (12 человек). Значит, она прогрессирует и стремительно переходит в следующую фазу.

Вышеуказанные данные представлены на Диаграмме 3.4.

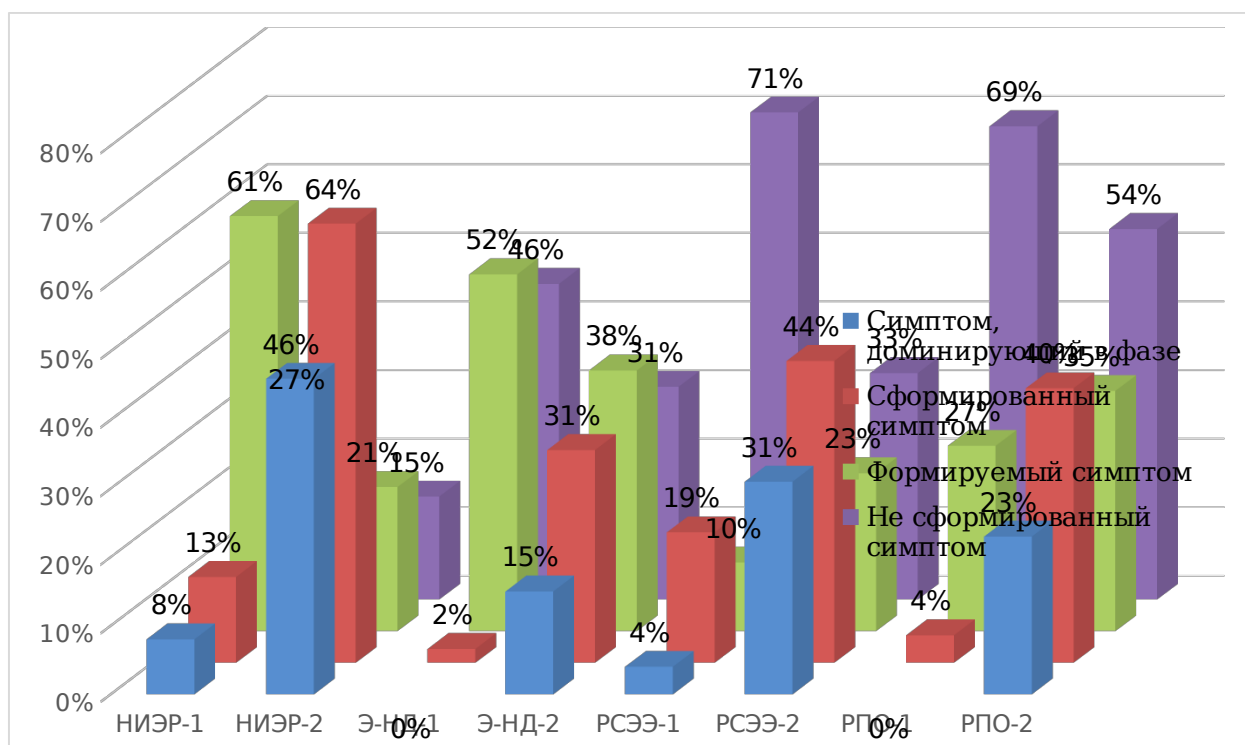


Диаграмма 3.4. Показатели сформированности симптомов фазы «резистенции» по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко.

При анализе показателей степени сформированности симптомов фазы «резистенции» в группах, можно определить

у первой группы выраженность только «неадекватного избирательного эмоционального реагирования» и «эмоционально-нравственной дезориентации». Тогда сотрудник перестает понимать разницу между экономичным проявлением эмоций и неадекватным эмоциональным избирательным реагированием, а также он начинает проявлять неправильное отношение к людям, с которыми они работают.

Сравнение полученных результатов симптомов «резистенции» после статистической интерпретации общих показателей выраженной сформированности было проведено с использованием U-критерия Манна-Уитни, который показал асимптотические значимости критериев: «неадекватное избирательное эмоциональное реагирование» ( $U=,000$ ,  $p<0,01/0,05$ ), «эмоционально-нравственная дезориентация» ( $U=,002$ ,  $p<0,01/0,05$ ), «расширение сферы экономики эмоций» ( $U=,000$ ,  $p<0,01/0,05$ ), «редукции профессиональных обязанностей» ( $U=,000$ ,  $p<0,01/0,05$ ), где нулевая гипотеза была отклонена. Значит, показатели по данным симптомам, у сотрудников первой и второй групп находятся в зоне статистической значимости, следовательно, различия между группами по данному показателю значимы. Из полученных выше данных, можно сказать, что фаза «резистенции» менее сформирована у первой группы - в формировании находятся только первые два симптома, при этом у второй группы все симптомы или сформированны, или проходят процесс формирования.

Рассматривая выраженность фазы «истощение» у первой группы сотрудников силовых структур, можно сказать, что

она совсем не участвует в формировании эмоционального выгорания, так как фаза не сформирована у преобладающего количества испытуемых – 87,5% (42 человека). Проходит формирование или не сформирована у 6,25% (3 человека) соответственно. Значит, вероятность, что эмоциональное выгорание будет развиваться в крайнюю форму на данное время – мала. У испытуемых не наблюдается ослабление нервной системы и их энергетический тонус в пределах нормы.

Проводя анализ фазы «истощение» у сотрудников второй группы, стаж работы которых более 12-ти лет, можно сказать, что признаки формирования эмоционального выгорания проявились у многих, из этого следует, что она прогрессирует. В формировании находится – 42% (22 человека), а полностью сформированная фаза была выявлена у 25% (13 человек). Она не сформировалась у 33% (17 человек). Эти результаты могут быть следствием борьбы с эмоциональным выгоранием в отделе МВД, где было проведено исследование. Количество сотрудников с сформированной фазой и большими показателями в этой группе гораздо меньше, чем могло быть при отсутствии работы с людьми психологического отдела.

Результаты продемонстрированы в Диаграмме 3.5.

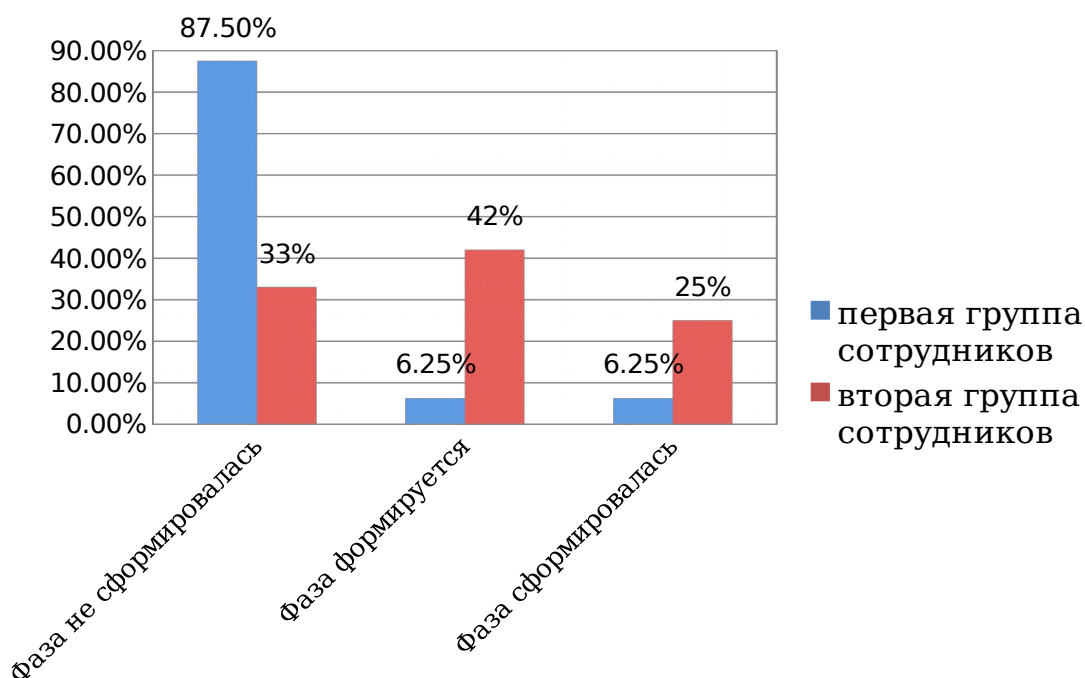


Диаграмма 3.5. Проявление фазы «истощение» по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко.

Сравнение полученных результатов фазы «истощение» после статистической интерпретации общих показателей сформированности было проведено с использованием U-критерия Манна-Уитни, который показал асимптотические значимости критерия ( $U=,000$ ,  $p<0,01/0,05$ ), где нулевая гипотеза была отклонена. Значит, распределение данной фазы для сотрудников первой и второй групп является различным. Из этого следует, что «истощение» проявляется в разной степени у испытуемых с большим и маленьким стажем, у первых она развита сильнее.

Рассматривая симптомы фазы «истощение» первой группы сотрудников было выявлено, что у абсолютного большинства испытуемых они не сформировались - «эмоционального дефицита» у 69% (33 человека),

«эмоциональной отстраненности» у 79% (38 человек), «личностной деперсонализации» у 83% (40 человек), «психосоматических и психовегетативных нарушений» у 69% (33 человека). Анализируя «эмоциональный дефицит», следует указать, в стадии формирования этот симптом находится у 23% (11 человек) испытуемых, при этом только у 8% (4 человека) она сформировалась. Это значит, что лишь немногие испытуемые проявляют негативные эмоции при взаимодействии с другими людьми. Симптом «эмоциональной отстраненности» находится в стадии формирования у 21% (10 человек) сотрудников, но ни у одного не сформировался. Следовательно, они сохраняют полноту эмоций, взаимодействуя с другими. «Личностная деперсонализация» оказалась в стадии формирования только у 13% (6 человек), а сформированной – у 4% (2 человека). Также и «психосоматические и психовегетативные нарушения» оказалась не выраженной – в формировании 23% (11 человек), а сформировалась у 8% (4 человека).

В данной фазе у первой группы количество доминирующих баллов оказались только в симптоме «психосоматические и психовегетативные нарушения» – 6,25% (3 человека).

При анализе симптомов фазы «истощение» второй группы сотрудников было выявлено значительное количество сотрудников, у которых они сформировались – «эмоционального дефицита» у 38,5% (20 человек), «эмоциональной отстраненности» у 40% (21 человек), «личностной деперсонализации» у 21% (11 человек), «психосоматических и психовегетативных нарушений» у 15%

(8 человек). Симптомы явно выражены по сравнению с первой группой, что может говорить о прогрессивном развитии эмоционального выгорания у сотрудников со стажем больше 12-ти лет. Рассматривая «эмоциональный дефицит», следует указать, что он является самым выраженным в фазе. Это говорит о частом проявлении негативных эмоций при работе с другими людьми. В стадии формирования этот симптом находится у 40,5% (21 человек) испытуемых, при этом у 21% (11 человек) - он не сформировался. Симптом «эмоциональной отстраненности» формируется у 20% (10 человек), но не сформировался у 40% (21 человек). «Личностная деперсонализация» оказалась в стадии формирования только у 19% (10 человек), а не сформировалась - у 60% (31 человек). Симптом «психосоматических и психовегетативных нарушений» у большого количества сотрудников находится в формировании у 54% (28 человек), а не сформировался у 31% (16 человек). Данный симптом крайний в фазе и представляет собой показатель, что у испытуемых, имеющих формирующуюся стадию, с большой вероятностью развиваются опасные признаки эмоционального выгорания, оказывающие влияние на их здоровье.

В фазе «истощение» у второй группы было выявлено показательное количество доминирующих баллов в каждом симптоме: «эмоционального дефицита» у 23% (12 человек), «эмоциональной отстраненности» у 13% (7 человек), «личностной деперсонализации» у 10% (5 человек), «психосоматических и психовегетативных нарушений» у 4% (2 человека). Из этого следует, что хоть крайний синдром



является выраженным, но большинство доминирующих баллов было получено у первого симптома, это может говорить о прогрессивности эмоционального выгорания у сотрудников со стажем старше 12-ти в норме.

Следовательно, проведя подробный анализ данных испытуемых двух групп, следует сделать вывод о выраженном развитии фазы «истощение» у опытных сотрудников, входящих во вторую группу, по сравнению с более молодыми сотрудниками. Симптому «эмоционального дефицита» оказались подвержены большинство участников второй группы – равнодушие и черствость присуща им при взаимодействии с другими людьми. В зоне контроля находятся симптом «психосоматических и психовегетативных нарушений», что может свидетельствовать о незначительных проблемах со здоровьем у испытуемых.

Вышеуказанные данные представлены на Диаграмме 3.6.

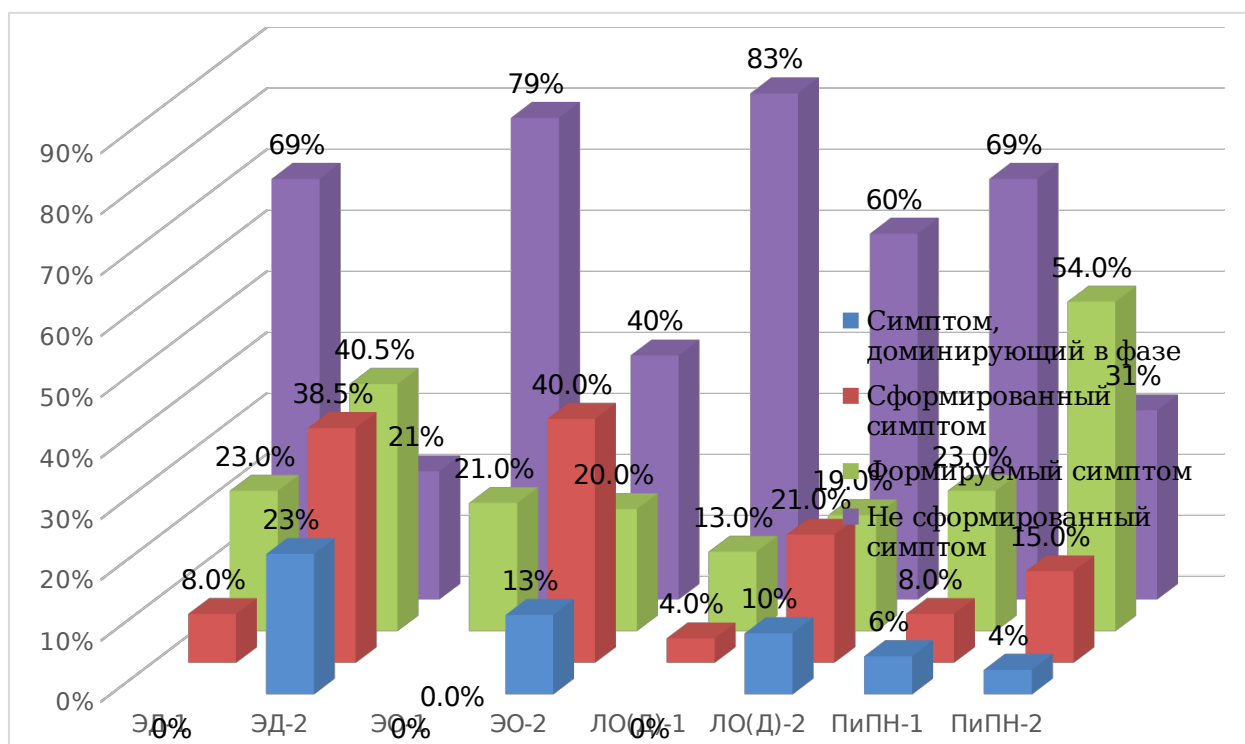


Диаграмма 3.6. Показатели сформированности симптомов фазы «истощение» по методике «Диагностика уровня эмоционального выгорания» В.В. Бойко.

Сравнение полученных результатов симптомов «истощения» после статистической интерпретации общих показателей выраженной сформированности было проведено с использованием U-критерия Манна-Уитни, который показал асимптотические значимости критериев: «эмоционального дефицита» ( $U=,000$ ,  $p<0,01/0,05$ ), «эмоциональной отстраненности» ( $U=,000$ ,  $p<0,01/0,05$ ), «личностной деперсонализации» ( $U=,000$ ,  $p<0,01/0,05$ ), «психосоматических и психовегетативных нарушений» ( $U=,000$ ,  $p<0,01/0,05$ ), где нулевая гипотеза была отклонена. Значит, показатели по данным симптомам, у сотрудников первой и второй групп находятся в зоне статистической значимости, следовательно, различия между группами по данному показателю значимы. Из полученных выше данных, можно сказать, что фаза «истощения» совсем не сформирована у первой группы, при этом у второй группы большинство симптомов или сформировано, или проходят процесс формирования.

Можно сделать вывод, что анализ методики «Диагностика уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко» выявил, что у сотрудников МВД со стажем работы более 12-ти лет быстрее и активнее развивается фаза «Резистенции», а также достаточно выражена фаза «Истощения», по сравнению с более молодыми сотрудниками. Следовательно, они постоянно пытаются уменьшить воздействие внешних факторов, а значит, сопротивляются нарастающему стрессу.

При этом они могут не замечать чужих эмоций, испытывать желание сократить свои обязанности в эмоциональных затратах, выливая также часто свою злость на семью и близких. Предпочитая негативные эмоции при общении, испытуемые, входящие во вторую группу, рискуют ухудшить состояние здоровья. Различия по критерию Манна-Уитни доказал различие в выраженности проявления симптомов указанных фаз и их самих в целом у сотрудников двух групп.

Таким образом, фаза напряжение в большей мере находится в стадии формирования у сотрудников со стажем работы до 12-ти лет. Она является у данной группы самой выраженной по сравнению с другими фазами. По значительности симптомов больший процент развития эмоционального выгорания выявлено во второй группе.

Фаза резистенции проходит процесс формирования или уже сформировалась у значительного большинства испытуемых второй группы (50% - 26 человек и 42% - 22 человека соответственно).

Фаза истощения совсем не выражена у сотрудников со стажем работы менее 12-ти лет, зато имеет существенное развитие у испытуемых другой группы, указывая на преобладание эмоционального дефицита и симптома «психосоматических и психовегетативных нарушений», который находится больше в стадии формирования.

### **3.2. Анализ результатов исследования по методике «Интерперсональная диагностика индивидуального стиля межличностного поведения Т. Лири (ДМО Л.Н.Собчик)»**

Теперь следует сказать о данных, полученных при обработке методики Т.Лири. При описании результатов учитывались показатели из таблиц первичных показателей – Приложение №3 и Приложение №4 для каждой группы. Также испытуемые разделены на две группы: со стажем работы до 11-ти лет и от 12 до 22-х лет.

Для того, чтобы оценить степень проявления конформизма у испытуемых, условно все октанты были разделены на две группы. Первые 4 типа межличностного отношения (I - IV актанты) характеризуются преобладанием неконформистских тенденций, выраженной независимостью мнений, тенденцией к лидерству, а также упорством и склонностью к конфликтам.

