

Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика

Научная статья

УДК 159.9.072

doi: 10.35750/2071-8284-2024-1-220-230

Инна Александровна Кузнецова

кандидат юридических наук

<https://orcid.org/0000-0002-7031-4342>, inna.ota.1716@mail.ru

Омская академия МВД России

Российская Федерация, 644092, Омск, пр. Комарова, д. 7

Екатерина Владимировна Белогур

<https://orcid.org/0009-0002-6541-4979>, belogur@inbox.ru

Омское линейное управление МВД России на транспорте

Российская Федерация, 644005, Омск, ул. Карбышева, д. 23

Адаптационный потенциал сотрудников органов внутренних дел как ресурс при преодолении профессионального выгорания

Аннотация: Введение. Феномен «профессионального выгорания» вызывает особый интерес в научных кругах. Несмотря на множество проведенных исследований природы его возникновения и динамики, отсутствует единство понимания способов профилактики и коррекции произошедших в результате деформации личности изменений ее психических и социально-психологических функций. В своих работах А. К. Маркова отмечает, что представители профессий типа «человек – человек», постоянно работающие с людьми, имеют опасность подвергаться профессиональной деформации в большей степени, чем сотрудники профессий «человек – техника», «человек – природа» [11, с. 308]. Разделяя позицию автора, отметим, что в условиях повышенной ответственности, напряженности и роста предъявляемых требований, не всегда соответствующих внутренним ресурсам, данный вопрос приобретает особое звучание. Разрушительное действие оказывается на протекание психических процессов и состояний личности, что влечет деструктивные изменения в профессиональной деятельности сотрудников ОВД. Призвание полицейских – защита от преступных и иных противоправных посягательств в условиях профессио-

нального выгорания, в частности, деперсонализации (халатного отношения к своим обязанностям и циничного отношения к гражданам), становится, фигурально выражаясь, «прозрачным». Именно поэтому важно своевременно определить лиц, наиболее склонных к профессиональному выгоранию, выявить признаки, свидетельствующие о его возникновении, сформировать инструментарий, способствующий активизации адаптационного потенциала и расширению туннельного мышления, вызванного стрессовыми обстоятельствами. **Методы.** В качестве психодиагностического инструментария были выбраны: методика оценки адаптационных способностей «МОАС», разработанная на основе факторов теста Кеттелла. Она позволила оценить на основе анализа ответов респондентов выраженность таких их личностных характеристик, как «замкнутость – общительность», «эмоциональная неустойчивость – эмоциональная устойчивость», «робость – смелость», «доверчивость – подозрительность», «уверенность в себе – тревожность», «расслабленность – напряженность»; опросник выгорания К. Маслач (в адаптации Н. Е. Водопьяновой), с помощью которого определена степень выраженности профессионального выгорания по трем шкалам: эмоциональное истощение, деперсонализация, редукция профессиональных достижений; статистический анализ данных (критерий корреляции Пирсона). **Результаты.** По итогам исследования были определены четыре группы респондентов с высоким, удовлетворительным, низким, неудовлетворительным уровнями адаптационных способностей. Выявлено, что большинство исследуемых (70,5 %) обладают недостаточным адаптационным потенциалом для совладания со стрессовыми ситуациями, рациональной оценки предъявляемых требований и личностных ресурсов. Кроме того, сотрудники с низким уровнем адаптационных способностей в большей степени подвержены профессиональному выгоранию, в частности деперсонализации.

Ключевые слова: адаптационный потенциал, профессиональное выгорание, редукция, деперсонализация, эмоциональное истощение, самооценка, личностный потенциал

Для цитирования: Кузнецова И. А., Белогур Е. В. Адаптационный потенциал сотрудников органов внутренних дел как ресурс при преодолении профессионального выгорания // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2024. – № 1 (101). – С. 220–230; doi: 10.35750/2071-8284-2024-1-220-230.

Inna A. Kuznetsova

Cand. Sci. (Jurid.)

<https://orcid.org/0000-0002-7031-4342>, inna.oma.1716@mail.ru

*Omsk Academy of the MIA of the Russian Federation
7, Komarova pr., Omsk, 644092, Russian Federation*

Ekaterina V. Belogur

<https://orcid.org/0009-0002-6541-4979>, belogur@inbox.ru

*Omsk local transport department of the MIA of the Russian Federation
23, Karbysheva str., Omsk, 644005, Russian Federation*

Adaptive potential of law enforcement officers as a resource to overcome professional burnout

