

Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика

Научная статья
УДК 159.9.072
doi: 10.35750/2071-8284-2023-4-212-220

Борис Владимирович Александров
кандидат психологических наук
<https://orcid.org/0000-0001-5283-390X>, abv2712@rambler.ru

*Академия ФСИИ России
Российская Федерация, 390000, Рязань, ул. Сенная, д. 1*

Юлия Александровна Мейер
<https://orcid.org/0009-0007-4635-6124>, juliameyer@mail.ru

*Университет ФСИИ России
Российская Федерация, 196602, Санкт-Петербург, Пушкин,
ул. Сапёрная, д. 34, лит. А*

Особенности профессионального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы: психологический аспект

Аннотация: Введение. Представлены результаты проведенного исследования, в котором приняли участие младший и средний начальствующий состав из числа сотрудников УФСИН России по Тверской области. Сотрудники обеспечивают безопасность государства и общества, работают в ненормированном режиме, часто сталкиваются со стрессовыми ситуациями, обусловленными взаимодействием со спецконтингентом. Всё это приводит к проблеме личностных изменений в профессиональной деятельности. Возникает необходимость изучения и преодоления профессионального выгорания для предотвращения негативных последствий и улучшения качества выполнения должностных и служебных обязанностей.

Цель исследования состоит в изучении у сотрудников уголовно-исполнительной системы признаков профессионального выгорания и определении факторов, способствующих его проявлению.

Методы. В качестве основных методик и методов диагностики профессионального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы были использованы следующие: опросник «Оценка профессиональной дезадаптации» О. Н. Родиной, опросник «Определение интегральных форм коммуникативной агрессивности» (В. В. Бойко) [1], методика диагностики профессионального выгорания (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н. Е. Водопьяновой), опросник «Профессиональная деформация сотрудников УИС» (Е. М. Данилина). Для дополнительного исследования применялся тест смысло-жизненных ориентаций (СЖО) Д. А. Леонтьева.

Результаты. Отмечены значимые компоненты модели профессионального выгорания сотрудника уголовно-исполнительной системы, в числе которых внешний локус контроля, эмоциональные сдвиги; стаж службы в уголовно-исполнительной системе, склонность к аутоагрессии, способность заражаться агрессией, снижение общей активности, получение удовольствия от агрессии и склонность к отражению агрессивного проявления. Установлено, что внешний локус контроля имеет корреляционную связь с высоким и средним уровнем профессионального выгорания. Наряду с внешним локусом контроля к основным личностным особенностям, влияющим на формирование профессионального выгорания сотрудников следственного изолятора, относятся эмоциональные сдвиги, имеющие положительную корреляцию с психоэмоциональным истощением. Доказано, что факторами профессионального выгорания сотрудников следственного изолятора являются личностные особенности, связанные с эмоциональной и волевой сферой личности человека.

Ключевые слова: профессиональное выгорание, профессиональная деформация, агрессия, уголовно-исполнительная система, смысложизненные ориентации

Для цитирования: Александров Б. В., Мейер Ю. А. Особенности профессионального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы: психологический аспект // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2023. – № 4 (100). – С. 212–220; doi: 10.35750/2071-8284-2023-4-212-220.

Boris V. Aleksandrov

Cand. Sci. (Psy.)

<https://orcid.org/0000-0001-5283-390X>, abv2712@rambler.ru

Academy of the FPS of Russia

1, Sennaya str., Ryazan, 390000, Russian Federation

Yulia A. Meyer

<https://orcid.org/0009-0007-4635-6124>, juliameyer@mail.ru

University of the Federal Penitentiary Service of Russia

34, lit. A, Sapernaya str., Saint Petersburg, Pushkin, 196602, Russian Federation

Professional burnout among correctional officers: psychological aspect

Abstract: Introduction. The paper describes the results of the research involving junior and midlevel officers of the Federal Penitentiary Service of Russia in Tver Oblast. Officers maintain the state security, work unsocial hours, experience stress caused by interaction with convicts. All these lead to the problem of personal changes in professional activity. There is a need to study and overcome professional burnout to prevent negative consequences and improve the way officers perform their duties.

The aim of the research is to study the signs of professional burnout among correctional officers and determine the factors facilitating its occurrence.

Methods. The basic techniques and methods comprise the questionnaire “Assessment of professional maladaptation” (O. N. Rodina), the questionnaire “Determination of integral forms of aggressive communication” (V. V. Boyko), The Maslach Burnout Inventory (MBI) adapted by N. E. Vodopyanova, the questionnaire “Professional deformation of correctional officers” (E. M. Danilina). An additional survey included “Test of meaning-life orientations” (MLO) (D.A. Leontiev).

Results. The research revealed the significant components of the model of professional burnout of a correctional system officer. They include external locus of control, emotional shifts, work experience as a penal system officer, tendency to auto aggression, ability to become violent, decrease in activity, enjoying aggressive behaviour and ability to reflect aggression. The study found that the external locus of control is correlated with a high and moderate level of professional burnout. Beside the external locus of control, the main personal characteristics influencing the development of professional burnout of pretrial detention centre officers are emotional shifts with positive correlation with psycho-emotional exhaustion. According to the data, the factors of professional burnout of pretrial detention centre officers are personal features related to the emotions and volition of a person.