Остальные 4 типа V - VIII представляют противоположную тенденцию – конформистские установки. Поэтому у лиц с высокими показателями по ним преобладают покладистость (VII и VIII), неуверенность, склонность к компромиссам (V и VI).

Анализируя полученные результаты можно сказать, что большее суммарное количество баллов по восьми октантам выявилось у второй группы, они оказались более откровенными. Также большинство сотрудников являются «гармоничными личностями» (до 8 баллов включительно по каждой актанте) – 81% (81 человек), что говорит об их естественном общении с другими людьми без выраженных трудностей.

Исходя из данных на Диаграмме 3.7., можно увидеть, что испытуемые первой группы больше отдают предпочтение таким типам поведения, как: «сотрудничающий» - 19%;

«прямолинейный» - 16%, а также «независимый» - 15%. Это, вероятно, говорит об их подсознательном стремлении к отстаиванию собственного мнения и склонности к упорству, а значит к нонконформным установкам.

У второй же группы также несколько типов межличностного поведения с доминирующими баллами: «властный» - 19%, «великодушный» - 15%, «прямолинейный» и «сотрудничающий» - по 14% соответственно. Выраженность как конформных показателей, так и нонконформных. Но последние преимущественные, так как с возрастом люди становятся более независимыми от других мнений, это дало свой отклик в результатах. Следует упомянуть, что в исследовании приняло участие 78% старше 30-ти лет, большинство из них входит во вторую группу.



Диаграмма 3.7. Общие результаты методики межличностных отношений Т.Лири (по количеству баллов).

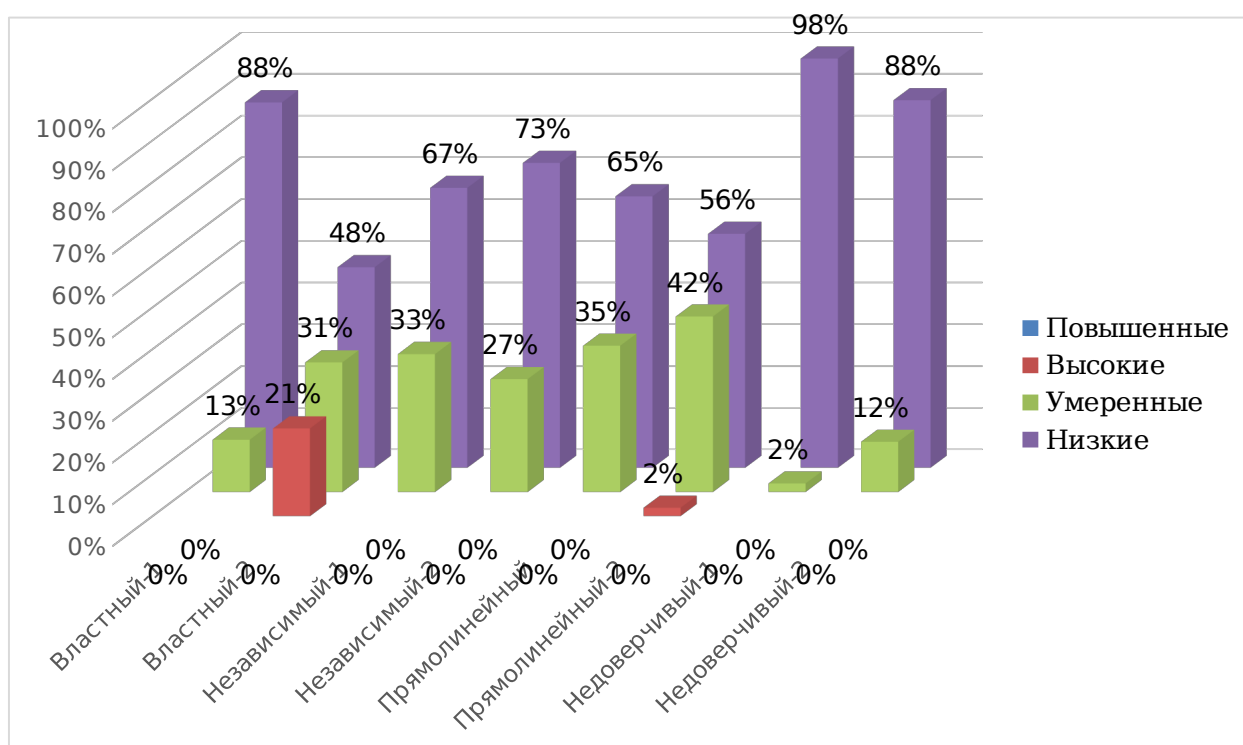
Рассмотрим данные балльных показателей межличностных типов у испытуемых первой группы. Повышенных баллов, означающих выраженные трудности в общении, не было выявлено. Но высокие баллы, которые

говорят об акцентуации выбираемых типов, обнаружены у типов: «сотрудничающий» - 6,25% (3 человека) и «великодушный» - 2% (1 человек). При этом у сотрудничающего типа наибольшее количество умеренных баллов - у 41,75% (20 человек). Также достаточное количество респондентов с умеренными и крайними умеренными баллам оказалось у независимого и прямолинейного типов - 33% (16 человек) и 35% (17 человек) соответственно. Это говорит о стремлении к неконформным установкам и проявлении их у молодых сотрудников. Хотя они и стараются действовать исходя из сотрудничества, но проявляющаяся ориентация на себя и настойчивость дают толчок для развития у них неконформности. Следует сказать, что в первой группе 43% сотрудников от 23 до 30 лет, то есть входящие в молодой взрослый возраст.

У второй группы сотрудников повышенных баллов, означающих выраженные трудности в общении, также не было выявлено. Высокие баллы, которые говорят об акцентуации выбираемых типов, обнаружены у типов: «властный» - 21% (11 человек), «великодушный» - 6% (3 человека) и «прямолинейный» - 2% (1 человек). При этом у «прямолинейного» типа выраженное количество умеренных баллов - у 42% (22 человека), как и у «великодушного» - 40% (21 человек). Также достаточное количество респондентов с умеренными и крайними умеренными баллам оказалось у сотрудничающего и властного типов - 42% (22 человека) и 31% (16 человек) соответственно. Из этого следует, что по два типа конформных и неконформных актант преимущественно выражены у сотрудников старшего

возраста, которые в нормальных условиях, без влияния стрессовых факторов, должны выбирать гораздо больше неконформных октант. Значимые отличия с первой группой заметны по проявлению типов «властный» и «прямолинейный» - в данной группе достаточное количество показателей входящих в акцентуацию поведенческих стереотипов или крайних умеренных, поэтому такие сотрудники нетерпимы к критике, склонные к переоценке собственных возможностей.

Данные по актантам неконформистских установок представлены в Диаграмме 3.8.



Диаграмм 3.8. Общие результаты по выраженности актант I - IV по методике Т.Лири.

Данные по актантам конформистских установок представлены в Диаграмме 3.9.

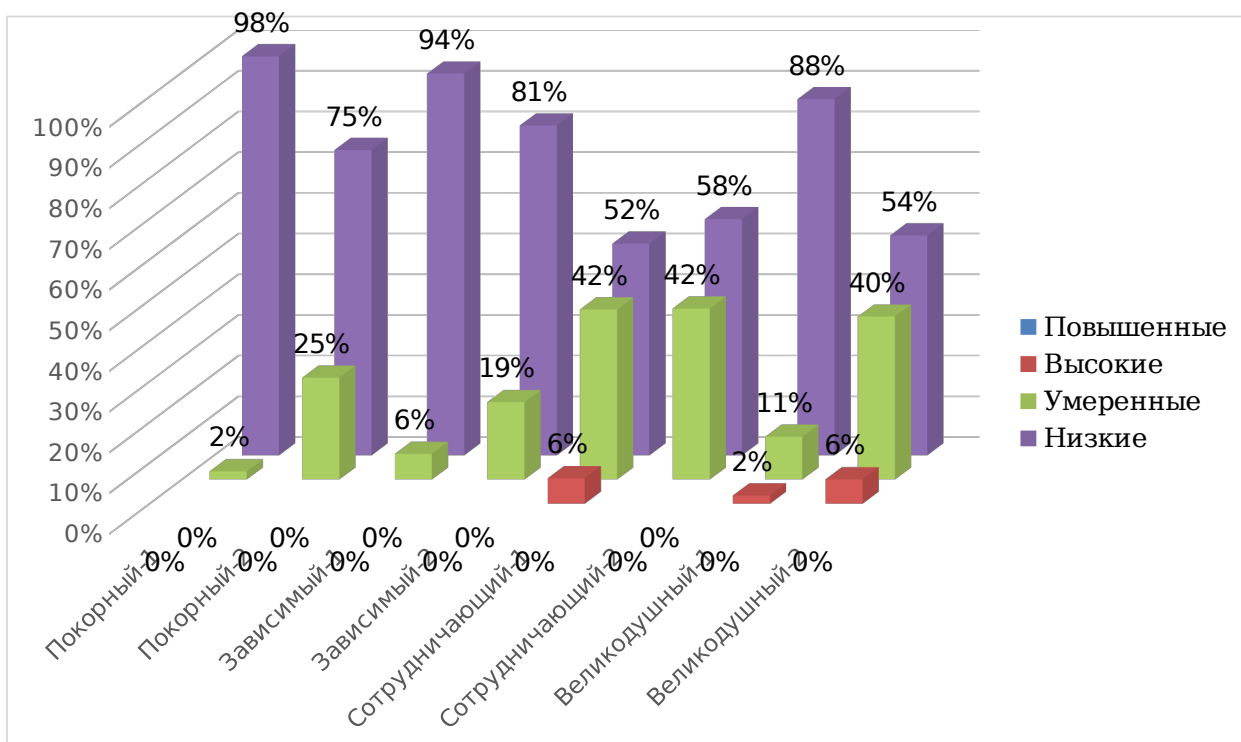


Диаграмма 3.9. Общие результаты по выраженности актант V - VIII по методике Т.Лири.

Проанализировав результаты по количеству испытуемых по каждой октанте, было выявлено, что для первой группы два типа вовсе не являются выбираемыми как преобладающие в межличностном поведении – «недоверчивый» и «покорный». А сотрудники, относящиеся ко второй группе, не выбирают «покорный» и «зависимый» типы.

Для первой группы самым доминирующим оказался «сотрудничающий» тип – 54% (26 человек). Значимое количество испытуемых выбирает «прямолинейный» тип при взаимоотношениях с людьми – 25% (12 человек). Остальные в малой выраженности предпочитают: «независимый» тип – 8% (4 человека), «зависимый» тип – 6,25% (3 человека), «властный» тип – 4% (2 человека) и «великодушный» тип 2% (1 человек). Исходя из этих данных, можно сказать, что



сотрудники со стажем работы менее 12-ти лет хоть и склонны к компромиссам, подчеркивая причастность к интересам большинства, но имеют возможность проявить настойчивость и упрямство в особо важных для них ситуациях.

Для второй группы самым доминирующим в качестве выраженного типа поведения в межличностном общении является «властный» тип – 48% (25 человек). Значимое количество испытуемых выбирает «прямолинейный» и «великодушный» типы при взаимоотношениях с людьми – 19% (10 человек) и 15% (8 человек) соответственно. Остальные сотрудники в малой выраженности предпочитают: «независимый», «недоверчивый» и «сотрудничающий» типы – по 6% (3 человека) каждый. Исходя из этих данных, можно сказать, что сотрудники с большим стажем работы уверены в себе, при этом нетерпимы к критике, склонные к переоценке собственных возможностей, также настойчивы и упрямы. Но стремятся быть ответственными по отношению к другим и проявлять сострадание в трудной ситуации.

Данные двух групп по всем актантам представлены в Диаграмме 3.10.

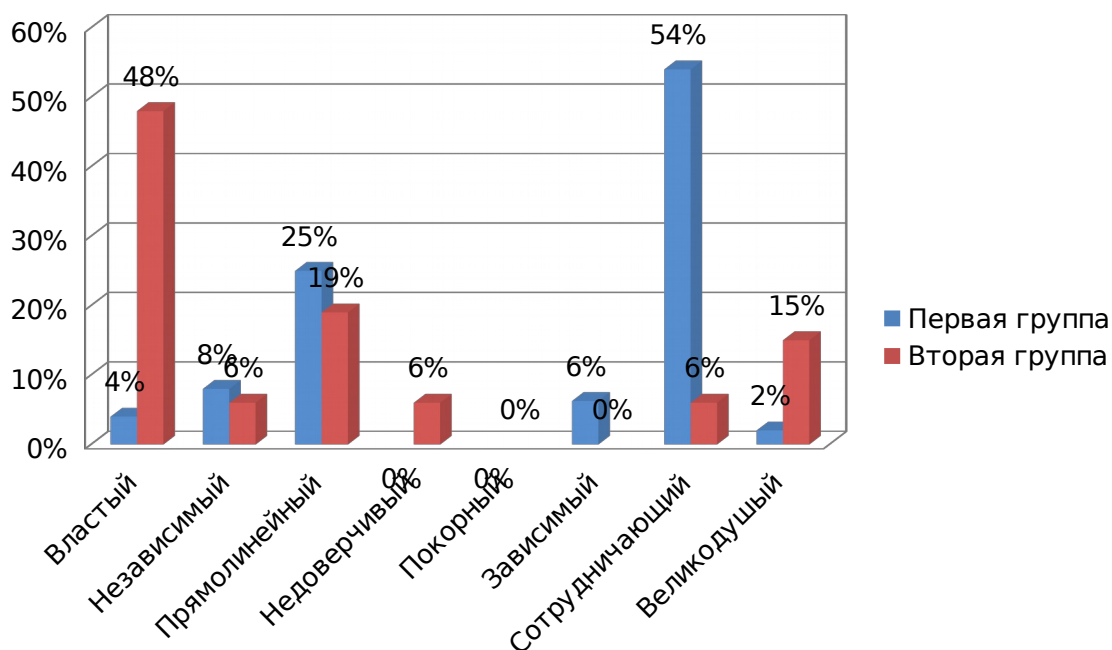


Диаграмма 3.10. Общие результаты по количеству испытуемых в каждой выраженной актанте по методике Т.Лири.

Проведя подробный анализ данных, можно сказать, что сотрудники силовых структур двух групп почти в равной степени проявляют свои конформистские и неконформистские установки. Причем у испытуемых первой группы незначительная склонность к конформизму по количеству баллов – 52%, а у второй группы к неконформизму – 51%. Это объясняется их принадлежностью к разным возрастным группам: молодое поколение предпочитает зависимость от группы и проявляет склонность к компромиссам, а старшее – независимость от мнения большинства и обладает склонностью к конфликтам, а также тенденцией к лидерству. Но у сотрудников, принадлежащих ко второй группе, была выявлена значимость показателей конформистских октант – «сотрудничающий» и «великодушный» типы в умеренной степени выражены у 42%

и 40% испытуемых соответственно. Возможно, они по-разному реагируют на стрессовые ситуации, и поэтому имеют различную степень профессиональной деформации.

Среднее значение полученных результатов по каждой шкале не превышает 4,5 баллов, что означает уровень «гармоничных личностей» для всех сотрудников силовых структур и, следовательно, они все социально адаптированы.

Сравнение полученных результатов типов межличностного поведения после статистической интерпретации общих показателей выраженности было проведено с использованием U-критерия Манна-Уитни, который показал асимптотические значимости критериев: «властный» тип ( $U=,000$ ,  $p<0,01/0,05$ ), «недоверчивый» тип ( $U=,016$ ,  $p<0,01/0,05$ ), «покорный» тип ( $U=,003$ ,  $p<0,01/0,05$ ) и «великодушный» тип ( $U=,001$ ,  $p<0,01/0,05$ ), где нулевая гипотеза была отклонена. Значит, показатели по данным симптомам, у сотрудников первой и второй групп находятся в зоне статистической значимости, следовательно, различия между группами по данному показателю значимы. Из полученных выше данных, можно сказать, что эти типы межличностного поведения более выражены у второй группе, чем у первой.

### **3.3. Анализ результатов исследования по методике «Шкала оценки уровня реактивной и личностной тревожности (Ч.Спилберг, Ю.Л.Ханин)»**

При описании результатов методики оценки уровня реактивной и личностной тревожности Спилберга - Ханина учитывались показатели из таблиц первичных показателей – Приложение №5 и Приложение №6 для каждой группы.

Испытуемые также разделены на две группы: со стажем работы до 11-ти лет и от 12 до 22-х лет. Данные представлены в Диаграмме 3.11. и Диаграмме 3.12.

Анализ результатов исследования у первой группы показал 15% испытуемых (7 человек) с умеренной ситуативной тревожностью. Они находят в себе силы контролировать собственные переживания и оценивать ситуацию по существу, но всё же находятся в данный момент в обеспокоенном состоянии. Остальные сотрудники первой группы оказались с низкими показателями ситуативной тревожности – 85% (41 человек). У второй группы с сотрудниками старшего возраста 48% (25 человек) с умеренным уровнем ситуативной тревожности. Можно сказать, что на момент проведения исследования испытуемые второй группы были более тревожными, чем представители первой группы.



Диаграмма 3.11 Проявление ситуативной тревожности по методике Спилберга-Ханина «Определение уровня тревожности».

Результаты личностной тревожности являются важными для нашего исследования, так как они определяют степень

тревожности каждого сотрудника как личного качества. В первой группе преимущественное количество респондентов испытывает умеренную личностную тревожность – 65% (31 человек). Они сохраняют эмоциональное равновесие до тех пор, пока не появится тревога или беспокойство. Остальные же подвержены высокому уровню переживаний – 35% (17 человек) – эти сотрудники большинство ситуаций воспринимают как угрожающие их самооценке или престижу. Для второй группы также характерен умеренный уровень личностной тревожности – 50% (27 человек), но почти такое же количество получили высокие баллы по этой шкале – 48% (25 человек). Так же как и для ситуативной шкалы тревожности, так и для личностной можно сказать, что сотрудники взрослого типа более обеспокоенные и склонные к переживанию тревоги по разным, даже малозначимым событиям.