Abstract: Introduction. The phenomenon of “professional burnout” appears to be of special interest among scientists. Although there have been many studies of the nature of its occurrence and dynamics, there is no unity in understanding the ways to prevent and correct changes of mental and socio-psychological functions caused by personality deformation. According to A. K. Markova, specialists of “human-human” professions, working constantly with people, are more at risk of professional deformation than employees of “human-technology” and “human-nature” professions. Supporting this idea, we should note that under conditions of high responsibility, pressure and increasing demands not always corresponding the inner resources, this problem becomes especially important. The destructive effect affects mental process and personal characteristics, leading to negative changes in the professional activities of police officers. The mission of police officers to

protect the public against criminals and other unlawful encroachments becomes, metaphorically speaking, “transparent” due to professional burnout, in particular, depersonalisation (negligent approach to duties and cynical attitude towards citizens). That is why, it is important to determine in time individuals being more prone to professional burnout, to reveal signs indicating its occurrence, and to develop a methodology stimulating adaptive potential and extension of tunnel thinking provoked by high stress. **Methods.** The following psychological methods were used: the method of assessment of adaptive abilities - “MOAS” (developed on the basis of Kettell’s Test). This method helped to assess the respondents’ personal characteristics “closeness – sociability”, “emotional instability - emotional stability”, “shyness – courage”, “trustfulness – suspiciousness”, “self-confidence – anxiety”, “relaxation – tension”; the Maslach Burnout Inventory (MBI) adapted by N. E. Vodopyanova, which helped to determine the level of professional burnout on the following three scales: emotional exhaustion, depersonalisation, and reduction of professional achievements; the Pearson correlation method (statistical analysis of the data). **Results.** The results determined four groups of respondents: with high, satisfactory, low, unsatisfactory levels of adaptive potential. The majority of respondents (70.5 %) have insufficient adaptive potential for coping with stressful situations, rational assessment of requirements and personal resources. Besides, employees with low level of adaptive abilities are more prone to professional burnout, especially depersonalisation.

Keywords: adaptive potential, professional burnout, reduction, depersonalisation, emotional exhaustion, self-esteem, personal potential

For citation: Kuznetsova I. A., Belogur E. V. Adaptive potential of law enforcement officers as a resource to overcome professional burnout // Vestnik of St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia. – 2024. – № 1 (101). – P. 220–230; doi: 10.35750/2071-8284-2024-1-220-230.

Введение

Как часто мы задумываемся о том, что отсутствие желания заниматься профессиональной деятельностью, снижение мотивации, инициативности и удовлетворенности от эффективного решения возникающих задач – это яркий сигнал о происходящих в сознании человека трансформациях? Почему, если возникают болевые ощущения в организме, мы ищем причину и устраняем ее? Однако описанные выше ситуации воспринимаются как нечто естественное, не требующее разрешения. Этот актуальный вопрос мы задаем в качестве пролога к исследованию такого явления, как профессиональная деформация сотрудников органов внутренних дел, сформировавшаяся под перманентным воздействием внешних и внутренних факторов.

С точки зрения юридической психологии профессиональной деформацией сотрудников органов внутренних дел являются асоциальные изменения их профессиональных качеств и личности в целом как следствие негативных условий прохождения и организации службы [7, с. 3].

Мы разделяем иную позицию, как нам видится, более четкую в части идентификации факторов, порождающих профессиональную деформацию сотрудников органов внутренних дел, в которой наряду с внешними выделяются и внутренние детерминанты:

- перманентное общение с различными (зачастую конфликтно настроенными) категориями граждан;
- высокая степень ответственности за принимаемые решения, в том числе и в экстремальных условиях деятельности;
- ненормированный график работы и, как следствие, накопление психического, физического напряжения;
- постоянный (как оправданный, так и неоправданный) риск;
- несоответствие индивидуально-личностных особенностей сотрудников предъявляемым профессиональным требованиям;
- амбивалентность профессионально значимых качеств сотрудников (решительность и экстернальный локус контроля);
- несовпадение реальной профессиональной ситуации с представлениями о ней, которое оказывает негативное влияние на мотивацию сотрудника и степень его вовлеченности в служебную деятельность¹.

¹ Юридическая педагогика: учебник для студентов вузов / под ред. В. Я. Кикотя, А. М. Столяренко. – Москва, 2004. – 896 с.

Важно дополнить данный перечень таким фактором, как отсутствие возможности влиять на организацию своей деятельности (распределение дополнительных профессиональных нагрузок, расстановка приоритетов в целях и задачах, несогласованное расширение должностного регламента и т. д.).

Исследователи выгорания как одного из проявлений профессиональной деформации отмечают, что оно формируется под воздействием возникающего диссонанса между личностным ресурсом сотрудника и рабочей средой. В данной модели можно говорить о чрезмерных требованиях, предъявляемых к сотруднику, превышающих его возможности; недостаточном стимулировании (вознаграждении); неконструктивных отношениях в коллективе; чувстве досады и несправедливости, возникающих при протекании относительно легитимных процедур в ходе профессиональной деятельности; конкуренции ценностей, детерминируемой при несоответствии требований работы и личных принципов (ценностей, установок) сотрудника [2, с. 695].