Keywords: professional burnout, professional deformation, aggression, correctional officers, meaning-life orientations

For citation: Александров Б. В., Мейер Ю. А. Professional burnout among correctional officers: psychological aspect // Vestnik of St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia. – 2023. – № 4 (100). – P. 212–220; doi: 10.35750/2071-8284-2023-4-212-220.

Введение

Профессиональная деятельность сотрудников уголовно-исполнительной системы имеет свою специфику, которая, с одной стороны, регулируется требованиями действующего законодательства и конкретизируется ведомственными нормативно-правовыми документами, с другой стороны, обусловлена особенностями контактирования с осужденными лицами. Последнее становится одним из факторов проявления профессионального выгорания у сотрудника уголовно-исполнительной системы [4].

Под профессиональным выгоранием принято понимать истощение психологических и физиологических ресурсов человека, которое связано с негативными переживаниями в рабочей деятельности либо с отсутствием навыков противодействия стрессу. При выполнении служебных задач сотрудники учреждений и органов, исполняющих уголовные наказания, сталкиваются со специфическим общением в рамках взаимодействия со спецконтингентом, разными отношениями с лицами, преступившими закон, которые часто отягощены эмоциональной насыщенностью, в частности, при конфликтных ситуациях. Это оказывает деструктивное воздействие на личность сотрудника, что негативно отражается в его профессиональной деятельности, семейной сфере, на психоэмоциональном состоянии и др.

Изучение особенностей проявления профессионального выгорания у сотрудников уголовно-исполнительной системы позволяет понять психологические факторы, тем или иным образом обуславливающие это социально-психологическое явление.

Методы исследования

В рамках проведенного на базе СИЗО № 1 УФСИН России по Тверской области исследования выборка испытуемых составила 50 сотрудников мужского пола из числа младшего и среднего начальствующего состава, из них 10 сотрудников среднего начальствующего состава и 40 человек из числа сотрудников младшего инспекторского состава. Данный выбор был обусловлен тем, что сотрудники этой категории в ходе межличностного общения испытывают переизбыток информации, находятся под воздействием стрессовой обстановки, более интенсивно взаимодействуют с осужденными, в связи с чем высока вероятность подверженности их профессиональному выгоранию.

В качестве основных методик и методов диагностики профессионального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы были использованы следующие: опросник «Оценка профессиональной дезадаптации» О. Н. Родиной, опросник «Определение интегральных форм коммуникативной агрессивности» (В. В. Бойко) [1; 5], методика диагностики профессионального выгорания (К. Маслач, С. Джексон в адаптации Н. Е. Водопьяновой), опросник «Профессиональная деформация сотрудников УИС» (Е. М. Данилина). Для дополнительного исследования применялся тест смысловых ориентаций (СЖО) Д. А. Леонтьева, который позволил выделить факторы, оказывающие влияние на профессиональное выгорание.

Результаты исследования

При изучении результатов диагностики по опроснику «Оценка профессиональной дезадаптации» (О. Н. Родиной) были получены следующие результаты (рис. 1).

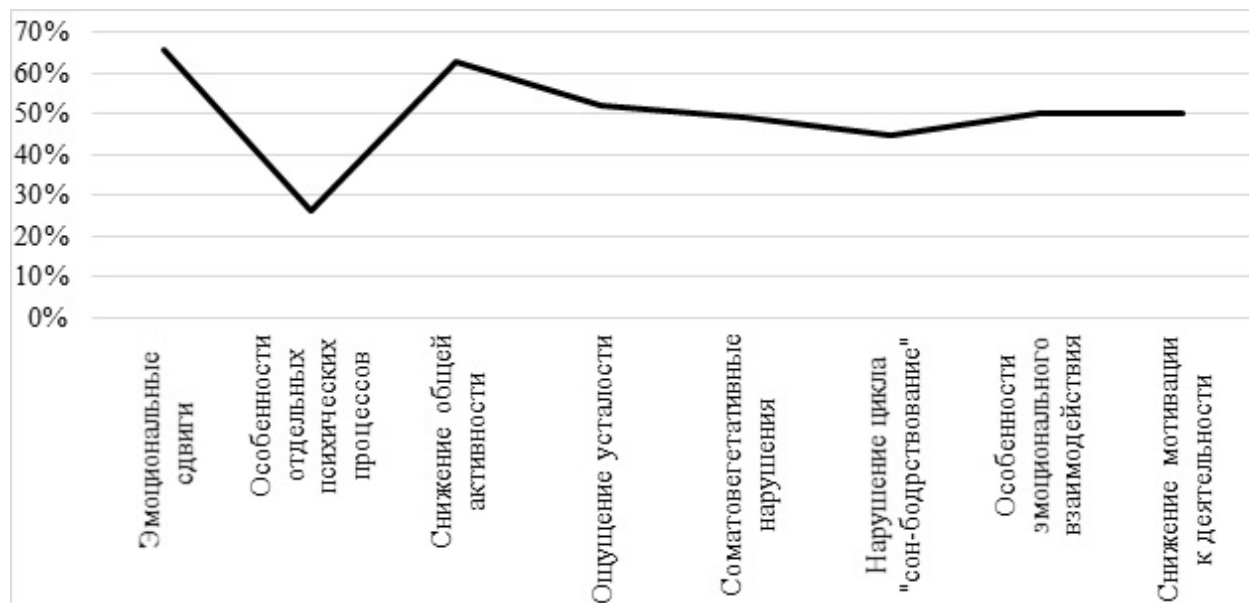


Рис. 1. Усредненный профиль личностных особенностей (опросник для оценки проявлений профессиональной дезадаптации О. Н. Родиной)