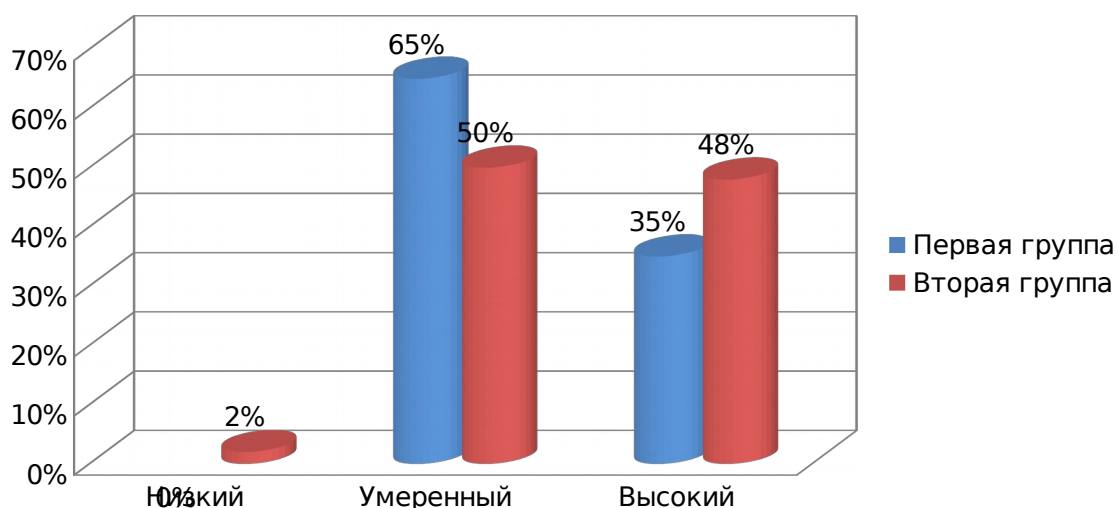


Диаграмма 3.12 Проявление личностной тревожности по методике Спилберга-Ханина «Определение уровня тревожности».

Таким образом, у испытуемых второй группы больше выражена и ситуативная, и личностная тревожность, что

показано в процентном соотношении умеренного уровня. Это говорит о том, что сотрудники со стажем работы более 12-ти лет испытывали эмоции беспокойства, как на момент проведения исследования, так и сохраняют эти переживания как устойчивое состояние.

Сравнение полученных результатов ситуативной и личностной тревожности после статистической интерпретации общих показателей выраженности было проведено с использованием U-критерия Манна-Уитни, который показал асимптотические значимости критериев ( $U=,000$ ,  $p<0,01/0,05$  и  $U=,047$ ,  $p<0,01/0,05$  соответственно), где нулевая гипотеза была отклонена. Значит, распределение данных видов тревожности для сотрудников первой и второй групп является различным. Из этого следует, что ситуативная и личностная тревожность больше проявляется у испытуемых с большим стажем.

### **3.4. Анализ результатов исследования по методике «Шкала нервно-психического напряжения Т.А.**

#### **Немчина»**

При описании результатов шкалы нервно-психического напряжения Т.А. Немчина учитывались показатели из таблиц первичных показателей – Приложение №5 и Приложение №6 для каждой группы. Испытуемые также разделены на две группы: со стажем работы до 11-ти лет и от 12 до 22-х лет. Данные представлены в Диаграмме 3.13.

Анализ результатов у группы сотрудников, имеющих стаж работы менее 12-ти лет, показал, что умеренный уровень нервно-психического напряжения выявился только у 4% (2 человека) сотрудников. Значит, у большинства

мобилизация физиологических и психологических резервов при стрессе не сопровождается усталостью. Показатели остальных испытуемых соответствуют низкому уровню. Данные результаты говорят о том, что многие испытуемые всё ещё склонны к эффективному труду.

Показатели нервно-психического напряжения у сотрудников второй группы выше, чем у первой. Умеренный уровень выявлен у 29% (15 человек). Остальные имеют слабый уровень нервно-психического напряжения. Количество испытуемых со средним уровнем напряжения больше, чем в первой группе. Значит, что люди со стажем работы более 12-ти лет склонны чаще мобилизовать свои внутренние ресурсы, сталкиваясь со стрессовыми ситуациями. Это может выражаться в недомоганиях, общей вялости и быстром утомлении.

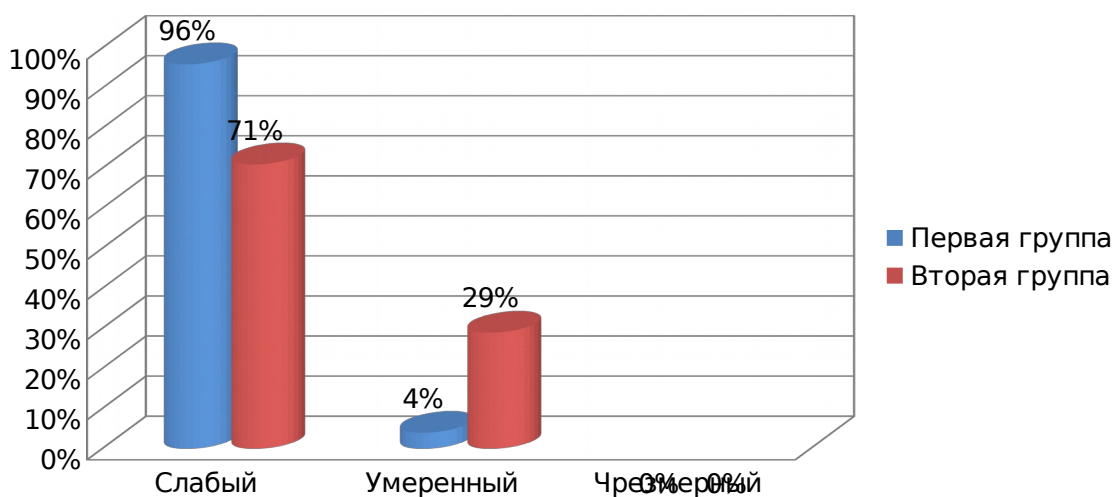


Диаграмма 3.13 Проявление нервно-психического напряжения по методике шкала нервно-психического напряжения Т.А. Немчина.

Таким образом, уровень нервно-психического напряжения у всех испытуемых находится в норме. Но сотрудников с умеренным напряжением во второй группе

больше. Это не говорит о серьезных нарушениях в их физической и эмоциональной сфере, скорее о проявляющейся мотивации к достижению цели, стремлении к энергичным действиям, которые дают высокую эффективность. Вместе с этим данные положительные факторы увеличивают предрасположенность к усталости и легким недомоганиям, отдавая слишком много профессиональной деятельности.

Сравнение полученных результатов нервно-психического напряжения после статистической интерпретации общих показателей выраженности было проведено с использованием U-критерия Манна-Уитни, который показал асимптотические значимости критерия ( $U=,003$ ,  $p<0,01/0,05$ ), где нулевая гипотеза была отклонена. Значит, распределение нервно-психической напряженности для сотрудников первой и второй групп является различным. Из этого следует, что напряжение, проявляющееся в общей мобилизации внутренних ресурсов из-за стрессовых ситуаций в профессиональной деятельности, больше выражено у испытуемых с большим стажем.

### **3.5. Анализ результатов исследования по методике «Опросник социально-психологической адаптированности К.Роджерса и Р.Даймонда (в адаптации Осницкого А.К.)»**

При описании результатов методики социально-психологической адаптированности К.Роджерса и Р.Даймонда учитывались показатели из таблиц первичных показателей – Приложение №7 и Приложение №8 для каждой группы. Испытуемые также разделены на две группы: со



стажем работы до 11-ти лет и от 12 до 22-х лет. Данные представлены в Диаграмме 3.14.

Следует сказать, что большинство результатов по всем шкалам находятся в пределах нормы, это значит, что психологический отдел в данном отделении МВД осуществляет правильный подбор персонала и оказывает непосредственное влияние на уменьшение проявления негативных факторов (дезадаптированность, эмоциональный дискомфорт).

Анализ данных по противоположным шкалам адаптированность/дезадаптированность у двух групп сотрудников преимущественно выявил показатели адаптированности в зоне нормы: у 53% (27 человек) молодых сотрудников и у 77% (40 человек) более опытных сотрудников. Несмотря на то, что количество испытуемых с высокой адаптированностью больше в первой группе, чем во второй – 21% (10 человек) и 13% (7 человек) соответственно – процент с низкой адаптированностью был больше у молодых сотрудников – 23% (11 человек) и 10% (5 человек) у членов другой группы. Выраженный показатель низкого уровня адаптации у молодых сотрудников проявился из-за участия испытуемых со стажем работы от 1-ого до 5-ти лет, когда они только приспосабливаются к непривычным правилам и распорядкам системы ОВД.

Высокая дезадаптированность не была замечена ни у одного представителя обеих групп. Показатель же средней дезадаптированности оказался почти одинаковым: 77% (37 человек) в первой группе и 75% (39 человек) во второй группе. Если у молодых сотрудников такие результаты можно

объяснить формирующимся процессом адаптации, то у испытуемых с большим стажем работы это последствие неправильного прохождения адаптации, которое закономерно может развивать профессиональные деформации.

Сравнение полученных результатов противоположных шкал адаптированность/дезадаптированность после статистической интерпретации общих показателей выраженности было проведено с использованием U-критерия Манна-Уитни, который показал асимптотические значимости критериев ( $U=,885$ ,  $p<0,01/0,05$  и  $U=,049$ ,  $p<0,01/0,05$ ). По шкале адаптированность нулевая гипотеза была принята, а по дезадаптированности - отклонена. Из этого следует, что уровень дезадаптированности у двух групп различается.

Анализ данных по противоположным шкалам эмоциональный комфорт/эмоциональный дискомфорт у двух групп сотрудников преимущественно выявил показатели эмоционального комфорта и дискомфорта в зоне нормы: у 86% (41 человек) и 81% (39 человек) молодых сотрудников и у 84% (44 человека) и 71% (37 человек) более опытных сотрудников соответственно. При этом количество испытуемых с низким эмоциональным комфортом больше во второй группе - 16% (8 человек). Высокий эмоциональный дискомфорт выражен также у второй группы - 17% (9 человек), по сравнению с первой - 4% (2 человека). Это может говорить о присутствии отрицательных эмоциональных состояний в жизни сотрудников с большим стажем.

Сравнение полученных результатов противоположных шкал эмоциональный комфорт/эмоциональный дискомфорт

после статистической интерпретации общих показателей выраженности было проведено с использованием U-критерия Манна-Уитни, который показал асимптотические значимости критериев ( $U=,000$ ,  $p<0,01/0,05$  и  $U=,042$ ,  $p<0,01/0,05$ ). По двум шкалам нулевая гипотеза отклоняется. Из этого следует, что уровни эмоционального комфорта и дискомфорта у двух групп различаются – у сотрудников с большим стажем негативные эмоции присутствуют чаще.

Анализ данных по противоположным шкалам доминирование/ ведомость у двух групп сотрудников преимущественно выявил показатели доминирования и ведомости в зоне нормы: у 62,5% (30 человек) и 77% (37 человек) молодых сотрудников и у 69% (36 человек) и 85% (44 человека) более опытных сотрудников соответственно. При этом испытуемые с высоким доминированием есть только во второй группе – 6% (3 человека). Высокий показатель ведомости представлен у первой группы больше – 21% (10 человек), по сравнению с первой – 4% (2 человека). Это может говорить о склонности к подчинению у молодых сотрудников и о желании превосходства над другими у более опытных сотрудников.

Сравнение полученных результатов противоположных шкал доминирование/ ведомость после статистической интерпретации общих показателей выраженности было проведено с использованием U-критерия Манна-Уитни, который показал асимптотические значимости критериев ( $U=,000$ ,  $p<0,01/0,05$ ) и ( $U=,001$ ,  $p<0,01/0,05$ ). По двум шкалам нулевая гипотеза отклоняется. Из этого следует, что выраженность доминирования и ведомости у двух групп

различаются - у сотрудников с большим стажем есть склонность к доминированию, а у сотрудников со стажем до 11-ти лет - к ведомости.

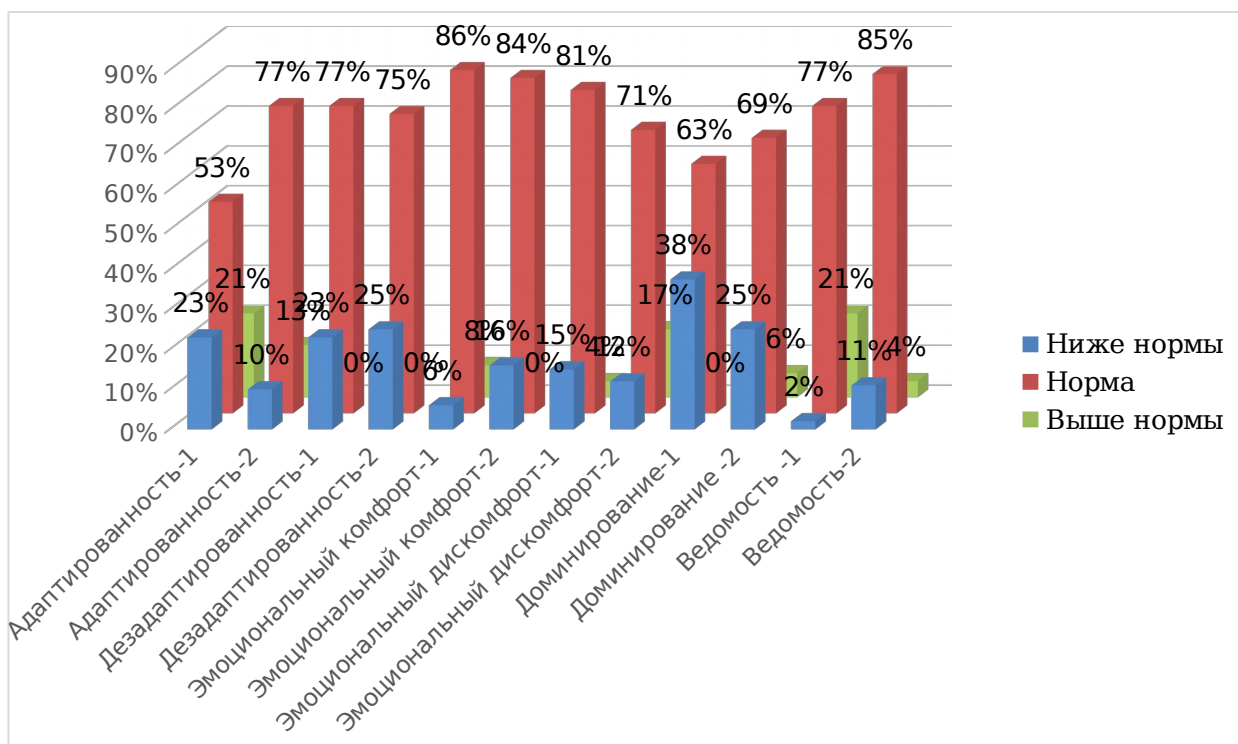


Диаграмма 3.14 Общие результаты по выраженности шкал методики социально-психологической адаптированности К.Роджерса и Р.Даймонда.

Таким образом, был выявлен выраженный показатель низкого уровня адаптации у молодых сотрудников, среди которых ещё есть те, кто только приспосабливается к непривычным правилам и распорядкам системы ОВД. Также обнаружен преимущественный средний уровень дезадаптации, как у испытуемых первой группы, так и второй. Это следствие прохождения процесса формирования адаптации, - у одних и неправильной адаптации, которая закономерно может развивать профессиональные деформации, - у других. Высокие показатели эмоционального дискомфорта выявлены у сотрудников с большим стажем, а,

значит, у них присутствуют отрицательные эмоциональные состояния в жизни. При этом данные показали у более опытных сотрудников стремление в превосходстве над другими, а у молодых сотрудников склонность к подчинению.

### **3.6. Анализ результатов с помощью математической обработки r-Пирсона**

Для оценки тесноты и направления корреляционных связей между изучаемыми показателями будет применен линейный коэффициент корреляции r-Пирсона.

Значимые корреляционные связи между фазами синдрома «эмоциональное выгорание» и их симптомами с показателями других методик у двух групп сотрудников силовых структур представлены в Таблице 3.1., Таблице 3.2. и Таблице 3.3., Таблице 3.4., Таблице 3.5., Таблице 3.6 соответственно. А также в Приложении №9 и Приложении №10.

В таблицах выделены связи результативных показателей опросника «Методика диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко» с методикой «Интерперсональная диагностика индивидуального стиля межличностного поведения Т. Лири (ДМО Л.Н.Собчик)», тестом Спилберга-Ханина «Определение уровня тревожности», шкалой нервно-психического напряжения Т.А. Немчина и опросником социально-психологической адаптированности К.Роджерса и Р.Даймонда (в адаптации А.К. Осницкого).

Следует обратить внимание, что программа IBM SPSS Statistics 22 при проведении корреляционного анализа

позволяет определить уровень статистической значимости. Таким образом, интерпретировать полученные коэффициенты следует, отталкиваясь от обозначений: \* - значимость на уровне 0,05 (вероятность правильного ответа составляет 95%); \*\* - значимость на уровне 0,01 (вероятность правильного ответа 99%).

Таблица 3.1.

Результаты анализа корреляционных связей между фазой «напряжение» и её симптомами и показателями других методик у первой группы сотрудников силовых структур

Статистические показатели	Переменные	Коэффициент корреляции
«Напряжение»	- «Адаптированность»	-,349*
«Напряжение»	- «Эмоциональный комфорт»	-,355*
«Напряжение»	- «Недоверчивый тип»	,416**
«Напряжение»	- «Нервно-психическое напряжение»	,405**
«Симптом переживания психотравмирующих обстоятельств»	- «Недоверчивый тип»	,359*
«Симптом неудовлетворенности собой»	- «Властный тип»	,295*
«Симптомом неудовлетворенности собой»	- «Зависимый тип»	,413**
«Симптом загнанности в клетку»	- «Ситуационная тревожность»	,372**
«Симптом загнанности в клетку»	- «Адаптированность»	-,321*
«Симптом загнанности в клетку»	- «Эмоциональный дискомфорт»	,349*
«Симптом тревоги и депрессии»	- «Недоверчивый тип»	,433**
«Симптом тревоги и депрессии»	- «Нервно-психическое напряжение»	,433**
«Симптом тревоги и депрессии»	- «Адаптированность»	-,311*
«Симптом тревоги и депрессии»	- «Эмоциональный комфорт»	-,385**

Отрицательные корреляционные связи «напряжения» с «адаптированностью» ( $r=-0,349$ ,  $p<0,05$ ), «эмоциональным

комфортом» ( $r=-0,355$ ,  $p<0,05$ ) и положительные с «недоверчивым типом» ( $r=0,416$ ,  $p<0,01$ ) и «нервно-психическим напряжением» ( $r=0,405$ ,  $p<0,01$ ). Это значит, что сотрудники склонные к начальной симптоматике эмоционального выгорания менее адаптированы, могут иметь психическое напряжение, проявляют враждебность в поведении и не испытывают неудовлетворенность окружающей средой.

Между «симптомом переживания психотравмирующих обстоятельств» и «недоверчивым типом» ( $r=0,359$ ,  $p<0,05$ ) положительная связь. Люди, убежденные в недоброжелательности окружающих лиц, склонные к враждебности в высказываниях и поведении накапливают в себе отчаяние и негодование, которое приводит к развитию других симптомов выгорания.