Изучая компоненты данного феномена, Е. В. Змановская выделила три основных синдрома, проявление которых позволяет констатировать наступление профессиональной деформации у сотрудника органов внутренних дел:

- психофизиологическое истощение и психосоматические нарушения, проявляющиеся в апатии, раздражительности, конфликтности;
- нарушение восприятия окружающего мира и себя. Как следствие – циничное отношение к людям, халатное отношение к своим обязанностям;
- нивелирование профессиональных достижений: неудовлетворенность своей профессиональной деятельностью, отсутствие стремления к повышению ее эффективности, снижение мотивации, направленной на достижение целей [6, с. 189].

В психологической литературе отсутствует единство понимания понятия «профессиональная деформация». Г. С. Абрамова и Ю. А. Юдциц отождествляют эмоциональное выгорание и профессиональную деформацию [15, с. 17]. Другие исследователи говорят том, что одним из проявлений профессиональной деформации является выгорание, возникающее как следствие эмоционального и психического истощения, детерминируемого продолжительной включенностью в эмоционально напряженные и значимые обстоятельства [12, с. 90].

Т. И. Рогинская при изучении феномена «эмоциональное выгорание» сфокусировала внимание на внешних факторах, дезадаптирующих сотрудника: жестких требованиях к профессиональной деятельности, неблагоприятных условиях труда, конфликтных отношениях в коллективе, не умаляя при этом значения индивидуальных особенностей личности, способствующих эмоциональному выгоранию [14, с. 85].

В. В. Бойко подразделяет внутренние детерминанты выгорания на четыре группы:

- 1) интенсивное восприятие и переживание профессиональной деятельности, возникающее у людей с высоким локусом контроля при максимальной отдаче порученному делу;
- 2) нравственные дефекты и дезориентация, проявляющиеся в невключенности в процесс взаимодействия таких категорий, как честность, уважение, добропорядочность;
- 3) расположенность к эмоциональной ригидности. У менее сенситивных, в значительной степени эмоционально сдержанных личностей выгорание начинается быстрее именно как способ психологической защиты. Обладатели подвижной нервной системы более защищены от наступления рассматриваемого недуга;
- 4) низкая мотивация эмоциональной вовлеченности в профессиональную деятельность, нивелирование альтруистической отдачи, стимулирующие равнодушие².

Думается, что интегративная модель феномена «эмоциональное выгорание» включает такие сегменты, как внешние обстоятельства и реакции на них (несоответствие ожиданий и реальности, отсутствие признания, невозможность самореализации и профессионального роста), личностные качества сотрудника, сформировавшиеся механизмы защиты как инструмент совладения со стрессовыми ситуациями.

Когда мы рассуждаем о риске эмоционального выгорания как одном из проявлений профессиональной деформации, возникают такие вопросы: почему под влиянием внешних факторов (далеко не всеми воспринимаемыми в качестве стрессоров) одни сотрудники в большей степени испытывают профессиональную деформацию, другие – в меньшей степени, а кому-то она несвойственна? Возможно ли посредством рефлексии выявить склонность к профессиональной деформации и предпринять профилактические меры, направленные на ее недопущение?

² Бойко В. В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других. – Москва: Информ.-изд. дом «Филинь», 1996. – 469 с.

В поисках ответов на поставленные вопросы мы обратились к трудам зарубежных исследователей, которые в качестве структурных элементов устойчивости личности к эмоциональному выгоранию выделяют следующие сегменты:

- возможность проявлять инициативу и принимать самостоятельные решения;
- внутренний локус контроля;
- поддержка руководства и окружения [1, с. 490].

Можно предположить, что сотрудники, идентифицирующие себя со своей профессиональной деятельностью, склонные брать ответственность за принимаемые решения при содействии руководства, в меньшей степени подвержены эмоциональному выгоранию.

К. Маслач связывает выгорание с реакцией на длительные стрессы в профессиональной сфере (в том числе в контексте межличностных коммуникаций), проявляющейся:

- в эмоциональном истощении вследствие перегрузок и конфликтов (сопровождающихся перенапряженностью и опустошенностью);
- деперсонализации (циничном отношении к окружающим и дистанцировании) как «межличностном компоненте выгорания», выступающем как защитная реакция;
- редукции персональных измерений (обесценивании собственных достижений и негативном самовосприятии). Зачастую она детерминирована ощущением невозможности совладать с предъявляемыми требованиями, отсутствием поддержки и перспектив профессионального роста.

Автор подчеркивает, что посредством активизации таких компонентов профессионального выгорания, как деперсонализация и редукция профессиональных достижений, «расширяется понятие индивидуального реагирования на стресс, и понятие выгорания становится более широким, чем просто профессиональный стресс».