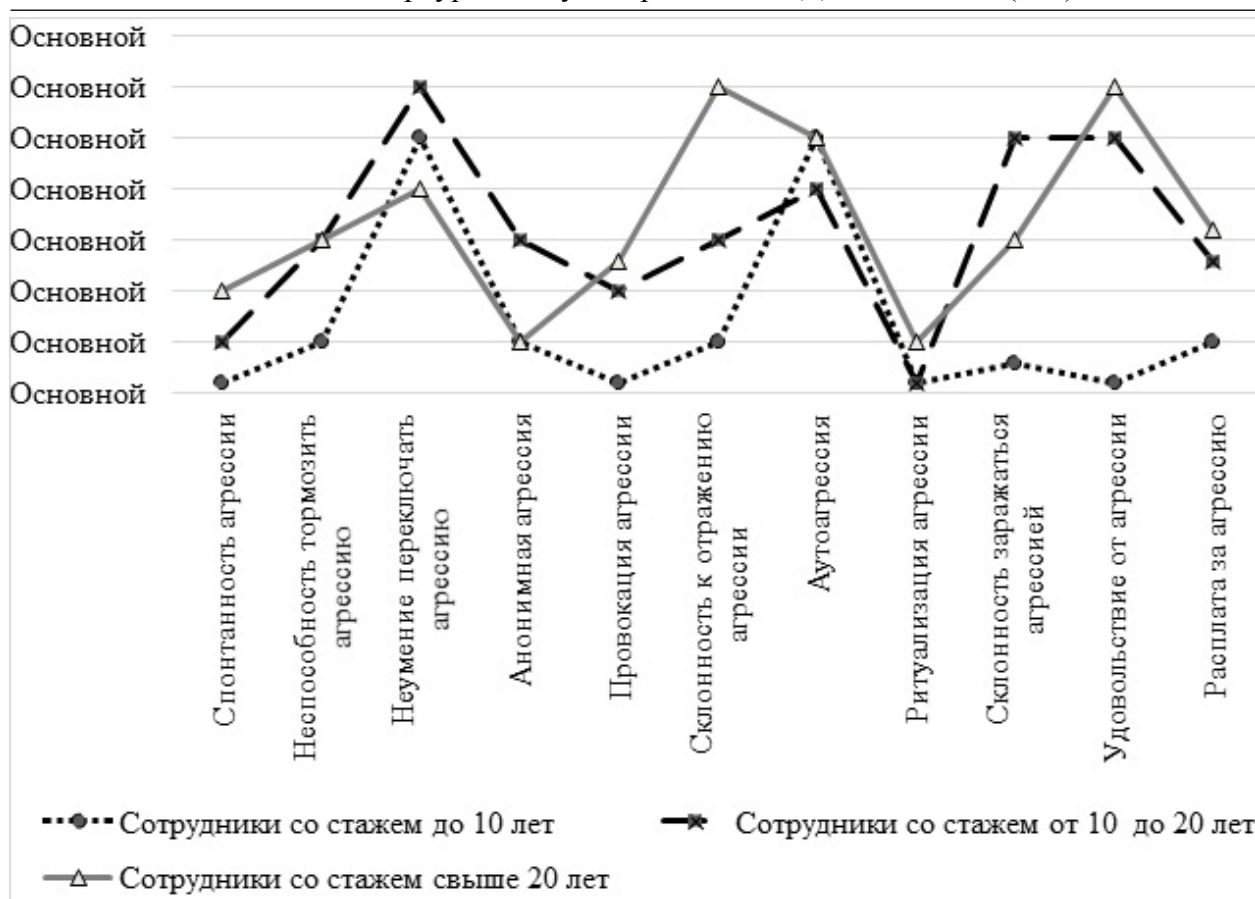


Рис. 2. Сравнительный анализ результатов, полученных респондентами по опроснику «Определение интегральных форм коммуникативной агрессивности» (В. В. Бойко)

Анализ результатов исследования свидетельствует, что для испытуемых сотрудников наиболее характерны такие проявления профессиональной дезадаптации, как эмоциональный сдвиг и снижение общей активности.

Это позволяет характеризовать сотрудников как проявляющих импульсивность, склонных к пессимизму и доминированию негативных эмоций, не умеющих управлять эмоциями, дозировать их. Полученные данные могут объясняться особенностями выборки, так как основной процент диагностируемых – это сотрудники младшего инспекторского состава. В ходе интерпретации результатов было выявлено также, что для некоторых сотрудников характерно снижение общей активности, постоянное ощущение усталости, недомогания и утомленности, проявление синдрома хронической усталости.