Положительные корреляционные связи «симптома неудовлетворенности собой» с «властным типом» ( $r=0,295$ ,  $p<0,05$ ) и «зависимым типом» ( $r=0,413$ ,  $p<0,01$ ). Как уверенные в себе сотрудники, так и те, кто предпочитает подчиняться испытывают недовольство собой, конкретными обязанностями или же профессией в целом.

Положительные корреляционные связи «симптома загнанности в клетку» с «ситуационной тревожностью» ( $r=0,372$ ,  $p<0,01$ ) и «эмоциональным дискомфортом» ( $r=0,349$ ,  $p<0,05$ ) и отрицательная связь с «адаптированностью» ( $r=0,321$ ,  $p<0,05$ ). Сотрудники, испытывающие чувство беспомощности вследствие давления психотравмирующих обстоятельств, могут находиться в беспокойстве из-за стрессовых ситуаций, поэтому не

удовлетворены окружающей действительностью и менее адаптированы.

Положительные корреляционные связи «симптома тревоги и депрессии» с «недоверчивым типом» ( $r=0,433$ ,  $p<0,01$ ) и «нервно-психическим напряжением» ( $r=0,433$ ,  $p<0,01$ ) и отрицательные с «адаптированность» ( $r=-0,311$ ,  $p<0,05$ ) и «эмоциональный комфорт» ( $r=-0,385$ ,  $p<0,01$ ). Люди, убежденные в недоброжелательности окружающих лиц и склонны испытывать психическое напряжение могут переживать личностную тревогу, разочарование в себе или профессии, поэтому они менее адаптированы и не удовлетворены окружающей действительностью.

Таблица 3.2.

Результаты анализа корреляционных связей между фазой «напряжение» и её симптомами и показателями других методик у второй группы сотрудников силовых структур

Статистические показатели	Пер	Коэффициент корреляции
«Напряжение» - «Недоверчивый тип»		,448**
«Напряжение»- «Ситуативная тревожность»		,426**
«Напряжение»- «Личностная тревожность»		,349*
«Напряжение»- «Нервно-психическое напряжение»		,292*
«Напряжение» - «Независимый тип»		-,473**
«Напряжение» - «Сотрудничающий тип»		-,276*
«Симптом переживания психотравмирующих обстоятельств» - «Ситуативная тревожность»		,462**
«Симптом переживания психотравмирующих обстоятельств» - «Личностная тревожность»		,302*
«Симптом переживания психотравмирующих обстоятельств» - «Властный тип»		-,314*
«Симптом переживания психотравмирующих обстоятельств» - «Независимый тип»		-,447**
«Симптом переживания психотравмирующих обстоятельств» - «Сотрудничающий тип»		-,368**



«Симптом неудовлетворенности собой» - «Недоверчивый тип»	,367**
«Симптом неудовлетворенности собой» - «Дезадаптированность»	,456**
«Симптом неудовлетворенности собой» - «Эмоциональный дискомфорт»	,389**
«Симптом неудовлетворенности собой» - «Ведомость»	,289*
«Симптом неудовлетворенности собой» - «Независимый тип»	-,372**
«Симптом неудовлетворенности собой» - «Адаптированность»	-,485**
«Симптом загнанности в клетку» - «Недоверчивый тип»	,511**
«Симптом загнанности в клетку» - «Ситуативная тревожность»	,333*
«Симптом загнанности в клетку» - «Личностная тревожность»	,335*
«Симптом загнанности в клетку» - «Нервно-психическое напряжение»	,307*
«Симптом загнанности в клетку» - «Дезадаптированность»	,274*
«Симптом загнанности в клетку» - «Независимый тип»	-,421**
«Симптом загнанности в клетку» - «Адаптированность»	-,323*
«Симптом тревоги и депрессии» - «Недоверчивый тип»	,386**
«Симптом тревоги и депрессии» - «Покорный тип»	,492**
«Симптом тревоги и депрессии» - «Зависимый тип»	,296*
«Симптом тревоги и депрессии» - «Ситуативная тревожность»	,276*
«Симптом тревоги и депрессии» - «Эмоциональный комфорт»	-,285*

«Напряжение» положительно взаимосвязано с «недоверчивым типом» ( $r=0,448$ ,  $p<0,01$ ), «ситуативной тревожностью» ( $r=0,426$ ,  $p<0,01$ ), «личностной тревожностью» ( $r=0,349$ ,  $p<0,05$ ), «нервно-психическим напряжением» ( $r=0,292$ ,  $p<0,05$ ) и отрицательно с «независимым типом» ( $r=-0,473$ ,  $p<0,01$ ) и «сотрудничающим типом» ( $r=-0,276$ ,  $p<0,05$ ). Сотрудники, склонные к начальной симптоматике эмоционального выгорания, проявляют скептицизм к окружающим, обладают высоким нервно-психическим напряжением и повышенной

тревожностью, могут быть более зависимыми от мнения большинства, так и стремятся к конкуренции.

Положительные корреляционные связи «симптома переживания психотравмирующих обстоятельств» с «ситуативная тревожность» ( $r=0,462$ ,  $p<0,01$ ) и «личностная тревожность» ( $r=0,302$ ,  $p<0,05$ ) и отрицательные с «властным типом» ( $r=-0,314$ ,  $p<0,05$ ), «независимым типом» ( $r=-0,447$ ,  $p<0,01$ ) и «сотрудничающим типом» ( $r=-0,368$ ,  $p<0,01$ ). Люди, которые могут быть неуверенными в своих силах, стремиться к зависимости от других или же способные конкурировать, склонные к высокой тревожности, как в отдельных стрессовых ситуациях, так и в жизни в целом, накапливают в себе отчаяние и негодование, которое приводит к развитию других симптомов выгорания.

Положительные корреляционные связи «симптома неудовлетворенности собой» с «недоверчивым типом» ( $r=0,367$ ,  $p<0,01$ ), «дезадаптированностью» ( $r=0,456$ ,  $p<0,01$ ), «эмоциональным дискомфортом» ( $r=0,389$ ,  $p<0,01$ ), «ведомостью» ( $r=0,289$ ,  $p<0,05$ ) и отрицательные с «независимым типом» ( $r=-0,372$ ,  $p<0,01$ ) и «адаптированностью» ( $r=-0,485$ ,  $p<0,01$ ). Сотрудники склонные к подозрительности, низкой адаптации и предпочитающие подчинение другим испытывают недовольство собой, конкретными обязанностями или же профессией в целом.

Положительные корреляционные связи «симптома загнанности в клетку» с «недоверчивым типом» ( $r=0,511$ ,  $p<0,01$ ), «ситуативной тревожностью» ( $r=0,333$ ,  $p<0,05$ ), «личностной тревожностью» ( $r=0,335$ ,  $p<0,05$ ), «нервно-

психическое напряжение» ( $r=0,307$ ,  $p<0,05$ ), «дезадаптированность» ( $r=0,274$ ,  $p<0,05$ ) и отрицательные с «независимым типом» ( $r=-0,421$ ,  $p<0,01$ ) и «адаптированностью» ( $r=-0,323$ ,  $p<0,05$ ). Сотрудники, испытывающие чувство беспомощности вследствие давления психотравмирующих обстоятельств, могут находиться в беспокойстве из-за стрессовых ситуаций, поэтому менее адаптированы, более подозрительны к другим, склонны к психическому напряжению или могут предпочитать подчинение.

Положительные корреляционные связи «симптома тревоги и депрессии» с «недоверчивым типом» ( $r=0,386$ ,  $p<0,01$ ), «покорным типом» ( $r=0,492$ ,  $p<0,01$ ), «зависимым типом» ( $r=0,296$ ,  $p<0,05$ ), «ситуативной тревожностью» ( $r=0,276$ ,  $p<0,05$ ) и отрицательная с «эмоциональным комфортом» ( $r=-0,285$ ,  $p<0,05$ ). Люди, убежденные в недоброжелательности окружающих лиц и стремящиеся к подчинению, могут переживать личностную тревогу, разочарование в себе или профессии, поэтому не удовлетворены окружающей действительностью.

Таблица 3.3.

Результаты анализа корреляционных связей между фазой «резистенция» и её симптомами и показателями других методик у первой группы сотрудников силовых структур

Статистические показатели	Пер	Коэффициент корреляции
«Резистенция» - «Недоверчивый тип»		,312*
«Резистенция» - «Нервно-психическое напряжение»		,444**
«Резистенция» - «Дезадаптированность»		,543**
«Резистенция» - «Эмоциональный дискомфорт»		,507**

«Резистенция» - «Великодушный тип»	-,330*
«Резистенция» - «Адаптированность»	-,601**
«Резистенция» - «Эмоциональный комфорт»	-,513**
«Симптом неадекватного избирательного эмоционального реагирования» - «Властный тип»	,381**
«Симптом неадекватного избирательного эмоционального реагирования» - «Покорный тип»	,303*
«Симптом неадекватного избирательного эмоционального реагирования» - «Зависимый тип»	,339*
«Симптом неадекватного избирательного эмоционального реагирования» - «Сотрудничающий тип»	,299*
«Симптом эмоционально-нравственной дезориентации» - «Дезадаптированность»	,501**
«Симптом эмоционально-нравственной дезориентации» - «Эмоциональный дискомфорт»	,408**
«Симптом эмоционально-нравственной дезориентации» - «Адаптированность»	-,414**
«Симптом эмоционально-нравственной дезориентации» - «Эмоциональный комфорт»	-,317*
«Симптом расширения сферы экономии эмоций» - «Недоверчивый тип»	,291*
«Симптом расширения сферы экономии эмоций» - «Нервно-психическое напряжение»	,513**
«Симптом расширения сферы экономии эмоций» - «Дезадаптированность»	,435**
«Симптом расширения сферы экономии эмоций» - «Эмоциональный дискомфорт»	,333*
«Симптом расширения сферы экономии эмоций» - «Властный тип»	-,309*
«Симптом расширения сферы экономии эмоций» - «Зависимый тип»	-,344*
«Симптом расширения сферы экономии эмоций» - «Сотрудничающий тип»	-,364*
«Симптом расширения сферы экономии эмоций» - «Великодушный тип»	-,493**
«Симптом расширения сферы экономии эмоций» - «Адаптированность»	-,598**
«Симптом расширения сферы экономии эмоций» - «Эмоциональный комфорт»	-,512**
«Симптом редукции профессиональных обязанностей» - «Дезадаптированность»	,356*
«Симптом редукции профессиональных обязанностей» - «Прямолинейный тип»	-,411**
«Симптом редукции профессиональных обязанностей» - «Адаптированность»	-,420**
«Симптом редукции профессиональных обязанностей» - «Эмоциональный комфорт»	-,418**

Положительные корреляционные связи «резистенции» с «недоверчивым типом» ( $r=0,312$ ,  $p<0,05$ ), «нервно-

психическим напряжением» ( $r=0,444$ ,  $p<0,01$ ), «дезадаптированностью» ( $r=0,543$ ,  $p<0,01$ ), «эмоциональным дискомфортом» ( $r=0,507$ ,  $p<0,01$ ) и отрицательные с «великодушным типом» ( $r=-0,330$ ,  $p<0,05$ ), «адаптированностью» ( $r=-0,601$ ,  $p<0,01$ ) и «эмоциональным комфортом» ( $r=-0,513$ ,  $p<0,01$ ). Сотрудники, неадекватно сопротивляющиеся стрессу, подозрительны, не склонны к бескорыстной помощи, обладают низкой адаптацией и повышенной психической напряженностью, а также не удовлетворены окружающей действительностью.

Положительные корреляционные связи «симптома неадекватного избирательного эмоционального реагирования» с «властным типом» ( $r=0,381$ ,  $p<0,01$ ), «покорным типом» ( $r=0,303$ ,  $p<0,05$ ), «зависимым типом» ( $r=0,339$ ,  $p<0,05$ ) и «сотрудничающим типом» ( $r=0,299$ ,  $p<0,05$ ). Другими словами, уверенные в себе сотрудники или склонные к подчинению стремящиеся к сотрудничеству могут экономично проявлять эмоции, выбирая при этом способ реагирования на ту или иную ситуацию.

Положительные корреляционные связи «симптома эмоционально-нравственной дезориентации» с «дезадаптированностью» ( $r=0,501$ ,  $p<0,01$ ), «эмоциональным дискомфортом» ( $r=0,408$ ,  $p<0,01$ ) и отрицательные с «адаптированностью» ( $r=-0,414$ ,  $p<0,01$ ), «эмоциональным комфортом» ( $r=-0,317$ ,  $p<0,05$ ). Сотрудники с низкой адаптацией и неудовлетворенные окружающей действительностью полностью осознают, что не проявляют должного отношения к другим, не отрицая это.

Положительные корреляционные связи «симптома расширения сферы экономии эмоций» с «недоверчивым типом» ( $r=0,291$ ,  $p<0,05$ ), «нервно-психическим напряжением» ( $r=0,513$ ,  $p<0,01$ ), «дезадаптированностью» ( $r=0,435$ ,  $p<0,01$ ), «эмоциональным дискомфортом» ( $r=0,333$ ,  $p<0,05$ ) и отрицательные с «властным типом» ( $r=-0,309$ ,  $p<0,05$ ), «зависимым типом» ( $r=-0,344$ ,  $p<0,05$ ), «сотрудничающим типом» ( $r=-0,364$ ,  $p<0,05$ ), «великодушным типом» ( $r=-0,493$ ,  $p<0,01$ ), «адаптированностью» ( $r=-0,598$ ,  $p<0,01$ ), «эмоциональным комфортом» ( $r=-0,512$ ,  $p<0,01$ ). Подозрительные и неуверенные в себе сотрудники, а также независимые от мнения других и предпочитающие конкуренцию и черствость, проявляют эмоциональное выгорание вне профессиональной деятельности, доводя близких и друзей к конфликту, при этом имея низкую адаптацию, психическое напряжение и неудовлетворенность от окружающей действительности.

Отрицательные корреляционные связи «симптома редукации профессиональных обязанностей» с «прямолинейным типом» ( $r=-0,411$ ,  $p<0,01$ ), «адаптированностью» ( $r=-0,420$ ,  $p<0,01$ ), «эмоциональным комфортом» ( $r=-0,418$ ,  $p<0,01$ ) и положительная с «дезадаптированностью» ( $r=0,356$ ,  $p<0,05$ ). Сотрудники, которые склонны к низкой адаптации, неудовлетворенные окружающим и имеют покладистый характер при общении с другими людьми, находясь под влиянием выгоранием, пытаются облегчить обязанности, требующие эмоциональных затрат.

Таблица 3.4.

Результаты анализа корреляционных связей между фазой «резистенция» и её симптомами и показателями других методик у второй группы сотрудников силовых структур

Статистические показатели	Пер	Коэффициент корреляции
«Резистенция» - «Ситуативная тревожность»		,358**
«Резистенция» - «Деадаптированность»		,275*
«Резистенция» - «Властный тип»		-,533**
«Резистенция» - «Независимый тип»		-,409**
«Резистенция» - «Сотрудничающий тип»		-,500**
«Резистенция» - «Великодушный тип»		-,324*
«Симптом неадекватного избирательного эмоционального реагирования» - «Властный тип»		-,589**
«Симптом неадекватного избирательного эмоционального реагирования» - «Прямолинейный тип»		-,311*
«Симптом неадекватного избирательного эмоционального реагирования» - «Покорный тип»		-,534**
«Симптом неадекватного избирательного эмоционального реагирования» - «Зависимый тип»		-,481**
«Симптом неадекватного избирательного эмоционального реагирования» - «Сотрудничающий тип»		-,567**
«Симптом неадекватного избирательного эмоционального реагирования» - «Великодушный тип»		-,423**
«Симптом эмоционально-нравственной дезориентации» - «Властный тип»		-,517**
«Симптом эмоционально-нравственной дезориентации» - «Прямолинейный тип»		-,304*
«Симптом эмоционально-нравственной дезориентации» - «Недоверчивый тип»		-,397**
«Симптом эмоционально-нравственной дезориентации» - «Покорный тип»		-,467**
«Симптом эмоционально-нравственной дезориентации» - «Сотрудничающий тип»		-,561**
«Симптом эмоционально-нравственной дезориентации» - «Великодушный тип»		-,475**
«Симптом эмоционально-нравственной дезориентации» - «Нервно-психическое напряжение»		-,353*
«Симптом расширения сферы экономии эмоций» - «Покорный тип»		,664**
«Симптом расширения сферы экономии эмоций» - «Зависимый тип»		,460**
«Симптом расширения сферы экономии эмоций» - «Великодушный тип»		,277*
«Симптом расширения сферы экономии эмоций» -		,347*

«Нервно-психическое напряжение»	
«Симптом расширения сферы экономики эмоций» - «Независимый тип»	-,306*
«Симптом редукции профессиональных обязанностей» - «Прямолинейный тип»	,400**
«Симптом редукции профессиональных обязанностей» - «Недоверчивый тип»	,313*
«Симптом редукции профессиональных обязанностей» - «Покорный тип»	,331*
«Симптом редукции профессиональных обязанностей» - «Зависимый тип»	,330*
«Симптом редукции профессиональных обязанностей» - «Ситуативная тревожность»	,338*
«Симптом редукции профессиональных обязанностей» - «Личностная тревожность»	,340*
«Симптом редукции профессиональных обязанностей» - «Деадаптированность»	,373**
«Симптом редукции профессиональных обязанностей» - «Ведомость»	,349*

Положительные корреляционные связи «резистенции» с «ситуативной тревожностью» ( $r=0,358$ ,  $p<0,01$ ), «деадаптированностью» ( $r=0,275$ ,  $p<0,05$ ), и отрицательные с «властным типом» ( $r=-0,533$ ,  $p<0,01$ ), «независимым типом» ( $r=-0,409$ ,  $p<0,01$ ), «сотрудничающим типом» ( $r=-0,500$ ,  $p<0,01$ ), «великодушным типом» ( $r=-0,324$ ,  $p<0,05$ ). Сотрудники, неадекватно сопротивляющиеся стрессу, могут быть неуверенными в себе и зависеть от мнения окружающих, а также стремящимися к соперничеству и не склонными к бескорыстной помощи, но обладать низкой адаптацией и высокой тревожностью.

Отрицательные корреляционные связи «симптома неадекватного избирательного эмоционального реагирования» с «властным типом» ( $r=-0,589$ ,  $p<0,01$ ), «прямолинейным типом» ( $r=-0,311$ ,  $p<0,05$ ), «покорным типом» ( $r=-0,534$ ,  $p<0,01$ ), «зависимым типом» ( $r=-0,481$ ,  $p<0,01$ ), «сотрудничающим типом» ( $r=-0,567$ ,  $p<0,01$ ) и «великодушным типом» ( $r=-0,423$ ,  $p<0,01$ ). И неуверенные в себе сотрудники, не имеющие инициативы и желания борьбы,



и сотрудники склонные к независимости от других, к доминированию, стремящиеся к соперничеству без уступок, могут экономично проявлять эмоции, выбирая при этом способ реагирования на ту или иную ситуацию.