Кроме того К. Маслач высказала предположение о том, что «вовлеченность» («engagement») имеет характеристику, противоположную выгоранию, и интегрирует такие факторы, как включенность в процесс работы, энергичность и самоэффективность [3, с. 200]. При этом выгорание является следствием резонанса между ресурсами личности и требованиями профессии. Его увеличение повышает риск возникновения эмоционального выгорания. Ю. В. Варданян, О. М. Воробьева по результатам проведенного исследования пришли к выводу, что существует взаимосвязь между эмоциональным выгоранием сотрудников полиции и их индивидуально-личностными качествами, а также стажем профессиональной деятельности [4, с. 203].

Таким образом, становится очевидным амбивалентный характер вовлеченности сотрудника в профессиональную деятельность. С одной стороны, согласно позиции К. Маслач, это панацея от выгорания. С другой, при вовлеченности возможно наступление эмоционального выгорания в случае гиперболизированного чувства ответственности, экстраверсии, повышенной тревожности, нарушения механизмов личностной перцепции, влекущих эмоциональное истощение. Низкие адаптационные способности совладания со стрессовыми ситуациями – предиктор активизации защитных механизмов и, как следствие, формирования профессиональной деформации (деадаптации). Психическое напряжение становится своего рода триггером в возникновении синдрома выгорания.

Высказанное предположение актуализируется в ракурсе концепции М. Буриша, согласно которой гиперболизированная увлеченность работой является ключевым критерием, детерминирующим выгорание сотрудника. Автор структурировал стадии развития синдрома профессионального выгорания:

- предупреждающая стадия (преувеличенная активность в профессиональной деятельности, изнеможение);
- уменьшение уровня личностного участия; психические реакции (депрессия, агрессия);
- стадия деструктивных проявлений: психосоматические реакции, разочарование³.

Видится, что профессиональной деформации сотрудников органов внутренних дел предшествует механизм когнитивно-поведенческого процесса, включающий следующие этапы:

- возникновение внешнего воздействия (постоянное взаимодействие с различными категориями граждан, необходимость решения множества задач в условиях дефицита времени, высокая степень ответственности и т. д.);
- формирование реакции на него;

³ Управление персоналом: словарь-справочник. Стадии эмоционального выгорания [Электронный ресурс] // Психфактор : сайт. – URL: <https://psyfactor.org/personal/personal17-11.htm> (дата обращения: 02.05.2023).

– оценка личностного (адаптационного) потенциала с точки зрения ресурсности для совладания со сложными обстоятельствами (стрессом).

В чем заключается природа внутренних факторов личности, влияющих на возникновение профессиональной деформации и могут ли они трансформироваться в адаптационный (ресурсный) потенциал, профилирующий эмоциональное выгорание?

В контексте рассматриваемой нами темы предлагаем обратиться к определению понятия «адаптационный потенциал». Исходя из концепции адаптационного потенциала личности А. Г. Маклакова, данный феномен носит интегративный характер и включает такие составляющие, как:

- нервно-психическая устойчивость, степень развития которой обеспечивает терпимость к стрессу;
- самооценка личности – «ядро» саморегуляции, как лакмус восприятия окружающих условий и собственных возможностей;
- ощущение социальной поддержки, детерминирующее чувство собственной значимости относительно окружающих;
- уровень конфликтности личности;
- опыт социального общения [10, с. 16].

В работах Д. А. Леонтьева «личностный потенциал» определяется как базовая характеристика, «стержень» личности и является интегральным показателем уровня зрелости личности. Именно личностный потенциал отражает степень готовности к работе над собой и над возникшими обстоятельствами, а также свидетельствует о расположенности к самодетерминации, т. е. способности к самостоятельному выбору вектора поведения и принятию за него ответственности [9, с. 56].

В. А. Кулганов, Л. С. Шенберг, Л. А. Короткова предлагают рассматривать адаптационный потенциал личности через интеграцию таких составляющих, как:

- 1) степень развития сфокусированной активности и мотивации;
- 2) адекватность самооценки;
- 3) отношение к людям, или уровень социализации;
- 4) развитие общего и социального интеллекта в целом [8, с. 578].

Изучая феномен «адаптационный потенциал», С. Т. Посохова пришла к выводу, что он обладает некой латентностью адаптационных способностей, вектор реализации которых определяется активностью личности. Автор определила адаптационный потенциал как интегральное образование, включающее социально-психологические, психические, биологические качества, которые реализуются личностью в целях конструирования новых моделей поведения в новых актуальных условиях [13, с. 240].

При этом адаптационные способности личности в значительной степени определяют ее психологическими особенностями, влияющими на возможность координации состояния организма и поведения в различных обстоятельствах. М. В. Григорьева утверждает, что адаптационные способности – качества личности, способствующие реактивному выбору эффективных способов организации взаимодействия с окружающей средой [5, с. 5].