Известно, что причинами возникновения дезадаптации в условиях служебной деятельности является воздействие факторов, оказывающих негативное влияние на психоэмоциональное состояние сотрудника [6]. Так, долговременное воздействие стресс-фактора будет способствовать ухудшению процесса адаптации к профессиональной деятельности [10; 14]. В результате дезадаптации возможно проявление деструктивного поведения, выражающееся в нарушении служебной дисциплины, негативизме к окружающей обстановке, цинизме в рамках взаимодействия с коллективом [9; 11].

Далее были определены интегральные формы коммуникативной агрессивности сотрудников. Установлено, что основная масса респондентов, участвовавших в исследовании, вне зависимости от стажа имеет невысокий уровень агрессии. Скорее всего, сотрудникам, принявшим участие в исследовании, больше свойственно направление агрессии на себя (риск возникновения аутоагрессивного поведения) либо проявление спонтанной агрессии, что обуславливает обратить внимание на изучение способов эмоциональной разгрузки, адекватных способов снижения агрессивного поведения [8].

Представленные на рис. 2 результаты свидетельствуют, что сотрудники со стажем работы до 10 лет в большей мере склонны к аутоагрессивному поведению. Кроме того, у них наблюдается отсутствие навыков переключения агрессивности. Возможно, это обусловлено отсутствием навыков преодоления агрессивности. Сотрудники данной категории не обладают спонтанной агрессией, что говорит о хорошем уровне нервно-психической устойчивости, контроле эмоциональных реакций, они не склонны к провокации агрессии, получению удовольствия от агрессии.

В рамках изучения опроса сотрудников со стажем от 10 до 20 лет наблюдается тенденция к их неумению переключать агрессию на деятельность или иные адекватные способы разрядки, к проявлению аутоагрессивного поведе-

ния, что недопустимо для сотрудников, так как в основном их деятельность связана с несением службы с оружием. Аутоагрессивное поведение может привести к суицидальным попыткам. Однако при этом сотрудники данной категории склонны заражаться агрессивным поведением, но не получают от этого чувства удовольствия. Возможно, это обусловлено длительным воздействием специфической среды следственно-исполнительского аппарата: особые режимные требования, постоянное взаимодействие с различными категориями осуждённых (с теми, кто осужден впервые, и иными категориями осуждённых). При отсутствии возможности повышения квалификации и изменения перечня выполняемых обязанностей сотрудник может ощущать эмоциональное истощение от выполняемой деятельности, что может служить признаком профессионального выгорания [7; 13].

У респондентов, имеющих стаж службы в уголовно-исполнительной системе более 20 лет, выявлены завышенные показатели по шкалам «склонность к отраженной агрессии» и «получение удовольствия от агрессии», что указывает на следующие черты таких сотрудников: для них свойственным является повторение агрессии партнеров, что вероятно связано с получением удовольствия, в том числе, от самой перенятой от другого человека агрессии. При этом указанная категория сотрудников в своей профессиональной деятельности успешно выполняют должностные обязанности, что позволяет говорить об их устойчивости к воздействию негативных факторов, с которыми они сталкиваются на службе. Такие сотрудники могут выстроить стратегии поведения, способствующие сохранению стрессоустойчивости при конфликтных ситуациях или проявлению агрессивности во внешней среде.

В целом сотрудники уголовно-исполнительной системы обладают возможностями совладать с агрессивными импульсами, не считают нужным лицу, демонстрирующему агрессивный настрой, отвечать тем же [2].

Анализ результатов, полученных по опроснику профессионального выгорания (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н. Е. Водопьяновой), показал, что у 21 % испытуемых выявлен высокий показатель по шкале «психоэмоциональное истощение». Под психоэмоциональным истощением в рамках выполнения служебных и должностных обязанностей подразумевается переутомление на рабочем месте, безразличие к выполняемой деятельности, скудность эмоциональных реакций на результат работы, апатичность, безучастное отношение к коллегам, требующим помощи и поддержки.

При анализе результатов выявлены высокие показатели по шкале «деперсонализация», которые выражены в стремлении обособиться от контактов с коллегами, повышенной гневливости на окружающих, импульсивности в ответах [3]. Так, у 5 % респондентов эта шкала выражена на крайне высоком уровне, а у 27 % – на высоком уровне. Показатели по шкале «редук-

ция личных достижений» (профессиональная мотивация) находятся у 49 % на высоком уровне, т. е. значительной части опрошенных свойственна мотивация к выполнению своих профессиональных обязанностей. При более подробном рассмотрении результатов было выявлено, что в число 49 %, имеющих высокий уровень, входят сотрудники, стаж службы которых не превышает 5 лет. У сотрудников со стажем службы менее 5 лет (преимущественно из категории младшего инспекторского состава) наблюдаются мотивационный подъём, выражающийся в стремлении продемонстрировать профессионализм, эффективность в решении поставленных задач, творческий подход к привычной деятельности, заинтересованность в карьерном росте. Однако при этом данная категория сотрудников в учреждениях уголовно-исполнительной системы отличается большей текучестью кадров. Часто данные сотрудники увольняются, не прослужив года. Эта ситуация обусловлена несоответствием между ожиданиями при трудоустройстве на службу и требованиями, предъявляемыми к дальнейшей служебной деятельности [12].