Отрицательные корреляционные связи «симптома эмоционально-нравственной дезориентации» с «властным типом» ( $r=-0,517$ ,  $p<0,01$ ), «прямолинейным типом» ( $r=-0,304$ ,  $p<0,05$ ), «недоверчивым типом» ( $r=-0,397$ ,  $p<0,01$ ), «покорным типом» ( $r=-0,467$ ,  $p<0,01$ ), «сотрудничающим типом» ( $r=-0,561$ ,  $p<0,01$ ) и «великодушным типом» ( $r=-0,475$ ,  $p<0,01$ ). Сотрудники с неуверенностью в себе, не имеющие инициативы и желания борьбы с выраженной доверчивостью, и также склонные к независимости от других, к доминированию, стремящиеся к соперничеству без уступок, полностью осознают, что не проявляют должного отношения к другим, не отрицая это,

Положительные корреляционные связи «симптома расширения сферы экономии эмоций» с «покорным типом» ( $r=0,291$ ,  $p<0,05$ ), «зависимым типом» ( $r=0,435$ ,  $p<0,01$ ), «великодушным типом» ( $r=0,333$ ,  $p<0,05$ ) «нервно-психическим напряжением» ( $r=0,513$ ,  $p<0,01$ ), и отрицательная с «независимым типом» ( $r=-0,344$ ,  $p<0,05$ ). Сотрудники, которые могут соперничать с другими, зависеть от мнения окружающих и проявлять уступчивость, проявляют эмоциональное выгорание вне профессиональной деятельности, доводя близких и друзей к конфликту, при этом имея психическое напряжение.

Положительные корреляционные связи «симптома редукции профессиональных обязанностей» с

«прямолинейным типом» ( $r=0,400$ ,  $p<0,01$ ), «недоверчивым типом» ( $r=0,313$ ,  $p<0,05$ ), «покорным типом» ( $r=0,331$ ,  $p<0,05$ ), «зависимым типом» ( $r=0,330$ ,  $p<0,05$ ), «ситуативной тревожностью» ( $r=0,338$ ,  $p<0,05$ ), «личностной тревожностью» ( $r=0,340$ ,  $p<0,05$ ), «дезадаптированностью» ( $r=0,373$ ,  $p<0,01$ ) и «ведомость» ( $r=0,349$ ,  $p<0,05$ ). Как подозрительные и требовательные сотрудники, так и стремящиеся к подчинению и зависимые от мнения большинства, находясь под влиянием выгоранием, пытаются облегчить обязанности, требующие эмоциональных затрат, при этом имея низкую адаптацию и высокую тревожность не только в определенные стрессовые ситуации, но и как качество личности.

Таблица 3.5.

Результаты анализа корреляционных связей между фазой «истощение» и её симптомами и показателями других методик у первой группы сотрудников силовых структур

Статистические показатели	Коэффициент $r$ корреляции
Переменные	
«Истощение»- «Независимый тип»	,318*
«Истощение»- «Недоверчивый тип»	,525**
«Истощение»- «Ситуативная тревожность»	,330*
«Истощение»- «Нервно-психическая напряженность»	,435**
«Истощение»- «Деадаптированность»	,340*
«Истощение»- «Доминирование»	,287*
«Истощение»- «Адаптированность»	-,395**
«Истощение»- «Эмоциональный комфорт»	-,440**
«Симптомом эмоционального дефицита» - «Недоверчивый тип»	,391**
«Симптомом эмоционального дефицита» - «Деадаптированность»	,348*
«Симптомом эмоционального дефицита» - «Доминирование»	,346*
«Симптомом эмоционального дефицита» -	-,337*

«Адаптированность»	
«Симптомом эмоционального дефицита» - «Эмоциональный комфорт»	-,404**
«Симптомом эмоциональной отстраненности» - «Адаптированность»	-,352*
«Симптомом эмоциональной отстраненности» - «Эмоциональный комфорт»	-,465**
«Симптомом личностной отстраненности и деперсонализации» - «Недоверчивым типом»	,379**
«Симптомом личностной отстраненности и деперсонализации» - «Ситуативная тревожность»	,315*
«Симптомом личностной отстраненности и деперсонализации» - «Деадаптированность»	,318*
«Симптомом личностной отстраненности и деперсонализации» - «Доминирование»	,295*
«Симптомом личностной отстраненности и деперсонализации» - «Эмоциональный комфорт»	-,291*
«Симптомом психосоматических и психовегетативных нарушений» - «Независимый тип»	,335*
«Симптомом психосоматических и психовегетативных нарушений» - «Прямолинейный тип»	,356*
«Симптомом психосоматических и психовегетативных нарушений» - «Недоверчивый тип»	,559**
«Симптомом психосоматических и психовегетативных нарушений» - «Ситуативная тревожность»	,326*
«Симптомом психосоматических и психовегетативных нарушений» - «Нервно-психическое напряжение»	,593**
«Симптомом психосоматических и психовегетативных нарушений» - «Адаптированность»	-,302*

Положительные корреляционные связи «истощения» с «независимым типом» ( $r=0,318$ ,  $p<0,05$ ), «недоверчивым типом» ( $r=0,525$ ,  $p<0,01$ ), «ситуативной тревожностью» ( $r=0,330$ ,  $p<0,05$ ), «нервно-психической напряженностью» ( $r=0,435$ ,  $p<0,01$ ), «деадаптированностью» ( $r=0,340$ ,  $p<0,05$ ), «доминированием» ( $r=0,287$ ,  $p<0,05$ ) и отрицательные с «адаптированностью» ( $r=-0,395$ ,  $p<0,01$ ) и «эмоциональным комфортом» ( $r=-0,440$ ,  $p<0,01$ ). Подозрительные люди, стремящиеся к независимости и доминированию, более

тревожные, неудовлетворенные действительностью, склонные иметь психическое напряжение и низкую адаптацию, наиболее подвержены данной фазе, при которой наблюдается падение энергетического тонуса и ослабление нервной системы.

Положительные корреляционные связи «симптома эмоционального дефицита» с «недоверчивым типом» ( $r=0,391$ ,  $p<0,01$ ), «дезадаптированностью» ( $r=0,348$ ,  $p<0,05$ ), «доминированием» ( $r=0,346$ ,  $p<0,05$ ) и отрицательные с «адаптированностью» ( $r=-0,337$ ,  $p<0,05$ ) и «эмоциональным комфортом» ( $r=-0,404$ ,  $p<0,01$ ). Подозрительные сотрудники, склонные к доминированию, неудовлетворенные действительностью и имеющие низкую адаптацию, испытывают раздражительность и обиду, когда начинают переживать, что эмоционально уже не могут участвовать в обсуждении насущных проблем.

Отрицательные корреляционные связи «симптома эмоциональной отстраненности» с «адаптированностью» ( $r=-0,352$ ,  $p<0,05$ ) и «эмоциональным комфортом» ( $r=-0,465$ ,  $p<0,01$ ). Сотрудники с низкой адаптацией и неудовлетворенные окружающей действительностью могут почти полностью исключать эмоции из сферы профессиональной деятельности, становиться «безддушным автоматом».

Положительные корреляционные связи «симптома личностной отстраненности и деперсонализации» с «недоверчивым типом» ( $r=0,379$ ,  $p<0,01$ ) «ситуативной тревожностью» ( $r=0,315$ ,  $p<0,05$ ) «дезадаптированностью» ( $r=0,318$ ,  $p<0,05$ ) «доминированием» ( $r=0,295$ ,  $p<0,05$ ) и

отрицательная связь с «эмоциональным комфортом» ( $r=-0,291$ ,  $p<0,05$ ). Подвергаясь эмоциональному выгоранию, критичные и подозрительные люди, склонные к доминированию, тревожности и низкой адаптации начинают утверждать, что работа с людьми не доставляет удовлетворения и вообще не представляет социальной ценности, поэтому они не удовлетворены окружающей действительностью.

Положительные корреляционные связи «симптома психосоматических и психовегетативных нарушений» с «независимым типом» ( $r=0,335$ ,  $p<0,05$ ), «прямолинейным типом» ( $r=0,356$ ,  $p<0,05$ ), «недоверчивым типом» ( $r=0,559$ ,  $p<0,01$ ), «ситуативной тревожностью» ( $r=0,326$ ,  $p<0,05$ ), «нервно-психическим напряжением» ( $r=0,593$ ,  $p<0,01$ ) и отрицательная связь с «адаптированностью» ( $r=-0,302$ ,  $p<0,05$ ). Сотрудники, которые склонны к независимости от других, подозрительности, настойчивости и имеют низкую адаптацию, высокую тревожность при стрессовых ситуациях, а также психическое напряжение, могут чувствовать плохие ассоциации и ощущение страха, сопровождающиеся соматическими заболеваниями, при работе с трудными преступниками или неприятными делами.

Таблица 3.6.

Результаты анализа корреляционных связей между фазой «истощение» и её симптомами и показателями других методик у второй группы сотрудников силовых структур

Статистические показатели	Коэффициент корреляции
Переменные	
«Истощение»- «Покорный тип»	-,489**

«Истощение»- «Зависимый тип»	-,336*
«Истощение»- «Сотрудничающий тип»	-,555**
«Истощение»- «Великодушный тип»	-,362**
«Истощение»- «Адаптированность»	-,281*
«Симптомом эмоционального дефицита» - «Дезадаптированность»	,507**
«Симптомом эмоционального дефицита» - «Эмоциональный дискомфорт»	,476**
«Симптомом эмоционального дефицита» - «Покорный тип»	-,467**
«Симптомом эмоционального дефицита» - «Адаптированность»	-,323*
«Симптомом эмоциональной отстраненности» - «Покорный тип»	-,472**
«Симптомом эмоциональной отстраненности» - «Зависимый тип»	-,542**
«Симптомом эмоциональной отстраненности» - «Сотрудничающий тип»	-,654**
«Симптомом эмоциональной отстраненности» - «Великодушный тип»	-,305*
«Симптомом личностной отстраненности и деперсонализации» - «Недоверчивый тип»	,411**
«Симптомом личностной отстраненности и деперсонализации» - «Покорный тип»	-,293*
«Симптомом личностной отстраненности и деперсонализации» - «Зависимый тип»	-,286*
«Симптомом личностной отстраненности и деперсонализации» - «Сотрудничающий тип»	-,530**
«Симптомом личностной отстраненности и деперсонализации» - «Адаптированность»	-,276*

Отрицательные корреляционные связи «истощения» с «покорным типом» ( $r=-0,489$ ,  $p<0,01$ ), «зависимым типом» ( $r=-0,336$ ,  $p<0,05$ ), «сотрудничающим типом» ( $r=-0,555$ ,  $p<0,01$ ), «великодушным типом» ( $r=-0,362$ ,  $p<0,01$ ), «адаптированностью» ( $r=-0,281$ ,  $p<0,05$ ). Подозрительные люди, стремящиеся к независимости и доминированию, более тревожные, неудовлетворенные действительностью, склонные иметь психическое напряжение и низкую адаптацию, наиболее подвержены данной фазе, при которой наблюдается падение энергетического тонуса и ослабление нервной системы.

Положительные корреляционные связи «симптома эмоционального дефицита» с «дезадаптированностью» ( $r=0,507$ ,  $p<0,01$ ), «эмоциональным дискомфортом» ( $r=0,476$ ,  $p<0,01$ ) и отрицательные с «покорным типом» ( $r=-0,467$ ,  $p<0,01$ ) и «адаптированностью» ( $r=-0,323$ ,  $p<0,05$ ). Сотрудники, неудовлетворенные действительностью и имеющие низкую адаптацию, становятся раздражительными и непокорными, когда начинают переживать, что эмоционально уже не могут участвовать в обсуждении насущных проблем.

Отрицательные корреляционные связи «симптома эмоциональной отстраненности» с «покорным типом» ( $r=-0,472$ ,  $p<0,01$ ) «зависимым типом» ( $r=-0,542$ ,  $p<0,01$ ) «сотрудничающим типом» ( $r=-0,654$ ,  $p<0,01$ ) и «великодушным типом» ( $r=-0,305$ ,  $p<0,05$ ). Непреклонные, независимые от мнения большинства сотрудники, которые обычно не стремятся помогать другим и сотрудничать, склонны полностью исключать эмоции из сферы профессиональной деятельности, становиться «безддушным автоматом».

Отрицательные корреляционные связи «симптома личностной отстраненности и деперсонализации» с «покорным типом» ( $r=-0,293$ ,  $p<0,05$ ), «зависимым типом» ( $r=-0,286$ ,  $p<0,05$ ), «сотрудничающим типом» ( $r=-0,530$ ,  $p<0,01$ ), «адаптированностью» ( $r=-0,276$ ,  $p<0,05$ ) и положительная связь с «недоверчивым типом» ( $r=0,411$ ,  $p<0,01$ ). Подвергаясь эмоциональному выгоранию, критичные и подозрительные люди, склонные к независимости и соперничеству, с низкой адаптацией

начинают утверждать, что работа с людьми не доставляет удовлетворения и вообще не представляет социальной ценности.

Выводы по III главе:

1. У сотрудников МВД со стажем работы более 12-ти лет активнее развивается фаза «резистенция», а также достаточно выражена фаза «истощение», по сравнению с более молодыми сотрудниками. Они могут не замечать чужих эмоций, испытывать желание сократить свои обязанности в эмоциональных затратах, выливая также часто свою злость на семью и близких. Предпочитая негативные эмоции при общении, испытуемые, входящие во вторую группу, рискуют ухудшить состояние здоровья.

2. Уровень эмоционального выгорания у сотрудников ОВД двух групп имеет различные проявления, что детерминировано спецификой их служебной деятельности. Фазы «напряжение» и «резистенция» по среднему баллу среди всех испытуемых показал их степень формирования (43,01 и 47,13 соответственно). Что говорит обо всё ещё



нормальной эффективности профессиональной деятельности. У сотрудников силовых структур наиболее выражено проявились симптомы эмоционального выгорания: «переживание психотравмирующих обстоятельств» (средний балл 14,21 - формирующийся симптом), «тревога и депрессия» (средний балл 11,15 - формирующийся симптом), «неадекватное избирательное эмоциональное реагирование» (средний балл 14,49 - формирующийся симптом), «эмоционально-нравственная дезориентация», «расширение сферы экономии эмоций» и «редукция профессиональных обязанностей» (средние баллы до 11- формирующийся симптом). В фазе «истощение» оказался слабо выраженным только симптом «эмоционального дефицита» (средний балл 10,18 - формирующийся симптом). Меньше проявляется симптом «личностной отстраненности», что может показывать присутствие интереса к своей профессии, несмотря на многие трудности.

3. Синдром эмоционального выгорания больше присущ сотрудникам силовых структур со стажем работы от 12-ти до 22-х лет. Здесь деформация выступает негативными изменениями в социально-психологической подструктуре личности и в профессиональной деятельности (меняется стиль общения, укореняются нежелательные привычки, нарастает жесткий стиль поведения). Предпосылкой может быть частичное преодоление кризиса третьего года службы, где происходит принятие ценностей, запретов и правил в структуре МВД России. Тогда, в случае отсутствия изменения профиля и характера работы продолжительное время, могут

происходить дальнейшие нежелательные изменения в сознании личности.

4. Для более молодых сотрудников характерной является ярко выраженная фаза «напряжения», что может быть связано с начальным этапом адаптации к службе. У сотрудников в зрелом возрасте уже пройден этап профессионального становления и адаптации к профессии, сформированы профессиональные интересы, выработаны механизмы профессионального самосохранения, но оказывающий долгие годы стресс и чувства тревоги дают толчок для формирования эмоционального выгорания.

5. Сотрудники силовых структур двух групп почти в равной степени проявляют свои конформистские и неконформистские установки. Причем у испытуемых первой группы незначительная склонность к конформизму, а у второй группы к неконформизму. Это объясняется их принадлежностью к разным возрастным группам: молодое поколение предпочитает зависимость от группы, а старшее – независимость от мнения большинства.

6. У испытуемых второй группы в большей степени выражена ситуативная и личностная тревожность. Это говорит о том, что сотрудники со стажем работы более 12-ти лет испытывали эмоции беспокойства, как на момент проведения исследования, так и сохраняют эти переживания как устойчивое состояние.

7. Уровень нервно-психического напряжения у всех испытуемых находится в норме. Но сотрудников с умеренным напряжением во второй группе больше. Это не говорит о серьезных нарушениях в их физической и эмоциональной

сфере, скорее о проявляющейся мотивации к достижению цели, стремлении к энергичным действиям, которые дают высокую эффективность. Вместе с этим данные положительные факторы увеличивают предрасположенность к усталости и легким недомоганиям, отдавая слишком много профессиональной деятельности.

8. У молодых сотрудников выражен показатель низкого уровня адаптации, из этого следует, среди них есть те, кто только приспосабливается к непривычным правилам и распорядкам системы ОВД. Также обнаружен преимущественный средний уровень дезадаптации, как у испытуемых первой группы, так и второй. Это следствие прохождения процесса формирования адаптации, - у одних и неправильной адаптации, которая закономерно может развивать профессиональные деформации, - у других. Высокие показатели эмоционального дискомфорта выявлены у сотрудников с большим стажем, а, значит, у них присутствуют отрицательные эмоциональные состояния в жизни. При этом данные показали у более опытных сотрудников стремление в превосходстве над другими, а у молодых сотрудников склонность к подчинению.

9. Критерий Манна-Уитни доказал различие двух групп в выраженности проявления: симптомов фаз «резистенция» и «истощение» и самих фаз; октант неконформистских установок - «властный» и «недоверчивый» типы, а также октант конформистских установок - «покорный» и «великодушный» типы; уровня тревожности; степени нервно-психического напряжения; уровня дезадаптированности, а также доминирования и ведомости.

10. В равной степени к эмоциональному выгоранию в фазе «напряжение» и «резистенция» склонны сотрудники двух групп с конформистскими установками и с неконформистскими. Но развитие фазы «истощение» больше проявляется у неконформистов, причем в обеих группах. Это значит, что ослабление нервной системы и упадок сил, которые характерны для крайней фазы эмоционального выгорания, проявляются у независимых от мнения большинства и склонных к доминированию.

11. Положительная связь у испытуемых со стажем работы менее 12-ти лет прослеживается между всеми фазами эмоционального выгорания и нервно-психическим напряжением, а также для фазы «истощение» характерна ситуативная тревожность. А у испытуемых второй группы положительная связь фазы «напряжение» с нервно-психическим напряжением и ситуативной и личностной тревожностью, а фаза «резистенция» с ситуативной тревожностью. Значит, чем сильнее выражено эмоциональное выгорание у сотрудников первой группы, тем больше к психическому напряжению и беспокойству в стрессовых ситуациях.