Таким образом, мы пришли к выводу, что сотрудники, обладающие низкими и неудовлетворительными адаптационными способностями, в большей степени подвержены профессиональному выгоранию. Кроме того, полагаем, что на успешность совладания личности со сложными обстоятельствами в существенной степени влияют не только ее адаптационные способности, но и готовность к рефлексии (осознанию) предшествующего опыта, порождающего переживания, как предпосылки формирования нового опыта.

В ходе исследования нами сформулирован вопрос: какие внешние и внутренние факторы детерминируют профессиональную деформацию сотрудников органов внутренних дел? Для получения ответа были определены для решения следующие задачи:

- изучить адаптационный потенциал исследуемых и выделить группы респондентов с различными уровнями адаптационных способностей;
- исследовать взаимосвязь адаптационных способностей сотрудников и показателей их профессионального выгорания.

Методы

Изучение профессиональной деформации сотрудников органов внутренних дел осуществлялось на основе теоретического анализа психологической литературы по данной проблеме. Для диагностики адаптационного потенциала сотрудников ОВД и их профессиональной деформации применялись:

1) методика оценки адаптационных способностей «МОАС». И. В. Соловьев разработал на основе факторов теста Кеттелла методику МОАС, направленную на диагностику адаптационных возможностей, которая позволяет определить:

- непосредственный адаптационный потенциал;
- реальный уровень адаптированности;
- вероятный тип дезадаптивного поведения.

По итогам исследования респонденты распределяются на 4 группы:

I группа – с высокими адаптационными способностями;

II группа – с удовлетворительными адаптационными способностями;

III группа – с низкими адаптационными способностями;

IV группа – с неудовлетворительными адаптационными способностями⁴;

2) опросник выгорания К. Маслач (в адаптации Н. Е. Водопьяновой), с помощью которого определяется степень выраженности профессионального выгорания по трем шкалам: эмоциональное истощение, деперсонализация, редукция профессиональных достижений⁵;

3) статистический анализ данных (критерий корреляции Пирсона), позволяющий выявить наличие или отсутствие связи между адаптационными способностями респондентов и их профессиональным выгоранием.

Эмпирическое исследование проводилось среди сотрудников одного из управлений МВД России – в количестве 61 человека, проходящих службу в должностях рядового и среднего начальствующего состава⁶ от 1 года до 25 лет. Возраст сотрудников от 20 до 51 года, женщин – 18, мужчин – 43. ОЭБиПК – 4,9 % (3 чел.), патрульно-постовая служба полиции – 63,9 % (39 чел.), дежурная часть – 14,7 % (9 чел.), дознание – 6,5 % (4 чел.), кинологическая служба – 9,8 % (6 чел.).

Результаты

По итогам первого этапа исследования адаптационного потенциала сотрудников респонденты были разделены на четыре группы.

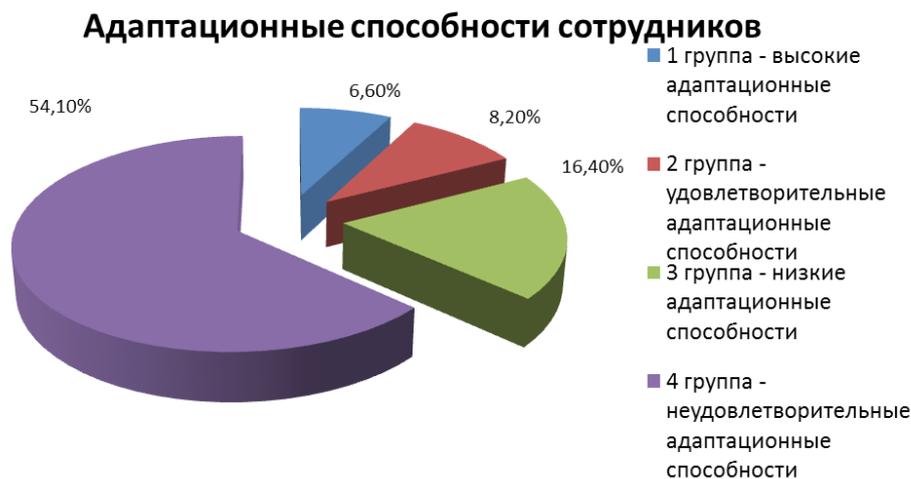


Рис. 1. Группы респондентов с различными адаптационными способностями

Результаты исследования адаптационных способностей респондентов свидетельствуют о том, что большинство (70,5 %) сотрудников обладают недостаточным адаптационным ресурсом. При этом группу с высокими адаптационными способностями составили 4 респондента, с удовлетворительными адаптационными способностями – 5 сотрудников, с низкими адаптационными способностями – 10 человек, с неудовлетворительными адаптационными способностями – 33 респондента. Итоги изучения адаптационных способностей 9 сотрудников (14,7 %) свидетельствуют о ложности их ответов. Акцентируем внима-

⁴ Основные виды деятельности и психологическая пригодность к службе в системе органов внутренних дел (справочное пособие) / под ред. Б. Г. Бовина, Н. И. Мягих, А. Д. Сафронова. – Москва: НИЦПМО МВД России, 2007. – 127 с.