Крайне низкие и низкие значения показателей характерны для 10 % и 20 % опрошенных сотрудников. Это лица, стаж службы которых в уголовно-исполнительной системе выше 10 лет, в возрасте от 31 года и которые имеют ограниченные возможности в передвижении по службе. Это ведёт к обесцениванию результатов, достигнутых в профессиональной деятельности, снижению уровня мотивации, вызывает ощущение неудовлетворённости выполняемой работой. Угасает энтузиазм, появляются разочарование в профессии, безразличие к работе, заниженная самооценка [15]. Интерпретируя полученные в ходе исследования данные по опроснику «Профессиональная деформация сотрудников УИС», авторы выявили, что у 25 % опрошенных наблюдается высокий уровень профессиональной деформации, 20 % имеют средний уровень, а 55 % – низкий уровень.

Для определения факторов, влияющих на профессиональное выгорание сотрудников уголовно-исполнительной системы, рассмотрена характеристика лиц с высоким уровнем профессиональной деформации, выявленных по методике «Уровень профессионального выгорания сотрудников УИС» и по опроснику профессионального выгорания К. Маслача и С. Джексона в адаптации Н. Е. Водопьяновой.

Значительное число лиц с признаками профессионального выгорания приходится на возраст от 40 до 50 лет. Это говорит о том, что чем выше возраст и стаж службы, тем выше уровень профессиональной деформации. Показатель 5 % у группы людей от 50 лет связан с тем, что в общей группе испытуемых таких сотрудников два человека.

Наблюдая тенденцию роста профессиональной деформации с возрастом у данной группы, было принято решение рассмотреть также стаж службы сотрудников, имеющих высокий уровень профессиональной деформации.

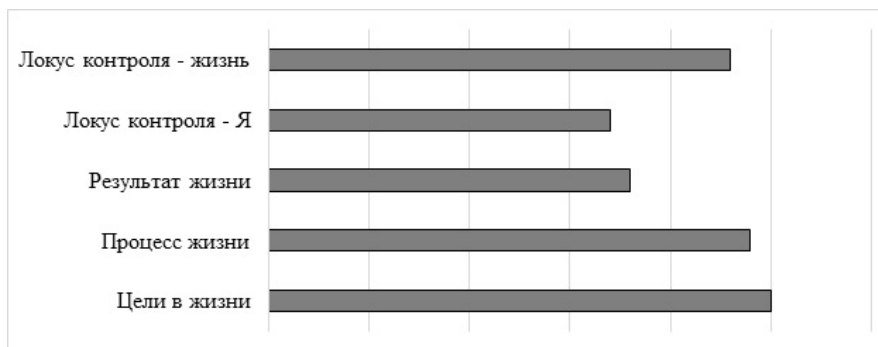


Рис. 3. Усредненный профиль личностных особенностей (тест смысловых ориентаций СЖО)

Анализ данных показал, что большинство сотрудников (50 %) служит в уголовно-исполнительной системе от 10 до 20 лет, 20 % – свыше 20 лет. Количество сотрудников со стажем до 10 лет составило 30 % от числа имеющих высокий уровень профессиональной деформации.

Полученные в ходе исследования данные позволили выделить группу с высоким и средним уровнем профессионального выгорания – это 23 сотрудника. Было решено провести дополнительную диагностику по тесту смысловых ориентаций А. Н. Леонтьева. Выборку для диагностики с помощью данной методики составили 30 сотрудников. Основная часть испытуемых – 23 человека, имеющих высокий и средний уровень профессионального выгорания, и 7 человек с низким уровнем.

Согласно результатам, представленным на рис. 3, у большего процента данной выборки выявлены пониженные показатели по шкалам «результативность жизни или удовлетворен-

ность самореализацией» и «локус контроля – Я или внешний локус контроля». Следовательно, сотрудники, имеющие профессиональную деформацию, испытывают чувство неудовлетворенности своей настоящей жизнью, они воспринимают свою жизнь как неинтересную, эмоционально бедную и бессмысленную. Говоря о восприятии своих успехов в рабочей среде, они обращают особое внимание на внешние факторы, считая, что не способны контролировать ситуации, складывающиеся в их жизни, и предпочитают придерживаться философии фатализма. Респонденты не ощущают результатов от приложенных усилий, а если деятельность эффективна, это рассматривается как везение, удача, дело случая.

Для выявления факторов, оказывающих непосредственное влияние на появление профессионального выгорания, и силы их воздействия был проведен корреляционный анализ с помощью программы STATISTICA.