12. У сотрудников со стажем работы более 12-ти лет проявление эмоционального выгорания в фазах «резистенция» и «истощение», а также во многих симптомах фазы «напряжение» связано с адаптированностью. Похожая тенденция и для первой группы, в которой адаптация связана с эмоциональным выгоранием во всех фазах и симптомах. Значит, для двух групп характерно развитие эмоционального

выгорания в случаях плохой адаптации или выраженной дезадаптации сотрудников.

### **Заключение**

Специфика правоохранительной деятельности, в том числе необходимость вступать во взаимодействие с правонарушителями, нередко содержит в себе элементы отрицательного воздействия на личность. При отсутствии у сотрудника достаточного уровня психологической и нравственной устойчивости часто наблюдается развитие его профессиональной деструкции.

Заинтересовавшись этой проблемой, исследование было проведено на основе анализа сложной профессиональной деятельности сотрудников правоохранительных органов. Так

как постоянные стрессовые ситуации, в которые попадают сотрудники, служащие в силовых структурах, связаны со сложным взаимодействием с людьми, где они, разбираясь в сути возникающих проблемных ситуаций, ставят в опасность свою личностную незащищенность.

Все полученные в ходе исследования данные были подвергнуты корреляционному анализу с использованием коэффициента  $r$ -Пирсона.

В ходе итогового расчета результатов было определено, в равной степени к эмоциональному выгоранию в фазе «напряжение» и «резистенция» склонны сотрудники двух групп с конформистскими установками и с нонконформистскими. Но развитие фазы «истощение» больше проявляется у нонконформистов, причем в обеих группах. Это значит, что ослабление нервной системы и упадок сил, которые характерны для крайней фазы эмоционального выгорания, проявляются у независимых от мнения большинства и склонных к доминированию.

Положительная связь у испытуемых двух групп прослеживается между эмоциональным выгоранием и нервно-психическим напряжением, а также ситуативная тревожность, которая характерна для фаз «напряжение» и «резистенция» у более опытных сотрудников, а у молодых для фазы «истощение». Значит чем сильнее выражено эмоциональное выгорание у сотрудников, тем больше к психическому напряжению и беспокойству в стрессовых ситуациях. Также для двух групп выражена связь эмоционального выгорания с адаптированностью. Следовательно, для всех сотрудников силовых структур

характерно развитие эмоционального выгорания в случаях плохой адаптации или выраженной дезадаптации сотрудников.

Таким образом, гипотеза о том, что степень проявления синдрома эмоционального выгорания зависит от психологических особенностей сотрудников силовых структур, подтвердилась.

В целом, цель работы – выявление влияния нервно-психического напряжения и конформизма на проявление синдрома эмоционального выгорания у сотрудников силовых структур – достигнута.

Результаты исследования могут быть использованы для организации психологической помощи по диагностике и предотвращению развития синдрома эмоционального выгорания у сотрудников МВД, опираясь на психологические характеристики.

От метода действия в ситуациях стресса и предрасположенности к определенным психологическим особенностям зависит, насколько сильно будет прогрессировать этот синдром.

Исследование позволило выявить следующие психологические особенности сотрудников силовых структур, которые могут указывать на наличие эмоционального выгорания: конформистские/нонконформистские установки, тревожность, нервно-психическое напряжение, дезадаптированность и эмоциональный дискомфорт.

Для своевременной диагностики целесообразно использовать следующие методики: диагностика уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко; интерперсональная

диагностика индивидуального стиля межличностного поведения Т. Лири (ДМО Л.Н.Собчик); тест Спилберга-Ханина «Определение уровня тревожности», шкала нервно-психического напряжения Т.А. Немчина и опросник социально-психологической адаптированности К.Роджерса и Р.Даймонда (в адаптации А.К. Осницкого).

Особенности деятельности работников внутренних дел зачастую отличает стрессогенный характер, тем самым обуславливает возникновение ряда эмоциональных нарушений. Поэтому в проявлении синдрома эмоционального выгорания изначально присутствуют затраты личностных ресурсов, что становится следствием значительных затрат в профессиональной деятельности, оказывая влияние и на мотивационный потенциал сотрудников. Исходя из этого, можно сказать, что синдром эмоционального выгорания является результатом сложного взаимодействия личностных особенностей человека, ситуации его межличностных отношений и его профессиональной и рабочей ситуации, в которой он находится.

Полученные в ходе исследования результаты могут быть использованы для разработки рекомендаций и системы психогигиенических, профилактических и психокоррекционных мероприятий, обеспечивающих сохранение и укрепление психического здоровья сотрудников правоохранительных органов. Материалы данной работы в дальнейшем могут быть использованы для разработки коррекционных программ по устранению пагубного влияния синдрома эмоционального выгорания на сотрудников



внутренних дел, выявляя предпосылки для его формирования в виде определенных психологических качеств сотрудников.

### **Выводы**

Проведенное исследование влияния нервно-психического напряжения и конформизма на проявление синдрома эмоционального выгорания у сотрудников силовых структур позволяет сделать следующие выводы.

1. Каждый работник может быть подвержен «выгоранию», так как человек большую часть времени находится в повседневном напряжении, испытывает эмоциональное переутомление, тем самым постоянно испытывает влияние факторов вызывающих стресс. Поэтому для деятельности сотрудников силовых структур характерна высокая эмоциональная напряженность труда. Стаж профессиональной деятельности может влиять на личность, вызывая в ней определенные изменения, что способствует возникновению профессиональной деформации. Также, изучая конформность, следует выявлять именно выраженность конформизма у личности, а значит склонность к ведомости и уступчивости.

2. Синдром эмоционального выгорания больше присущ сотрудникам силовых структур со стажем работы от 12-ти до 22-х лет. Предпочитая негативные эмоции при общении, испытуемые, входящие во вторую группу, рискуют ухудшить состояние здоровья. У испытуемых второй группы в большей степени выражена ситуативная и личностная тревожность. А сотрудники силовых структур обеих групп почти в равной степени проявляют свои конформистские и неконформистские установки.

3. Уровень нервно-психического напряжения у всех испытуемых находится в норме. Но сотрудников с умеренным напряжением во второй группе больше. Это не говорит о серьезных нарушениях в их физической и эмоциональной сфере, скорее о проявляющейся мотивации к достижению цели. У молодых сотрудников выражен показатель низкого уровня адаптации, из этого следует, среди них есть те, кто только приспосабливается к непривычным правилам и распорядкам системы ОВД. Также обнаружен преимущественный средний уровень дезадаптации, как у испытуемых первой группы, так и второй. Высокие показатели эмоционального дискомфорта выявлены у сотрудников с большим стажем, а, значит, у них присутствуют отрицательные эмоциональные состояния в жизни. Также для двух групп характерно развитие эмоционального выгорания в случаях плохой адаптации или выраженной дезадаптации сотрудников.

4. Общий анализ, исходя из полученных результатов, показывает зависимость степени проявления синдрома

эмоционального выгорания от психологических особенностей сотрудников силовых структур.

5. При проведении корреляционного анализа данная гипотеза была подтверждена.

6. Результаты исследования могут быть использованы для организации психологической помощи по диагностике и предотвращению развития синдрома эмоционального выгорания у сотрудников МВД, опираясь на психологические характеристики.

### **Используемая литература:**

1. Баробанова, М.В. Изучение психологического содержания синдрома «эмоционального сгорания»// Вестник МГУ. – сер.14, Психология. – 2000. №1. – 291 с.
2. Безносков, С.П. Профессиональная деформация личности. – СПб.: Речь, 2004. – 271 с.
3. Бизюкова, И.В «Кадры: подбор и оценка». – М.,: Московский рабочий, 2004. – 96 с.
4. Бодалев, А. А. Личность и общение: Избр. тр. – М.: Педагогика, 2003. –28 с.
5. Бойко, В.В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении. – СПб.: Сударыня. 2007. – 32 с.
6. Бойко, В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других. М.: Наука, 2006 – 196 с.
7. Варданян, Б.Х. Механизмы саморегуляции эмоциональной устойчивости. Категории, принципы и методы психологии. Психологические процессы / Б.Х. Варданян. – М.: Наука, 2007. – 345 с.
8. Васильев, И.А., Магомед-Эминов М.М. Мотивация и контроль действий. – М, 2001. – 149 с.
9. Водопьянова, Н.Е. Психическое выгорание. – М.: Медицина, 2002. – № 7. – С. 12.
10. Водопьянова, Н.Е. Синдром психического выгорания в коммуникативных профессиях // Психология здоровья / Под ред. Г.С. Никифорова. – СПб.: Издательство СПб ГУ, 2000. – С. 443 – 463.
11. Водопьянова, Н. Е. Стресс-менеджмент: учебник для бакалавриата и магистратуры / Н. Е. Водопьянова. –

- 2-е изд., испр. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2019. – 283 с.
12. Воронцова, М.В. Профилактика и преодоление профессиональной деформации специалистов социальной работы. Учебно-методическое пособие.– Таганрог: Издатель А.Н. Ступин, 2013. – 272 с.
  13. Долгова, В.И., Василенко Е.А. Социальный стресс как фактор дезадаптации личности // Современные наукоемкие технологии. – 2016. – № 8. – Ч. 2. – С. 303-306.
  14. Дружилов, С.А., Олещенко А.М. Психические состояния человека в труде: теоретический анализ взаимосвязей в системе «свойства личности - состояния - процессы» // Психологические исследования. 2015. – Т. 7, № 34. – С. 10.
  15. Зеленова, М.Е. Исследование психологической напряжённости у военных специалистов / М.Е. Зеленова М.: Институт психологии РАН. – 2009. – 97 с.
  16. Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб.: Питер, 2003. – 111с.
  17. Истратова, О.Н. Психодиагностика. Коллекция лучших тестов / О. Н. Истратова, Т. В. Эксакусто. – 6-е изд. – Ростов н/Д : Феникс, 2009. – 375 с.
  18. Казберов, П.Н., Кулакова С.В., Фадеева К.Ф. О последствиях экстремальных условий деятельности для сотрудников силовых структур // Научно-исследовательские публикации № 12 (16) – 2014. С. 38-39.

19. Камнева, Е.В. Профессиональная деформация сотрудников органов внутренних дел: факторы и формы проявления: монография. — М., 2011. —108 с.
20. Клецина, И.С. Социальная психология: учебник и практикум для академического бакалавриата. – Москва: Юрайт, 2019.
21. Козлов, В.Н. Физиология и психология труда. Научные основы оценки тяжести и напряженности труда. – Саратов, 2004. – 214 с.
22. Константинов, В. В. Профессиональная деформация личности: учебное пособие для академического бакалавриата / В. В. Константинов. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2019. – 186 с.
23. Крапивина, О. В., Косырев В. Н. Синдром эмоционального сгорания у пенитенциарных служащих – Вестник ТГУ. 2003. №1.
24. Кулакова, С.В., Фадеева К.Ф. Психологические аспекты развития и проявления эмоционального выгорания сотрудников пенитенциарных учреждений как следствие профессиональной деятельности // Уголовно-исполнительная система: педагогика, психология и право: матер. межрег. научн.- практ. конф., Выпуск 2; Томский ИПКР ФСИН России. – Томск – Иркутск: Изд-во ООО «Мегапринт», – 2014. - С. 231-233.
25. Кули, Ч. Человеческая природа и социальный порядок / Ч. Кули. – М.: Идея-Пресс, 2000. – 210 с.
26. Леонова, А.Б. Основные подходы к изучению профессионального стресса//Вестник психосоциальной и

- коррекционно-реабилитационной работы. – 2004. – №11.  
– 41 с.
27. Майерс, Д. Социальная психология / Д. Майерс. – 6-е изд., перераб. и доп. – СПб.: Питер, 2010. – 752с.
28. Макарова, Г. А. Синдром эмоционального сгорания / Г.А. Макарова // Психотерапия. – 2003. – № 11. – С. 18-20.
29. Мальцева, Т.В., Макаренко Ю.Б. Исследование особенностей профессиональной деформации личности сотрудников органов внутренних дел российской федерации // Международный студенческий научный вестник. – 2018. – № 6.
30. Маракулина, Е. В. Специфические особенности профилактики «синдрома профессионального выгорания» у сотрудников УИС // Юрид. наука и практика (трибуна молодых учёных): сборник статей. – Нижний Новгород: Нижегород. акад. МВД России, 2011, Вып. 11, Т.2. – С. 63-66.
31. Маркова, А.К. Психология профессионализма. – М, 2004. – 340 с.
32. Маслач, К. Профессиональное выгорание: Новые направления в исследованиях // Основные направления психологической науки. – 2003. – Том 12. – С. 189-192.
33. Милгрэм, С. Эксперимент в социальной психологии / С. Милгрэм. – СПб.: Питер, 2000. – 336 с.
34. Митюрин, Н. Ю. Профессиональная деформация личности сотрудников органов внутренних дел и её профилактики. – Саратов: СЮИ МВД России, 2006. –136 с.

35. Моцкин, Ю.В., Киколов А.И., Тихоревский В.И. Психологические основы профилактики перенапряжения. – М,2007. – 49 с.
36. Немчин, Т.А. Состояния нервно-психического напряжения / Т.А.Немчин. – Л.: Ленинградский университет, 1983. – 167 с.
37. Одинцова, М. А. Психология стресса: учебник и практикум для вузов / М. А. Одинцова, Н. Л. Захарова. – Москва: Издательство Юрайт, 2019. – 299 с.
38. Орел, В.Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии. Эмпирические исследования//Психологический журнал. – 2003, №1. – 59 с.
39. Почебут, Л.Г. Социальная психология. Стандарт третьего поколения: учебник для вузов / Л.Г. Почебут. – Санкт-Петербург: Питер, 2017.
40. Прихожан, А. М. Причины, профилактика и преодоление тревожности / А. М. Прихожан // Психологическая наука и образование. – СПб.: Питер, — 1998. — № 2. – С. 22-27.
41. Простяков, В. В. Психологические требования к личности и профессиональной деятельности сотрудника органов внутренних дел/ В.В. Простяков // Юридическая психология. – 2012. –№ 1. – С.5-8.
42. Райгородский, Д.Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учебное пособие. – Самара: Издательский Дом «БАХРАХ», 1998.
43. Розенберг, Н.В. Конформизм как социальный феномен / Н.В. Розенберг, И.А. Ушкина // Известия



- высших учебных заведений. Поволожский регион. Общественные науки. – 2014. – №3 (31). – С. 142-150.
44. Романов, В.В. Юридическая психология/В.В. Романов. – М.: Юристъ, 2006. – 588 с.
45. Рудакова, И.А. Специфика конформизма и его отличия от других явлений социальной действительности / И.А. Рудакова // Электронный научный журнал «Наука. Общество. Государство». – 2016. – Т. 4.
46. Собчик, Л. Н. Психология индивидуальности : теория и практика психодиагностики / Людмила Собчик. – СПб. : Речь, 2005 (ГУП Тип. Наука). – 621 с.
47. Стеценко, В.В. Психологические особенности профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел: рефлексивный аспект// Вестник Таганрогского института имени А.П. Чехова. – 2016. – С. 104-107.
48. Татидинова, Т.Г., Галкина Н.Ю. Профессиональная деформация личности сотрудника органов внутренних дел: теоретические аспекты// Юридическая наука и правоохранительная практика. — 2016. — № 3 (37). — С.175-182.
49. Удовик, С.В. Эмоциональное выгорание в профессиональной деятельности / С.В. Удовик, А. В. Молокоедов, И.М. Слободчиков. – Екатеринбург: Левь. – 2018. – 252 с.
50. Ушаков, И.Б., Сорокин О.Г. Адаптационный потенциал человека // Вестник Государственной

- Академии Медицинских Наук. – М.: Медицина, 2004. – № 3. – С. 8 - 13.
51. Фетискин, Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп: учебное пособие/ Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. – Саратов: Вузовское образование, 2014. – 390 с.
52. Холодовская, А. В. Некоторые социально-психологические механизмы формирования конформизма / А. В. Холодовская // Вестник Брянского государственного технического университета. – 2009. – № 1 (21). – С. 112-118.
53. Чернышева, Е. В., Злоказов К. В. Полицейская психология : учеб. пособие / Урал. юрид. ин-т. МВД России. Екатеринбург, – 2016. – 185 с.
54. Шумаров, А.П. Применение психолого-педагогических знаний для профилактики профессионального выгорания сотрудников силовых структур // Проблемы обеспечения безопасности при ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций. 2013. – №1 (2).