⁵ Энциклопедия психодиагностики [Электронный ресурс] // PsyLab.info: сайт. – <https://psylab.info/> (дата обращения: 02.05.2023).

⁶ Выслуга в анализируемой выборке сотрудников ОВД составила: 24,6 % (15 чел.) до 5 лет включительно; 31,1 % (19 чел.) до 10 лет включительно; 26,8 % (16 чел.) до 20 лет включительно; 18 % (11 чел.) до 25 лет включительно.

ние на том, что испытуемые, входящие в 4-ю группу, не способны успешно адаптироваться к окружающей среде, вследствие чего формируются предпосылки к их профессиональной деформации.

На втором этапе, обращаясь к выдвинутой нами гипотезе о том, что сотрудники, обладающие низкими и неудовлетворительными адаптационными способностями, в большей степени подвержены профессиональной деформации, было проведено исследование взаимосвязей групп с различными уровнями адаптационного потенциала со шкалами профессионального выгорания.

Таблица 1

Взаимосвязи высокого и удовлетворительного уровней адаптационных способностей сотрудников и показателей их профессионального выгорания

Показатель уровня адаптационных способностей («МОАС»)	Шкалы профессионального выгорания (К. Маслач)	Коэффициент корреляции	Уровень значимости
Высокие и удовлетворительные адаптационные способности	Эмоциональное истощение	0,14	0,01
	Деперсонализация	0,25	0,01
	Редукция профессиональных достижений	0,07	0,01

Полученные данные свидетельствуют об очень слабой связи высоких и удовлетворительных уровней адаптационных способностей респондентов с таким компонентом профессионального выгорания, как деперсонализация (шкала Е. П. Голубкова, при $R = 0,21 - 0,40$).

Представляют особый интерес результаты изучения взаимосвязи групп с низкими адаптационными способностями и с неудовлетворительными адаптационными способностями со шкалами профессионального выгорания.

Таблица 2

Взаимосвязь низкого уровня адаптационных способностей сотрудников и показателей профессионального выгорания

Показатель уровня адаптационных способностей («МОАС»)	Шкалы профессионального выгорания (К. Маслач)	Коэффициент корреляции	Уровень значимости
Низкие адаптационные способности (3-я группа)	Эмоциональное истощение	0,31	0,01
	Деперсонализация	0,61	0,01
	Редукция профессиональных достижений	0,23	0,01

Взаимосвязь неудовлетворительного уровня адаптационных способностей сотрудников и показателей профессионального выгорания

Показатель уровня адаптационных способностей («МОАС»)	Шкалы профессионального выгорания (К. Маслач)	Коэффициент корреляции	Уровень значимости
Неудовлетворительные адаптационные способности (4-я группа)	Эмоциональное истощение	- 0,07	0,01
	Деперсонализация	- 0,03	0,01
	Редукция профессиональных достижений	0,35	0,01

В третьей группе респондентов выявлена прямая связь умеренной силы (при $R = 0,61-0,80$) адаптационных способностей с таким проявлением профессионального выгорания, как деперсонализация; с эмоциональным истощением зафиксирована очень слабая связь (при $R = 0,21-0,40$). Для сотрудников, обладающих неудовлетворительными адаптационными способностями, характерна очень слабая связь данного личностного компонента с редукцией профессиональных достижений (при $R = 0,21-0,40$).

Проанализировав результаты, представленные в табл. 2 и 3, и исходя из теоретического анализа показателей профессионального выгорания, можно сделать следующие выводы.

Сотрудники с низким уровнем адаптационных способностей склонны к нарушению восприятия себя и окружающего мира, проявляющегося в стремлении к дистанцированию. Данная ситуация возникает как реакция на эмоциональное истощение, позиционируемое К. Маслач в качестве базового стимула профессионального выгорания. То есть, пройдя первый этап профессионального выгорания – истощение, сотрудники создают в качестве защитного механизма «эмоциональный буфер», позволяющий совладать с такими стрессовыми факторами, как перегруженность, несоответствие внешних требований и внутренних ресурсов, конфликтность, создавая тем самым «панцирь», способствующий самосохранению (на фоне эмоциональной неустойчивости) в стрессовых обстоятельствах, при этом детерминируя снижение социальности.

Респондентам 4-й группы на фоне яркой выраженности признаков нервно-психической неустойчивости свойственно в большей степени нивелирование своих достижений, объясняемое восприятием себя как некомпетентного сотрудника. В данном случае доминирует один из компонентов адаптационного потенциала личности – самооценка. Кроме того, для них характерно дезадаптивное поведение, проявляющееся ярче именно в постоянно меняющихся (стрессовых) условиях. Стереотипное мышление и организация своей деятельности согласно четко сформированным алгоритмам – ключевые компоненты модели их поведения (совладания с трудностями).