Таблица

Результаты корреляционного анализа

Шкалы	Низкий уровень профессиональной деформации	Средний уровень профессиональной деформации	Высокий уровень профессиональной деформации	«Психо-эмоциональное истощение»	«Деперсонализация» (личностное отдаление)	«Редукция личных достижений» (профессиональная мотивация)
Цели в жизни	-0,26	-0,11	-0,05	-0,14	1,00	0,38
Процесс жизни	0,08	0,01	0,06	-0,11	-0,12	-0,32
Результат жизни	0,13	-0,09	0,11	0,02	0,01	-0,04
Локус контроля – Я	-0,15	0,45	0,57	-0,16	-0,36	-0,20
Локус контроля – жизнь	-0,13	-0,15	0,07	-0,08	-0,36	0,38
Эмоциональные сдвиги	-0,20	-0,13	0,28	0,37	-0,15	-0,22
Снижение общей активности	-0,24	0,52	0,31	0,06	0,33	-0,00
Склонность к аутоагрессии	0,05	0,12	0,39	-0,01	0,10	0,19
Склонность заражаться агрессивней	-0,18	-0,10	0,28	0,42	0,02	0,41
Стаж службы в УИС	1,00	0,37	0,42	0,20	0,52	-0,14

Представленные в таблице результаты взаимосвязи уровня профессионального выгорания и личностных особенностей (результаты корреляционного анализа по критерию Стьюдента) сотрудников СИЗО-1 УФСИН России по Тверской области позволяют утверждать, что уровень профессионального выгорания связан с переменными факторами – личностными особенностями, и данная связь является статистически значимой.

Исходя из представленных результатов в модели профессионального выгорания сотрудника можно выделить следующие переменные:

- внешний локус контроля;
- эмоциональные сдвиги;
- стаж службы в уголовно-исполнительной системе;
- склонность к аутоагрессии;
- способность заражаться агрессией;
- снижение общей активности.

Анализ результатов показывает, что важной переменной является внешний локус контроля, имеющий корреляционную связь с высоким и средним уровнем профессионального выгорания. Следовательно, такие личностные особенности, как восприятие себя слабым, ощущение отсутствия свободы выбора, неверие в свои силы контролировать события собственной жизни, способны детерминировать профессиональное выгорание.

Эмоциональные сдвиги являются переменной, которая объясняет появление высокого уровня профессионального выгорания и также является статистически значимой. С данным показателем ассоциируются следующие качества: отрицательный эмоциональный фон, необоснованная изменчивость настроения, раздражительность [8].

Следовательно, основными личностными особенностями, влияющими на формирование профессионального выгорания у сотрудников представленной выборки, являются внешний локус контроля и эмоциональные сдвиги. Это означает, что факторами профессиональной деформации

сотрудников выступают личностные особенности, связанные с эмоциональной и волевой сферой личности человека. Преобладание в структуре личности внешнего локуса контроля, эмоциональных сдвигов оказывает влияние на развитие профессионального выгорания сотрудников.

Заключение

Проведенное психодиагностическое исследование показало наличие профессионального выгорания у сотрудников следственного изолятора УФСИН России по Тверской области. В качестве признаков профессионального выгорания у сотрудников этого учреждения были выделены следующие: переутомление на работе, скудность эмоциональных реакций на результат работы, апатичность, безучастное отношение к коллегам, стремление обособиться от контактов с ними, повышенная гневливость, неудовлетворенность жизнью, отрицательный эмоциональный фон, необоснованная изменчивость настроения, раздражительность. Кроме того, были выделены и личностные особенности, обуславливающие профессиональное выгорание сотрудников следственного изолятора, в их числе: восприятие себя слабым, ощущение отсутствия свободы выбора, неверие в свои силы контролировать события собственной жизни. Наряду с этим, основными факторами, оказывающими влияние на развитие профессионального выгорания, явились преобладание в структуре личности внешнего локуса контроля, эмоциональных сдвигов. Выделенные в ходе исследования компоненты профессионального выгорания сотрудников позволяют обратить на себя внимание и учесть их при дальнейшей разработке психокоррекционных программ, направленных на снижение уровня профессионального выгорания у сотрудников уголовно-исполнительной системы в целом, а также подготовки практических рекомендаций в целях профилактики профессионального выгорания среди молодых и вновь назначаемых на должности в уголовно-исполнительной системе сотрудников.

Список литературы

1. *Быкадорова О. Г.* Профилактика эмоционального выгорания сотрудников в современной организации // Синергия Наук. – 2021. – № 65. – С. 78–85.
2. *Власова И. В.* Профилактика профессионального выгорания работников сферы государственной молодежной политики // XIII Ежегодная научная сессия аспирантов и молодых ученых : материалы межрегиональной научной конференции : в 2 т. – Вологда, 18–22 ноября 2019 года / гл. ред. В. Н. Маковеев. – Вологда: Вологодский государственный университет, 2019. – Т. 2. – С. 244–247.
3. *Водопьянова Н. Е.* Дисфункции ценностно-смысловой регуляции как факторы риска синдрома выгорания и профессионального здоровья // Психиатрия, психотерапия и клиническая психология. – 2011. – № 4. – С. 64–72.
4. *Водопьянова Н. Е.* Когнитивные копинг-стратегии, противодействующие профессиональному выгоранию // Психология стресса и совладающего поведения: ресурсы, здоровье, развитие : материалы IV Международной научной конференции : в 2 т. – Кострома, 22–24 сентября 2016 года / ответственные редакторы: Т. Л. Крюкова, М. В. Сапоровская, С. А. Хазова. – Кострома: Костромской государственный университет имени Н. А. Некрасова, 2016. – Т. 2. – С. 135–137.
5. *Водопьянова Н. Е., Никифоров Г. С.* Теоретические аспекты профилактики и коррекции профессионального выгорания // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 16. Психология. Педагогика. – 2013. – № 2. – С. 4–14.