Приложение  
№1

**Результаты первой группы по методике диагностики  
уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко**

Ис пы туе мы е	ПП О	Н С	Зв К	Ти Д	Н ИЭ Р	Э- НД	РС ЭЭ	РП О	ЭД	ЭО	ЛО (Д)	Пи П Н	Нап ря же ние	Рез ист енц ия	Ист ощ ени е
17	10	5	0	0	15	5	0	0	0	3	0	0	15	20	3
20	14	3	4	<b>26</b>	7	8	<b>21</b>	4	0	3	0	7	47	<b>40</b>	10
21	<b>22</b>	14	5	7	13	9	5	3	8	8	0	3	48	31	19
23	<b>20</b>	4	7	7	9	4	6	3	7	3	6	0	38	22	16
24	<b>23</b>	14	13	<b>25</b>	<b>26</b>	3	1	6	15	2	9	9	<b>75</b>	<b>37</b>	35
25	<b>20</b>	<b>24</b>	10	9	<b>25</b>	3	0	3	2	6	0	6	<b>63</b>	31	14
26	10	17	10	10	12	8	0	6	3	8	0	0	47	26	11
27	7	13	0	3	5	4	2	7	5	6	2	3	23	18	16
28	<b>20</b>	<b>23</b>	3	15	10	11	8	2	7	8	0	10	<b>61</b>	33	25
29	15	8	0	0	3	9	2	2	0	3	0	6	23	16	9
30	<b>20</b>	2	7	9	7	5	0	3	2	6	2	8	38	15	18
31	0	5	0	0	12	5	0	0	0	3	0	3	5	17	6
32	0	4	0	7	13	12	3	4	5	6	2	3	11	35	16
33	11	17	3	7	12	13	5	0	13	6	7	4	38	33	30
34	14	2	2	<b>26</b>	9	3	16	7	7	3	0	5	44	35	15
35	14	0	0	<b>23</b>	12	8	16	9	0	5	0	7	37	<b>47</b>	12
36	8	5	1	3	<b>22</b>	8	5	9	10	3	7	3	17	<b>44</b>	23
37	16	2	1	<b>23</b>	13	10	17	6	2	6	0	8	42	<b>48</b>	16
38	15	3	2	19	10	5	14	9	8	5	2	3	<b>39</b>	<b>38</b>	18
39	16	12	3	9	8	9	6	8	6	8	0	9	40	31	23
40	<b>21</b>	17	7	14	12	10	7	5	8	10	5	7	59	35	30
58	19	3	6	10	8	6	1	3	2	6	3	9	38	18	20
59	16	14	<b>21</b>	18	11	12	17	10	16	10	14	<b>22</b>	<b>80</b>	<b>52</b>	<b>62</b>

60	14	2	3	19	10	8	6	8	9	6	3	4	38	<b>42</b>	22
61	<b>21</b>	<b>23</b>	10	8	<b>22</b>	5	0	4	3	7	0	6	<b>62</b>	31	16
62	9	14	1	4	6	5	3	8	6	7	3	4	28	22	20
63	<b>21</b>	<b>23</b>	4	14	11	14	8	3	7	8	0	11	<b>62</b>	36	26
64	11	11	8	7	10	12	7	5	7	6	0	1	37	34	14
65	17	3	2	<b>22</b>	12	13	16	7	3	7	0	9	44	<b>48</b>	19
66	19	9	5	8	12	8	9	13	8	10	5	6	41	<b>42</b>	29
67	17	13	4	8	9	0	7	9	7	9	0	10	42	25	26
68	18	14	<b>20</b>	17	10	13	16	10	15	10	15	<b>20</b>	<b>69</b>	<b>59</b>	<b>60</b>
69	15	12	16	15	15	12	13	13	7	7	4	2	58	<b>53</b>	20
70	18	8	4	7	10	6	7	12	9	9	5	5	38	35	28
71	12	10	<b>27</b>	5	6	10	7	17	15	2	15	0	54	<b>40</b>	29
72	10	11	4	6	3	11	8	7	0	5	10	0	31	29	15
89	17	10	0	2	4	11	4	3	0	5	3	9	29	22	17
90	<b>21</b>	4	9	11	8	7	2	5	4	9	3	12	45	22	28
91	2	7	3	1	14	9	2	2	1	4	0	6	13	27	11
92	0	6	2	8	16	19	5	6	8	8	4	5	16	56	25
93	19	<b>20</b>	8	15	13	14	9	6	9	12	7	10	<b>62</b>	42	38
94	<b>21</b>	5	7	12	8	9	0	4	5	7	2	11	45	21	25
95	17	13	18	<b>21</b>	10	15	<b>22</b>	12	17	11	14	19	<b>69</b>	<b>59</b>	<b>61</b>
96	19	3	2	15	10	9	7	8	10	5	4	6	39	34	25
97	<b>20</b>	15	17	18	9	12	18	10	16	8	16	<b>21</b>	<b>70</b>	<b>49</b>	<b>61</b>
98	14	11	16	15	17	12	15	13	9	7	5	3	56	<b>57</b>	24
99	19	9	5	7	12	7	8	14	9	10	6	8	40	<b>41</b>	33
100	11	12	<b>24</b>	6	8	12	7	19	16	4	17	2	53	<b>46</b>	39

Приложение №2

**Результаты второй группы по методике диагностики  
уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко**

Ис пы туе мы е	ПП О	Н С	Зв К	Ти Д	НИ ЭР	Э- НД	РС ЭЭ	Р П О	ЭД	Э О	ЛО( Д)	П и П Н	На пря же ние	Рез ист енц ия	Ист ощ ени е
1	9	0	0	0	18	15	<b>20</b>	17	15	15	10	5	9	<b>70</b>	45
2	9	0	0	3	17	4	<b>20</b>	2	0	16	0	8	12	43	24
3	0	8	6	0	15	15	5	3	5	5	0	5	14	38	15
4	<b>20</b>	8	4	13	<b>20</b>	17	10	15	<b>20</b>	17	8	7	45	<b>62</b>	52
5	5	3	0	3	8	3	0	14	<b>25</b>	10	13	10	11	25	58
6	12	8	16	18	10	2	<b>25</b>	<b>28</b>	10	3	8	13	54	<b>65</b>	34
7	<b>27</b>	<b>20</b>	<b>28</b>	<b>27</b>	<b>27</b>	12	<b>20</b>	<b>20</b>	15	<b>27</b>	<b>30</b>	<b>20</b>	<b>102</b>	<b>80</b>	<b>92</b>
8	10	17	12	8	<b>25</b>	15	7	5	<b>21</b>	17	18	7	47	52	<b>63</b>
9	3	<b>20</b>	7	15	2	12	<b>23</b>	12	12	11	5	17	45	49	45
10	15	15	13	<b>27</b>	<b>22</b>	15	13	2	15	10	7	18	<b>70</b>	52	50
11	17	13	16	18	10	5	<b>23</b>	<b>28</b>	10	3	8	8	<b>64</b>	<b>66</b>	29
12	14	0	5	<b>26</b>	7	10	18	14	3	0	5	12	45	<b>49</b>	20
13	14	0	1	<b>23</b>	12	10	<b>26</b>	9	0	3	10	10	38	57	23
14	8	2	5	7	15	15	16	13	18	8	5	12	22	49	43
15	18	18	8	2	<b>25</b>	15	13	7	<b>20</b>	8	3	18	46	60	49
16	13	8	5	2	<b>22</b>	<b>25</b>	8	19	10	18	7	5	28	<b>74</b>	40
18	16	11	15	17	10	5	<b>21</b>	<b>28</b>	9	3	8	7	59	<b>68</b>	27
19	9	17	11	7	<b>23</b>	15	7	5	<b>20</b>	16	18	7	44	50	<b>61</b>
22	7	13	5	3	<b>20</b>	12	7	<b>24</b>	<b>25</b>	6	2	8	28	<b>63</b>	43
41	6	4	1	5	10	4	2	16	<b>27</b>	11	14	10	16	32	<b>62</b>
42	15	7	6	3	<b>23</b>	<b>26</b>	7	17	10	19	7	6	31	<b>73</b>	42
43	9	14	6	4	<b>21</b>	11	8	<b>23</b>	<b>26</b>	7	2	9	29	<b>63</b>	44
44	7	3	8	8	16	15	17	12	19	9	6	11	26	60	45
45	11	18	13	7	<b>26</b>	17	8	6	<b>22</b>	16	17	8	49	57	53
46	<b>20</b>	17	9	4	<b>25</b>	14	12	9	19	8	5	17	50	60	49
47	<b>21</b>	12	<b>22</b>	7	<b>28</b>	<b>23</b>	13	16	9	<b>29</b>	14	13	<b>62</b>	<b>80</b>	<b>65</b>

48	13	6	3	11	<b>24</b>	<b>22</b>	8	14	11	<b>21</b>	3	12	33	<b>68</b>	47
49	<b>26</b>	19	<b>29</b>	<b>25</b>	<b>27</b>	11	18	19	14	<b>27</b>	<b>30</b>	19	<b>99</b>	<b>75</b>	<b>90</b>
50	15	12	16	18	10	6	<b>20</b>	<b>29</b>	9	4	7	8	<b>61</b>	55	28
51	10	2	0	4	18	4	<b>21</b>	3	4	16	1	9	16	46	30
52	15	3	6	<b>24</b>	8	11	19	13	4	0	6	14	48	51	24
53	<b>26</b>	11	12	17	<b>22</b>	19	5	<b>21</b>	18	16	<b>20</b>	14	<b>66</b>	<b>67</b>	<b>68</b>
54	10	6	5	2	8	7	7	14	10	8	3	2	23	36	23
55	<b>28</b>	12	13	<b>20</b>	<b>24</b>	<b>22</b>	5	<b>23</b>	<b>20</b>	18	<b>22</b>	15	<b>73</b>	<b>74</b>	<b>75</b>
56	<b>22</b>	13	<b>23</b>	8	<b>30</b>	<b>25</b>	13	15	10	<b>30</b>	13	12	<b>66</b>	<b>83</b>	<b>65</b>
57	12	5	2	10	<b>23</b>	<b>22</b>	7	15	12	<b>20</b>	2	12	29	<b>67</b>	46
73	10	0	2	5	16	6	<b>21</b>	4	2	13	2	10	17	47	27
74	3	9	9	1	17	16	5	8	6	9	0	9	22	46	24
75	<b>21</b>	10	5	15	<b>22</b>	18	13	13	19	14	10	9	51	<b>66</b>	52
76	7	5	1	4	11	5	0	15	<b>23</b>	11	16	12	17	31	<b>62</b>
77	13	10	14	<b>20</b>	8	2	<b>21</b>	<b>25</b>	12	6	10	15	57	56	43
78	<b>24</b>	17	<b>25</b>	<b>23</b>	19	12	<b>22</b>	18	13	19	<b>26</b>	17	<b>89</b>	<b>71</b>	<b>75</b>
79	9	18	10	10	<b>24</b>	16	9	5	19	18	19	8	47	54	<b>64</b>
80	18	11	17	<b>21</b>	8	6	19	<b>26</b>	12	5	10	9	<b>67</b>	<b>59</b>	36
81	16	2	2	<b>23</b>	6	9	<b>20</b>	16	7	0	2	15	43	51	24
82	13	3	0	19	14	8	<b>24</b>	10	0	1	9	10	35	56	20
83	10	2	3	5	16	16	15	14	<b>20</b>	5	6	13	20	<b>61</b>	44
84	16	<b>20</b>	10	0	<b>23</b>	14	14	6	16	7	3	<b>20</b>	46	57	46
85	14	10	3	4	19	<b>24</b>	9	18	11	<b>20</b>	6	4	31	<b>70</b>	41
86	17	9	16	15	12	7	19	<b>26</b>	10	1	6	9	57	<b>64</b>	26
87	12	0	3	5	<b>20</b>	6	<b>22</b>	4	6	18	4	11	20	52	39
88	13	<b>22</b>	10	8	<b>24</b>	16	9	10	19	18	16	9	53	59	<b>62</b>

Приложение  
№3

**Результаты первой группы по диагностике Т. Лири  
(ДМО Л.Н.Собчик)**

Испытуемые	Властный	Независимый	Прямой линейный	Недоверчивый	Покорный	Зависимый	Сотрудничающий	Великодушный
17	2	1	2	0	1	3	<b>3</b>	0
20	2	5	<b>5</b>	1	0	1	1	0
21	4	3	<b>6</b>	0	2	1	3	3
23	2	3	4	2	3	2	<b>8</b>	2
24	5	7	6	5	5	6	10	<b>11</b>
25	5	3	5	0	3	5	<b>6</b>	4
26	4	5	3	2	2	2	<b>6</b>	4
27	0	4	5	0	2	3	<b>5</b>	3
28	2	1	<b>4</b>	1	1	3	1	1
29	4	5	3	2	3	3	<b>6</b>	4
30	1	5	5	1	3	4	<b>7</b>	6
31	4	2	<b>6</b>	0	2	1	4	3
32	5	1	2	0	1	4	<b>5</b>	2
33	5	2	2	2	3	4	<b>6</b>	2
34	0	3	1	1	2	1	<b>3</b>	1
35	2	1	<b>3</b>	1	1	0	0	1
36	2	4	3	2	2	3	<b>9</b>	2
37	3	1	<b>5</b>	2	2	0	1	2
38	1	4	0	1	1	2	<b>4</b>	2
39	4	2	<b>5</b>	1	0	3	1	1
40	3	1	<b>6</b>	2	1	2	2	1

58	1	5	6	2	3	4	<b>7</b>	6
59	2	<b>6</b>	4	3	2	4	5	2
60	1	4	0	2	1	3	<b>4</b>	2
61	4	3	4	0	2	5	<b>6</b>	3
62	1	3	4	0	3	2	<b>5</b>	3
63	2	2	<b>5</b>	1	2	3	3	1
64	3	2	2	0	1	<b>4</b>	2	3
65	3	1	<b>5</b>	2	3	0	2	2
66	2	<b>4</b>	3	1	2	2	3	2
67	3	2	3	1	0	<b>4</b>	2	1
68	2	5	4	3	2	3	<b>6</b>	2
69	2	5	2	1	3	4	<b>6</b>	4
70	2	<b>4</b>	3	1	1	2	2	2
71	<b>3</b>	2	1	0	1	1	1	1
72	1	3	2	0	1	<b>4</b>	2	2
89	5	6	4	3	2	3	<b>7</b>	5
90	0	3	4	0	2	2	<b>6</b>	5
91	5	2	<b>7</b>	1	3	3	5	4
92	4	5	3	1	2	4	<b>6</b>	3
93	2	1	<b>5</b>	2	1	2	1	0
94	2	6	7	1	4	3	<b>8</b>	7
95	1	5	3	2	1	3	<b>5</b>	1
96	2	4	0	1	2	3	<b>5</b>	2
97	3	6	5	4	3	4	<b>7</b>	2
98	2	5	3	1	3	4	<b>6</b>	3
99	1	<b>4</b>	3	2	1	2	3	2
100	<b>4</b>	1	2	0	1	3	2	1



Приложение №4

**Результаты второй группы по диагностике Т. Лири  
(ДМО Л.Н.Собчик)**

Испытуемые	Властный	Независимый	Прямой	Недоверчивый	Покорный	Зависимый	Сотрудничающий	Великодушный
1	2	2	5	3	3	2	2	1
2	2	3	5	1	4	2	5	7
3	2	4	1	2	1	1	4	1
4	2	2	4	1	2	1	4	2
5	12	8	5	2	0	1	5	5
6	8	2	7	5	7	5	7	7
7	1	1	2	3	2	1	1	1
8	8	1	3	3	2	2	3	6
9	8	7	9	2	5	7	4	4
10	9	2	7	4	5	5	6	7
11	8	2	7	5	7	4	6	7
12	8	5	2	0	6	3	7	9
13	4	2	0	2	3	1	3	2
14	6	1	2	0	3	5	4	3
15	5	1	2	0	1	2	4	1
16	3	4	6	0	2	1	3	4
18	10	1	8	4	6	6	5	7
19	9	2	3	2	1	2	4	6
22	3	4	8	2	3	3	6	4

41	<b>11</b>	8	5	2	0	1	5	6
42	3	5	<b>7</b>	0	2	2	3	4
43	3	4	<b>7</b>	2	3	3	6	4
44	<b>6</b>	3	2	0	2	5	4	3
45	<b>8</b>	2	3	4	2	2	3	6
46	<b>5</b>	1	2	0	2	2	4	1
47	1	<b>5</b>	1	2	1	2	3	4
48	2	<b>5</b>	3	1	3	2	2	3
49	1	2	2	<b>3</b>	2	1	1	1
50	<b>10</b>	1	7	4	5	6	5	6
51	3	3	6	1	4	2	5	<b>7</b>
52	8	5	3	0	6	3	6	<b>9</b>
53	4	1	<b>5</b>	2	2	3	3	0
54	<b>6</b>	4	1	0	2	2	5	1
55	3	1	<b>4</b>	2	2	2	3	0
56	1	4	1	1	1	2	2	<b>5</b>
57	3	<b>5</b>	3	1	3	2	2	3
73	3	5	6	2	5	3	6	<b>7</b>
74	2	5	1	3	3	2	<b>6</b>	2
75	1	4	3	1	2	3	<b>5</b>	2
76	<b>12</b>	7	5	2	1	2	5	6
77	<b>9</b>	4	8	6	8	5	6	7
78	2	3	3	<b>5</b>	3	2	3	2
79	<b>9</b>	2	4	5	3	2	4	6
80	<b>8</b>	2	5	5	4	3	5	6
81	9	6	4	0	5	4	5	<b>10</b>
82	<b>6</b>	2	0	3	2	4	3	3
83	<b>7</b>	4	2	0	4	5	3	2
84	<b>6</b>	3	4	1	0	4	5	2
85	4	5	<b>7</b>	0	2	2	4	3
86	<b>11</b>	2	7	3	5	5	4	6
87	4	3	7	2	5	1	5	<b>8</b>
88	<b>7</b>	1	2	3	1	2	2	5

Приложение  
№5

**Результаты первой группы по методике оценки  
тревожности Спилберга-Ханина и уровня нервно-  
психического напряжения Немчина**

<b>Испытуе мые</b>	<b>Шкала ситуативной тревожности</b>	<b>Шкала личностной тревожности</b>	<b>Нервно- психическое напряжение</b>
17	25	42	35
20	11	38	36
21	29	48	<b>51</b>
23	<b>31</b>	46	35
24	22	31	43
25	23	45	33
26	28	34	39
27	29	48	33
28	17	45	41
29	30	46	40
30	27	43	38
31	<b>31</b>	50	46
32	14	36	34
33	21	40	36
34	19	37	38
35	22	43	48
36	31	44	37
37	29	39	46

38	17	46	41
39	24	42	39
40	21	38	36
58	25	40	34
59	37	50	52
60	17	43	40
61	23	39	41
62	26	45	33
63	16	41	39
64	17	42	31
65	<b>30</b>	38	45
66	20	47	38
67	23	40	36
68	<b>31</b>	<b>51</b>	<b>51</b>
69	29	<b>50</b>	46
70	19	46	37
71	24	41	32
72	18	42	33
89	21	50	46
90	27	43	43
91	<b>30</b>	46	40
92	14	35	33
93	20	38	37
94	24	40	35
95	<b>36</b>	<b>50</b>	<b>52</b>
96	19	41	39
97	<b>31</b>	49	49
98	29	<b>50</b>	46
99	26	48	38
100	25	41	34

Приложение №6

**Результаты второй группы по методике оценки тревожности Спилберга-Ханина и уровня нервно-психического напряжения Немчина**

<b>Испытуемые</b>	<b>Шкала ситуативной тревожности</b>	<b>Шкала личностной тревожности</b>	<b>Нервно-психическое напряжение</b>
1	14	32	42
2	<b>31</b>	43	47
3	12	44	43
4	<b>44</b>	<b>51</b>	<b>51</b>
5	20	41	34
6	<b>40</b>	<b>54</b>	<b>60</b>
7	<b>31</b>	43	44
8	14	31	46
9	<b>32</b>	<b>52</b>	43
10	<b>37</b>	44	44
11	<b>36</b>	<b>53</b>	<b>61</b>
12	19	37	36
13	23	40	35
14	27	42	37
15	<b>32</b>	<b>50</b>	<b>52</b>
16	27	42	39
18	<b>32</b>	<b>51</b>	<b>51</b>
19	28	<b>46</b>	49

22	<b>30</b>	40	34
41	28	<b>50</b>	49
42	<b>30</b>	45	41
43	<b>31</b>	41	36
44	29	42	39
45	<b>33</b>	<b>52</b>	<b>52</b>
46	24	37	44
47	<b>30</b>	<b>47</b>	39
48	29	<b>48</b>	37
49	<b>32</b>	<b>46</b>	43
50	28	<b>50</b>	47
51	<b>31</b>	45	<b>51</b>
52	21	40	38
53	<b>33</b>	<b>51</b>	45
54	27	39	36
55	<b>34</b>	<b>50</b>	43
56	<b>30</b>	<b>47</b>	37
57	28	<b>47</b>	36
73	<b>32</b>	45	<b>53</b>
74	15	42	41
75	<b>43</b>	<b>53</b>	<b>54</b>
76	21	40	33
77	<b>41</b>	<b>52</b>	<b>60</b>
78	<b>32</b>	<b>46</b>	45
79	16	32	37
80	<b>42</b>	<b>54</b>	<b>61</b>
81	18	36	35
82	24	41	37
83	28	43	40
84	<b>34</b>	<b>51</b>	<b>52</b>
85	26	42	38
86	<b>35</b>	<b>52</b>	<b>51</b>
87	<b>32</b>	<b>48</b>	<b>51</b>
88	<b>35</b>	<b>51</b>	<b>52</b>