Можем предположить, что чем больше выражены неудовлетворительные адаптационные способности респондентов, тем более для них характерно снижение вовлеченности в решение служебных задач и, соответственно, ухудшение профессиональной деятельности в целом. Видится, что сложившиеся предпосылки эмоционального выгорания взаимосвязаны и с искажением смыслообразовательных процессов сотрудников, и с нарушением их профессиональной самоидентификации.

Таким образом, сравнивая респондентов с высокими, удовлетворительными адаптационными способностями и респондентов с низкими адаптационными способностями, можно констатировать, что для последних в большей степени характерна взаимосвязь между их личностными качествами (адаптационным ресурсом) и эмоциональным истощением, деперсонализацией. При этом неудовлетворительные адаптационные способности сотрудников влияют исключительно на формирование редукции профессиональных достижений.

Заключение

Полученные в нашем исследовании данные об адаптационном потенциале сотрудников органов внутренних дел и их профессиональном выгорании позволяют сделать следующие выводы.

Адаптационный потенциал личности – интегративное понятие, включающее такие сегменты, как самооценка, интеллект, нервно-психическая устойчивость, волевая регуляция, зрелость личности. Они приобретают особое звучание при совладании сотрудниками органов внутренних дел со стрессовыми ситуациями, влияющими на формирование их профессионального выгорания.

Для большинства респондентов (70,5 %) характерен недостаточный адаптационный потенциал для адекватной оценки внешних требований и внутренних ресурсов, определяющий их иррациональное поведение. Соответственно, можем предположить, что данные сотрудники склонны к дезадаптации.

Исходя из результатов исследования, полагаем, что сотрудники с низким уровнем адаптационных способностей в большей степени подвержены именно деперсонализации, с неудовлетворительным уровнем адаптационных способностей – редукции профессиональных достижений.

Полагаем, что при преодолении профессионального выгорания сотрудниками органов внутренних дел основной вектор необходимо направить на активизацию их осознанного отношения к своим внутренним психическим процессам и внешним факторам, стимулирующим такие реакции, как эмоциональное истощение, деперсонализация и редукция. Каким образом? В том числе посредством интроспекции; фиксации на внешних ресурсных источниках, влияющих на благополучие и поддержание внутреннего баланса ценностей.

Список литературы

1. Ito J. K., Brotheridge C. M. Resources, coping strategies, and emotional exhaustion: A conservation of resources perspective // *Journal of Vocational Behavior*. – 2003. – Vol. 63. – P. 490–509.
2. Leiter M. P., Maslach C. A mediation model of job burnout // Antoniou A. S. G. Cooper C. L. (Eds). *Research companion to organizational health psychology*. Cheltenham UK: Edward Elgar, 2005. – P. 544–564.
3. Maslach C., Leiter M. P. *The truth about burnout: How organization cause personal stress and what to do about it*. – San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1997. – 186 p.
4. Варданян Ю. В., Воробьева О. М. Исследование эмоционального выгорания сотрудников полиции в контексте психологической безопасности // *Вестник Челябинского государственного педагогического университета*. – 2018. – № 2. – С. 203 – 213.
5. Григорьева М. В. Базовый побудительный механизм социальной активности личности // *Социальная психология и общество*. – 2019. – Т. 10. – № 1. – С. 5–17.
6. Змановская Е. В. Структурно-динамическая концепция девиантного поведения // *Вестник Томского государственного педагогического университета*. – 2013. – Вып. 5 (133). – С. 189–195.
7. Кечил Д. И. Особенности профессиональной деформации психологов служебной деятельности ФСИН (результаты экспертного оценивания проблемы) // *Человеческий капитал*. – 2021. – № 10 (154). – С. 30–36.
8. Кулганов В. А., Шенберг Л. С., Короткова И. А. Исследования адаптационного потенциала личности у подростков и молодежи // *Ананьевские чтения – 2005: материалы науч.-практ. конф.*, 25–27 окт. 2005 г. / под ред. И. А. Цветковой, Л. М. Шипицыной. – Санкт-Петербург: Изд-во СПбГУ, 2005. – С. 578–580.
9. Леонтьев Д. А. Личностное в личности: личностный потенциал как основа самодетерминации // *Ученые записки кафедры общей психологии МГУ им. М. В. Ломоносова* / под ред. Б. С. Братуся, Д. А. Леонтьева. – Москва: Смысл, 2002. Вып. 1. – С. 56–65.
10. Маклаков А. Г. Личностный адаптационный потенциал: его мобилизация и прогнозирование в экстремальных условиях // *Психологический журнал*. – 2001. – Т. 22. – № 1. – С. 16–24.
11. Маркова А. К. *Психология профессионализма*. – Москва, Междунар. гуманитар. фонд «Знание», 1996. – 308 с.
12. Орел В. Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии // *Журнал практической психологии и психоанализа*. – 2001. – Т. 22. – № 1. – С. 90–101.
13. Посохова С. Т. *Психология адаптирующейся личности : монография*. – Санкт-Петербург: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2001. – 240 с.