6. Гаврина Е. Е. Психология криминального поведения у сотрудников правоохранительных органов // Прикладная юридическая психология. – 2008. – № 3. – С. 76–83.
7. Горобец Т. Н., Кечил Д. И. Факторы профессионального выгорания / V Международный пенитенциарный форум «Преступление, наказание, исправление» (приуроченный к проведению в 2021 году в Российской Федерации года науки и технологий) : сборник тезисов выступлений и докладов участников: в 9 т. – Рязань, 17–19 ноября 2021 года. – Рязань: Академия права и управления ФСИН, 2021. – Т. 5 – Ч. 1. – С. 126–129.
8. Дебольский М. Г., Чернышкова М. П. Особенности профессионального выгорания сотрудников уголовно-исполнительной системы // Ученые записки Российского государственного социального университета. – 2015. – Т. 14. – № 3 (130). – С. 70–78. – DOI 10.17922/2071-5323-2015-14-3-70-78.
9. Кеся А., Субботина Т. Н. Синдром профессионального выгорания в профессиональной деятельности специалиста // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2021. – № 6-2 (57). – С. 40–44. – DOI 10.24412/2500-1000-2021-6-2-40-44.
10. Кохтачев В. С. Профессиональная деформация и профессиональное выгорание сотрудников уголовно-исполнительной системы: методики оценки и профилактики / Пенитенциарная безопасность: национальные традиции и зарубежный опыт : материалы Всероссийской научно-практической конференции: в 2 ч. – Самара, 30–31 мая 2019 года. – Самара : Самарский юридический институт Федеральной службы исполнения наказаний, 2019. – Ч. 2. – С. 126–129.
11. Мейер Ю. А., Александров Б. В. Задачи профилактики профессионального выгорания // Актуальные проблемы практической психологии : материалы Всероссийской научно-практической конференции. Тверь, 9 декабря 2022 года / АНО ВО «Московский гуманитарно-экономический университет», Тверской институт (филиал). – Тверь: Общество с ограниченной ответственностью Издательство «Янус-К», 2022. – С. 81–85.
12. Поздняков В. М., Черкасова М. А. Особенности профессионального выгорания у сотрудников уголовно-исполнительной системы на различных этапах прохождения службы // Прикладная юридическая психология. – 2013. – № 1. – С. 22–31.
13. Садырова Г. К., Саякова А. М. Особенности профессионального выгорания работников уголовно-исполнительной системы // Вестник Бишкекского государственного университета. – 2020. – № 2-3 (52-53). – С. 48–51.
14. Серик Л. В. Профессиональная деформация и профессиональное выгорание сотрудников уголовно-исполнительной системы: методики оценки и профилактики // Пенитенциарная безопасность: национальные традиции и зарубежный опыт : материалы Всероссийской научно-практической конференции: в 2 ч. – Самара, 30–31 мая 2019 года. – Самара: Самарский юридический институт Федеральной службы исполнения наказаний, 2019. – Ч. 2. – С. 217–220.
15. Ткаченко О. И., Рыбкис Е. А., Сазикова С. А. Значение профессионального психологического отбора в органы внутренних дел для профилактики профессионального выгорания сотрудников / Актуальные проблемы психолого-педагогического и медико-социального сопровождения высшего образования: интеграция науки и практики : материалы IV межрегиональной, с международным участием научно-практической конференции. – Хабаровск, 23 ноября 2016 года. – Хабаровск: Дальневосточный государственный медицинский университет, 2017. – С. 175–179.

References

1. Bykadorova O. G. Profilaktika emotsional'nogo vygoraniya sotrudnikov v sovremennoy organizatsii // Sinergiya Nauk. – 2021. – № 65. – S. 78–85.
2. Vlasova I. V. Profilaktika professional'nogo vygoraniya rabotnikov sfery gosudarstvennoy molodezhnoy politiki // XIII Yezhegodnaya nauchnaya sessiya aspirantov i molodykh uchenykh : materialy mezhhregional'noy nauchnoy konferentsii : v 2 t. – Vologda, 18–22 noyabrya 2019 goda / gl. red. V. N. Makoveyev. – Vologda: Vologodskiy gosudarstvennyy universitet, 2019. – T. 2. – S. 244–247.
3. Vodop'yanova N. Ye. Disfunktsii tsennostno-smyslovoy regulyatsii kak faktory riska sindroma vygoraniya i professional'nogo zdorov'ya // Psikhatriya, psikhoterapiya i klinicheskaya psikhologiya. – 2011. – № 4. – S. 64–72.
4. Vodop'yanova N. Ye. Kognitivnyye koping-strategii, protivodeystvuyushchiye professional'nomu vygoraniyu // Psikhologiya stressa i sovladayushchego povedeniya: resursy, zdorov'ye, razvitiye : materialy IV Mezhdunarodnoy nauchnoy konferentsii: v 2 t. – Kostroma, 22–24 sentyabrya 2016 goda / otvetstvennyye redaktory: T. L. Kryukova, M. V. Saporovskaya, S. A. Khazova. – Kostroma: Kostromskoy gosudarstvennyy universitet imeni N. A. Nekrasova, 2016. – T. 2. – S. 135–137.
5. Vodop'yanova N. Ye., Nikiforov G. S. Teoreticheskiye aspekty profilaktiki i korrektsii professional'nogo vygoraniya // Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Seriya 16. Psikhologiya. Pedagogika. – 2013. – № 2. – S. 4–14.
6. Gavrina Ye. Ye. Psikhologiya kriminal'nogo povedeniya u sotrudnikov pravookhranitel'nykh organov // Prikladnaya yuridicheskaya psikhologiya. – 2008. – № 3. – S. 76–83.
7. Gorobets T. N., Kechil D. I. Faktory professional'nogo vygoraniya / V Mezhdunarodnyy penitentsiarnyy forum «Prestupleniye, nakazaniye, ispravleniye» (priurochenny k provedeniyu v 2021 godu v Rossiyskoy Federatsii goda nauki i tekhnologiy) : sbornik tezisev vystupleniy i dokladov uchastnikov: v 9 t. – Ryazan', 17–19 noyabrya 2021 goda. – Ryazan': Akademiya prava i upravleniya FSIN, 2021. – T. 5. – Ch. 1. – S. 126–129.