Приложение  
№7

**Результаты первой группы по опроснику  
адаптированности (СПА) Роджерса-Даймонда  
(Осницкий)**

<b>Испытуемые</b>	<b>Адаптированность</b>	<b>Дезадаптивность</b>	<b>Эмоциональный комфорт</b>	<b>Эмоциональный дискомфорт</b>	<b>Доминантность</b>	<b>Ведомость</b>
17	132	105	18	19	7	22
20	96	101	17	21	0	13
21	60	92	16	22	5	15
23	138	35	35	14	7	18
24	141	102	23	17	7	19
25	114	58	33	18	5	28
26	93	64	21	19	5	12
27	137	32	18	9	6	20
28	69	98	21	20	7	22
29	124	71	31	5	6	17
30	143	50	26	12	5	28
31	66	89	24	26	8	16
32	121	104	23	21	5	12
33	109	99	20	23	6	14
34	105	25	24	0	9	18

35	67	101	19	22	7	25
36	140	48	24	6	6	17
37	64	107	17	21	7	22
38	106	94	18	19	5	27
39	92	87	15	16	7	22
40	86	94	16	16	8	18
58	141	54	22	15	0	22
59	59	109	13	24	6	24
60	103	99	16	20	5	28
61	141	16	19	16	5	27
62	108	96	18	14	7	18
63	69	98	19	22	5	27
64	136	108	17	20	7	13
65	64	94	18	29	5	16
66	61	110	22	26	1	12
67	134	97	19	20	9	17
68	59	102	12	23	8	22
69	72	111	16	26	7	19
70	68	104	15	19	8	17
71	71	106	21	24	6	18
72	138	101	15	17	9	23
89	127	74	33	7	0	12
90	147	52	25	11	5	14
91	66	85	26	29	4	15
92	123	106	24	22	6	18
93	89	92	14	15	4	27
94	139	57	23	16	8	11
95	59	107	15	25	7	19
96	105	98	14	18	5	29
97	59	111	13	26	9	17
98	63	104	15	24	6	13
99	74	106	18	22	7	13
100	76	101	20	23	10	16



Приложение №8

**Результаты второй группы по опроснику  
адаптированности (СПА) Роджерса-Даймонда  
(Осницкий)**

<b>Испытуемые</b>	<b>Адаптированность</b>	<b>Дезадаптивность</b>	<b>Эмоциональный комфорт</b>	<b>Эмоциональный дискомфорт</b>	<b>Доминирование</b>	<b>Ведомость</b>
1	87	91	17	29	6	12
2	138	50	15	13	8	16
3	97	66	14	16	8	17
4	105	107	18	9	5	12
5	82	78	12	23	4	11
6	101	99	15	21	5	13
7	95	67	13	20	9	14
8	88	72	13	22	11	12
9	76	84	17	31	5	19
10	65	103	14	32	13	14
11	93	88	15	21	7	10
12	147	27	13	5	6	18
13	97	67	14	21	11	16
14	104	72	21	24	10	19

15	71	94	19	24	5	4
16	83	76	15	23	9	16
18	60	117	14	29	6	14
19	99	105	16	28	8	16
22	110	96	14	22	11	16
41	96	104	17	29	7	14
42	78	97	19	24	6	18
43	117	91	17	29	4	12
44	89	83	14	21	9	20
45	69	92	15	21	9	14
46	122	87	14	22	6	11
47	79	71	16	14	12	14
48	88	74	13	21	9	17
49	97	66	15	20	5	11
50	58	112	15	28	9	19
51	140	47	17	15	9	17
52	152	25	14	6	5	14
53	72	79	16	32	13	19
54	78	81	18	17	12	22
55	82	99	19	27	7	18
56	101	110	17	8	8	14
57	83	76	15	23	5	14
73	137	49	17	13	13	16
74	96	63	12	15	6	12
75	135	107	16	11	7	16
76	79	73	13	24	12	14
77	104	101	16	22	7	20
78	98	65	14	21	5	14
79	86	76	14	23	12	18
80	95	90	17	25	10	16
81	150	24	15	6	10	18
82	99	70	12	19	12	22
83	109	78	23	26	9	18
84	69	95	19	27	8	17
85	86	79	17	25	8	26
86	59	112	15	31	4	18
87	141	52	16	14	0	12
88	65	100	21	29	5	29

Приложение №9

**Корреляционные связи первой группы по r-Пирсону**

	Властны й	Независи мый	Прямоли нейный	Недовер чивый	Покорны й	Зависим ый	Сотрудн ичающий	Великodu шный
ППО	-,211	,217	,211	,359*	,162	,044	,045	,171
	,150	,139	,149	,012	,272	,765	,762	,246
	48	48	48	48	48	48	48	48
НС	,295*	-,061	,220	,051	,025	,413**	-,009	-,057
	,042	,679	,132	,732	,866	,004	,951	,700
	48	48	48	48	48	48	48	48
ЗвК	,023	,260	-,048	,193	,098	,249	,119	,050
	,876	,074	,747	,188	,510	,088	,420	,733
	48	48	48	48	48	48	48	48
Тид	-,271	,153	-,034	,433**	,011	-,185	-,153	-,057
	,063	,300	,820	,002	,939	,209	,299	,698
	48	48	48	48	48	48	48	48
НИЭР	,381**	,002	,138	,142	,303*	,339*	,299*	,231
	,008	,988	,348	,337	,036	,018	,039	,114
	48	48	48	48	48	48	48	48

ЭНД	,171	-,025	-,061	,152	-,079	,009	-,123	-,245
	,245	,866	,681	,304	,594	,952	,405	,093
	48	48	48	48	48	48	48	48
РСЭЭ	-,309*	,054	-,197	,291*	-,273	-,344*	-,364*	-,493**
	,033	,716	,179	,045	,060	,017	,011	,000
	48	48	48	48	48	48	48	48
РПО	-,262	,133	-,411**	,046	-,238	-,095	-,205	-,235
	,072	,367	,004	,759	,104	,521	,162	,109
	48	48	48	48	48	48	48	48
ЭД	-,043	,217	-,238	,391**	,021	,221	,126	-,111
	,774	,138	,103	,006	,887	,132	,392	,453
	48	48	48	48	48	48	48	48
ЭО	-,195	,028	,166	,128	-,210	,035	-,172	-,197
	,184	,848	,260	,387	,152	,812	,243	,179
	48	48	48	48	48	48	48	48
ЛО	-,073	,275	-,167	,379**	,031	,203	,160	-,083
	,624	,059	,256	,008	,833	,165	,279	,573
	48	48	48	48	48	48	48	48
ПиПН	-,119	,335*	,356*	,559**	,088	,131	,125	,036
	,421	,020	,013	,000	,551	,375	,396	,809
	48	48	48	48	48	48	48	48
Напр	-,072	,238	,122	,416**	,107	,199	-,002	,029
	,626	,104	,408	,003	,469	,175	,987	,847
	48	48	48	48	48	48	48	48
Резис	-,030	,088	-,249	,312*	-,138	-,047	-,161	-,330*
	,838	,552	,088	,031	,348	,749	,273	,022
	48	48	48	48	48	48	48	48
Истоц	-,125	,318*	,028	,525**	,018	,217	,127	-,089
	,397	,028	,849	,000	,901	,138	,389	,547
	48	48	48	48	48	48	48	48

	Ситуаци онная тревож	Личност ная тревож	НПН	Адапта ционност ь	Деадап тационн ость	ЭмКом	ЭмДис	Доминир ование	Ведомос ть
ППО	,071	,055	,273	-,043	-,120	-,087	-,125	-,078	,263
	,632	,711	,060	,771	,416	,558	,397	,597	,071
	48	48	48	48	48	48	48	48	48
НС	,023	,059	,019	-,166	,042	-,146	,119	,119	,136
	,876	,688	,896	,259	,778	,322	,421	,419	,356
	48	48	48	48	48	48	48	48	48
ЗвК	,372**	,175	,249	-,321*	,196	-,244	,349*	,226	-,009
	,009	,234	,088	,026	,182	,094	,015	,123	,952

	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Тид	-,120	-,239	,433**	-,311*	,191	-,385**	,155	,020	,254
	,415	,102	,002	,032	,194	,007	,293	,893	,081
	48	48	48	48	48	48	48	48	48
НИЭР	,036	-,219	,109	-,001	-,031	,066	,191	,004	,138
	,806	,135	,462	,995	,833	,654	,193	,977	,349
	48	48	48	48	48	48	48	48	48
ЭНД	-,035	,043	,234	-,414**	,501**	-,317*	,408**	-,030	-,114
	,812	,769	,110	,003	,000	,028	,004	,837	,439
	48	48	48	48	48	48	48	48	48
РСЭЭ	,092	,229	,513**	-,598**	,435**	-,512**	,333*	,100	,039
	,533	,118	,000	,000	,002	,000	,021	,497	,792
	48	48	48	48	48	48	48	48	48
РПО	,156	,214	,108	-,420**	,356*	-,418**	,268	,275	-,071
	,291	,144	,464	,003	,013	,003	,066	,059	,632
	48	48	48	48	48	48	48	48	48
ЭД	,192	,121	,215	-,337*	,348*	-,404**	,266	,346*	-,001
	,190	,411	,142	,019	,015	,004	,068	,016	,996
	48	48	48	48	48	48	48	48	48
ЭО	,105	,192	,274	-,352*	,239	-,465**	,260	,017	,032
	,476	,191	,060	,014	,102	,001	,075	,910	,827
	48	48	48	48	48	48	48	48	48
ЛО	,315*	,232	,194	-,262	,318*	-,291*	,235	,295*	-,016
	,029	,112	,186	,072	,028	,045	,107	,042	,916
	48	48	48	48	48	48	48	48	48
ПиПН	,326*	,247	,593**	-,302*	,149	-,262	,151	,016	,145
	,024	,091	,000	,037	,311	,072	,305	,916	,326
	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Напр	,157	,030	,405**	-,349*	,143	-,355*	,213	,115	,254
	,287	,841	,004	,015	,332	,013	,145	,435	,082
	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Резис	,069	,105	,444**	-,601**	,543**	-,513**	,507**	,154	,050
	,642	,480	,002	,000	,000	,000	,000	,296	,736
	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Истоц	,330*	,261	,435**	-,395**	,340*	-,440**	,284	,287*	,057
	,022	,073	,002	,005	,018	,002	,050	,048	,700
	48	48	48	48	48	48	48	48	48

Приложение №10

**Корреляционные связи второй группы по r-Пирсону**

	Властны й	Независи мый	Прямоли нейный	Недовер чивый	Покорны й	Зависим ый	Сотрудн ичающий	Великоду шный
ППО	-,314*	-,447**	-,133	,075	-,017	-,105	-,366**	-,251
	,023	,001	,347	,598	,907	,458	,008	,073
	52	52	52	52	52	52	52	52
НС	,000	-,372**	,029	,367**	-,239	,036	-,260	-,239
	,997	,007	,838	,007	,088	,802	,062	,088
	52	52	52	52	52	52	52	52
ЗвК	-,097	-,421**	-,061	,511**	,068	,098	-,268	-,100
	,496	,002	,665	,000	,632	,487	,055	,479
	52	52	52	52	52	52	52	52
Тид	,160	-,244	,007	,386**	,492**	,296*	,006	,209
	,258	,081	,963	,005	,000	,033	,967	,138
	52	52	52	52	52	52	52	52
НИЭР	-,589**	-,273	-,311*	-,110	-,534**	-,481**	-,586**	-,423**
	,000	,006	,025	,438	,000	,000	,000	,002
	52	52	52	52	52	52	52	52
Э-НД	-,517**	-,050	-,304*	-,397**	-,467**	-,272	-,569**	-,475**
	,000	,724	,029	,004	,000	,051	,000	,000
	52	52	52	52	52	52	52	52
РСЭЭ	-,025	-,306*	,126	,259	,664**	,460**	,121	,277*
	,861	,027	,372	,064	,000	,001	,394	,047

	52	52	52	52	52	52	52	52
РПО	,139	-,065	,400**	,313*	,331*	,330*	,059	-,009
	,325	,649	,003	,024	,017	,017	,676	,949
	52	52	52	52	52	52	52	52
ЭД	,217	-,012	,085	,027	-,467**	-,087	-,120	-,268
	,122	,930	,547	,852	,000	,541	,396	,055
	52	52	52	52	52	52	52	52
ЭО	-,266	-,018	-,156	-,051	-,470**	-,543**	-,657**	-,302*
	,000	,898	,268	,720	,000	,000	,000	,029
	52	52	52	52	52	52	52	52
ЛО(Д)	,004	-,176	-,197	,413**	-,294*	-,285*	-,526**	-,215
	,980	,048	,161	,002	,035	,041	,000	,126
	52	52	52	52	52	52	52	52
ПиПН	-,022	-,062	-,114	,042	,061	,192	-,110	-,116
	,876	,660	,422	,767	,670	,174	,436	,414
	52	52	52	52	52	52	52	52
Напряже ние	-,059	-,473**	-,052	,448**	,134	,125	-,274*	-,096
	,679	,000	,715	,001	,343	,377	,049	,496
	52	52	52	52	52	52	52	52
Резистен ция	-,533**	-,409**	-,012	,075	,028	,008	-,516**	-,324*
	,000	,003	,930	,598	,843	,957	,000	,019
	52	52	52	52	52	52	52	52
Истощен ие	-,174	-,133	-,134	,156	-,490**	-,336*	-,566**	-,361**
	,219	,346	,345	,269	,000	,015	,000	,009
	52	52	52	52	52	52	52	52

	Ситуати вная тревож	Личност ная тревож	НПН	Адапта ционност ь	Деадап тационн ость	ЭмКом	ЭмДис	Доминир ование	Ведомос ть
ППО	,462**	,303*	,199	-,057	,125	,094	-,075	-,030	-,115
	,001	,029	,157	,690	,375	,509	,595	,830	,418
	52	52	52	52	52	52	52	52	52
НС	,263	,267	,263	-,485**	,456**	,052	,389**	-,049	-,076
	,059	,055	,059	,000	,001	,715	,004	,730	,594
	52	52	52	52	52	52	52	52	52
ЗвК	,333*	,339*	,307*	-,323*	,274*	-,085	,108	-,047	-,167
	,016	,014	,027	,020	,050	,549	,445	,739	,238
	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Тид	,276*	,187	,131	,086	-,120	-,285*	-,099	,035	,048
	,048	,184	,354	,544	,398	,041	,484	,805	,736
	52	52	52	52	52	52	52	52	52
НИЭР	,094	-,032	-,056	-,162	,195	,130	,046	,060	-,183
	,509	,823	,693	,251	,167	,359	,745	,673	,193
	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Э-НД	-,081	-,077	-,153	-,246	,142	,233	,027	,095	,122
	,566	,587	,010	,078	,315	,097	,847	,504	,391

	52	52	52	52	52	52	52	52	52
РСЭЭ	,251	,144	,347*	-,201	,217	-,026	-,195	-,111	,008
	,073	,310	,012	,030	,123	,857	,166	,432	,956
	52	52	52	52	52	52	52	52	52
РПО	,338*	,339*	,139	-,243	,373**	,015	,254	-,164	,032
	,014	,014	,325	,082	,006	,917	,070	,245	,822
	52	52	52	52	52	52	52	52	52
ЭД	,128	,028	-,023	-,323*	,507**	,228	,476**	-,053	-,181
	,365	,845	,872	,020	,000	,103	,000	,711	,199
	52	52	52	52	52	52	52	52	52
ЭО	,113	,037	-,100	-,145	,067	,105	-,038	,008	-,055
	,427	,793	,481	,306	,639	,459	,791	,953	,700
	52	52	52	52	52	52	52	52	52
ЛО(Д)	,091	,051	,053	-,278*	,149	-,103	,207	,077	-,054
	,520	,721	,711	,046	,293	,469	,141	,590	,706
	52	52	52	52	52	52	52	52	52
ПипН	,229	,186	,050	,050	-,137	,000	,038	-,093	-,254
	,102	,188	,727	,723	,334	,998	,790	,511	,070
	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Напряже ние	,426**	,353*	,292*	-,238	,216	-,096	,088	-,021	-,090
	,002	,010	,036	,089	,125	,498	,534	,882	,527
	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Резисте нция	,358**	,225	,077	-,183	,275*	,149	,068	-,099	-,041
	,009	,108	,585	,193	,049	,291	,632	,485	,773
	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Истощен ие	,186	,077	-,033	-,280*	,255	,095	,267	-,010	-,173
	,186	,585	,817	,044	,068	,501	,055	,946	,220
	52	52	52	52	52	52	52	52	52



Приложение №11

**Результаты критерия Манна-Уитни по проведенным  
методикам**

**Итоги по проверке гипотезы**

	<b>Нулевая гипотеза</b>	<b>Критерий</b>	<b>Знач.</b>	<b>Решение</b>
1	Распределение ППО является одинаковым для категорий Стаж.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,087	Нулевая гипотеза принимается.
2	Распределение НС является одинаковым для категорий Стаж.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,689	Нулевая гипотеза принимается.
3	Распределение ЗаК является одинаковым для категорий Стаж.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,100	Нулевая гипотеза принимается.
4	Распределение Тид является одинаковым для категорий Стаж.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,638	Нулевая гипотеза принимается.
5	Распределение НИЭР является одинаковым для категорий Стаж.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,000	Нулевая гипотеза отклоняется.
6	Распределение ЭНД является одинаковым для категорий Стаж.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,002	Нулевая гипотеза отклоняется.
7	Распределение РСЭЭ является одинаковым для категорий Стаж.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,000	Нулевая гипотеза отклоняется.
8	Распределение РПО является одинаковым для категорий Стаж.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,000	Нулевая гипотеза отклоняется.
9	Распределение ЭД является одинаковым для категорий Стаж.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,000	Нулевая гипотеза отклоняется.
10	Распределение ЭО является одинаковым для категорий Стаж.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,000	Нулевая гипотеза отклоняется.
11	Распределение ЛО является одинаковым для категорий Стаж.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,000	Нулевая гипотеза отклоняется.
12	Распределение ПипН является одинаковым для категорий Стаж.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,000	Нулевая гипотеза отклоняется.
13	Распределение Напряж является одинаковым для категорий Стаж.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,841	Нулевая гипотеза принимается.
14	Распределение Резист является одинаковым для категорий Стаж.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,000	Нулевая гипотеза отклоняется.
15	Распределение Истоц является одинаковым для категорий Стаж.	Критерий U Манна-Уитни для независимых выборок	,000	Нулевая гипотеза отклоняется.

Выводятся асимптотические значимости. Уровень значимости равен ,01.