14. *Рогинская Т. И.* Синдром выгорания в социальных профессиях // Психологический журнал. – 2002. – № 3. – С. 85–95.

15. *Юдчиц Ю. А.* К проблеме профессиональной деформации // Журнал прикладной психологии. – 2008. – № 2. – С. 17–22.

References

1. *Ito J. K., Brotheridge C. M.* Resources, coping strategies, and emotional exhaustion: A conservation of resources perspective // *Journal of Vocational Behavior*. – 2003. – Vol. 63. – P. 90–509.

2. *Leiter M. P., Maslach C.* A mediation model of job burnout // *Antoniou A. S. G. Cooper C. L. (Eds). Research companion to organizational health psychology*. Cheltenham UK: Edward Elgar, 2005. – P. 544–564.

3. *Maslach C., Leiter M. P.* The truth about burnout: How organization cause personal stress and what to do about it. – San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1997. – 186 p.

4. *Vardanyan Yu. V., Vorob'yeva O. M.* Issledovaniye emotsional'nogo vygoraniya sotrudnikov politzii v kontekste psikhologicheskoy bezopasnosti // *Vestnik Chelyabinskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta*. – 2018. – № 2. – S. 203 – 213.

5. *Grigor'yeva M. V.* Bazovyy pobuditel'nyy mekhanizm sotsial'noy aktivnosti lichnosti // *Sotsial'naya psikhologiya i obshchestvo*. – 2019. – T. 10. – № 1. – S. 5–17.

6. *Zmanovskaya Ye. V.* Strukturno-dinamicheskaya kontseptsiya deviantnogo povedeniya // *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta*. – 2013. – Vyp. 5 (133). – S. 189–195.

7. *Kechil D. I.* Osobennosti professional'noy deformatsii psikhologov sluzhebnoy deyatelnosti FSIN (rezul'taty ekspertnogo otsenivaniya problemy) // *Chelovecheskiy kapital*. – 2021. – № 10 (154). – S. 30–36.

8. *Kulganov V. A., Shenberg L. S., Korotkova I. A.* Issledovaniya adaptatsionnogo potentsiala lichnosti u podrostkov i molodezhi // *Anan'yevskiy chteniya – 2005: materialy nauch.-prakt. konf., 25–27 okt. 2005 g. / pod red. I. A. Tsvetkovoy, L. M. Shipitsynoy*. – Sankt-Peterburg: Izd-vo SPbGU, 2005. – S. 578–580.

9. *Leont'yev D. A.* Lichnostnoye v lichnosti: lichnostnyy potentsial kak osnova samodeterminatsii // *Uchenyye zapiski kafedry obshchey psikhologii MGU im. M. V. Lomonosova / pod red. B. S. Bratusya, D. A. Leont'yeva*. – Moskva: Smysl, 2002. Vyp. 1. – S. 56–65.

10. *Maklakov A. G.* Lichnostnyy adaptatsionnyy potentsial: yego mobilizatsiya i prognozirovaniye v ekstremal'nykh usloviyakh // *Psikhologicheskii zhurnal*. – 2001. – T. 22. – № 1. – S. 16–24.

11. *Markova A. K.* Psikhologiya professionalizma. – Moskva, Mezhdunar. gumanitar. fond «Znaniye», 1996. – 308 s.

12. *Orel V. Ye.* Fenomen «vygoraniya» v zarubezhnoy psikhologii // *Zhurnal prakticheskoy psikhologii i psikhoanaliza*. – 2001. – T. 22. – № 1. – S. 90–101.

13. *Posokhova S. T.* Psikhologiya adaptiruyushcheylya lichnosti : monografiya. – Sankt-Peterburg: Izd-vo RGPU im. A. I. Gertsena, 2001. – 240 s.

14. *Roginskaya T. I.* Sindrom vygoraniya v sotsial'nykh professiyakh // *Psikhologicheskii zhurnal*. – 2002. – № 3. – S. 85–95.

15. *Yudchits Yu. A.* K probleme professional'noy deformatsii // *Zhurnal prikladnoy psikhologii*. – 2008. – № 2. – S. 17–22.

Статья поступила в редакцию 14.06.2023; одобрена после рецензирования 29.07.2023; принята к публикации 22.11.2023.

The article was submitted June 14, 2023; approved after reviewing July 29, 2023; accepted for publication November 22, 2023.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

The authors declare no conflicts of interests.

Авторами внесён равный вклад в написание статьи.

The authors have made an equal contribution to the writing of the article.