8. *Debol'skiy M. G., Chernyshkova M. P.* Osobennosti professional'nogo vygoraniya sotrudnikov ugovolno-ispolnitel'noy sistemy // Uchenyye zapiski Ros-siyskogo gosudarstvennogo sotsial'nogo universiteta. – 2015. – T. 14. – № 3 (130). – S. 70–78. – DOI 10.17922/2071-5323-2015-14-3-70-78.

9. *Kesya A., Subbotina T. N.* Sindrom professional'nogo vygoraniya v professional'noy deyatel'nosti spetsialista // Mezhdunarodnyy zhurnal gumanitarnykh i yestestvennykh nauk. – 2021. – № 6-2 (57). – S. 40–44. – DOI 10.24412/2500-1000-2021-6-2-40-44.

10. *Kokhtachev V. S.* Professional'naya deformatsiya i professional'noye vygoraniye sotrudnikov ugovolno-ispolnitel'noy sistemy: metodiki otsenki i profilaktiki / Penitentsiarnaya bezopasnost': natsional'nyye traditsii i zarubezhnyy opyt : materialy Vserossiyskoy nauchno-prakticheskoy konferentsii: v 2 ch. – Samara, 30–31 maya 2019 goda. – Samara : Samarskiy yuridicheskiy institut Federal'noy sluzhby ispolneniya nakazaniy, 2019. – Ch. 2. – S. 126–129.

11. *Meyyer Yu. A., Aleksandrov B. V.* Zadachi profilaktiki professional'nogo vygoraniya // Aktual'nyye problemy prakticheskoy psikhologii : materialy Vserossiyskoy nauchno-prakticheskoy konferentsii. Tver', 9 dekabrya 2022 goda / ANO VO «Moskovskiy gumanitarno-ekonomicheskoy universitet», Tverskoy institut (filial). – Tver': Obshchestvo s ogranichennoy otvetstvennost'yu Izdatel'stvo «Yanus-K», 2022. – S. 81–85.

12. *Pozdnyakov V. M., Cherkasova M. A.* Osobennosti professional'nogo vygoraniya u sotrudnikov ugovolno-ispolnitel'noy sistemy na razlichnykh etapakh prokhozheniya sluzhby // Prikladnaya yuridicheskaya psikhologiya. – 2013. – № 1. – S. 22–31.

13. *Sadyrova G. K., Sayakova A. M.* Osobennosti professional'nogo vygoraniya rabotnikov ugovolno-ispolnitel'noy sistemy // Vestnik Bishkekского gosudarstvennogo universiteta. – 2020. – № 2-3 (52-53). – S. 48–51.

14. *Serik L. V.* Professional'naya deformatsiya i professional'noye vygoraniye sotrudnikov ugovolno-ispolnitel'noy sistemy: metodiki otsenki i profilaktiki // Penitentsiarnaya bezopasnost': natsional'nyye traditsii i zarubezhnyy opyt : materialy Vserossiyskoy nauchno-prakticheskoy konferentsii: v 2 ch. – Samara, 30–31 maya 2019 goda. – Samara: Samarskiy yuridicheskiy institut Federal'noy sluzhby ispolneniya nakazaniy, 2019. – Ch. 2. – S. 217–220.

15. *Tkachenko O. I., Rybkis Ye. A., Sazikova S. A.* Znachenie professional'nogo psikhologicheskogo otbora v organy vnutrennikh del dlya profilaktiki professional'nogo vygoraniya sotrudnikov / Aktual'nyye problemy psikhologo-pedagogicheskogo i mediko-sotsial'nogo soprovozhdeniya vysshego obrazovaniya: integratsiya nauki i praktiki : materialy IV Mezhdunarodnoy, s mezhdunarodnym uchastiyem nauchno-prakticheskoy konferentsii. – Khabarovsk, 23 noyabrya 2016 goda. – Khabarovsk: Dal'nevostochnyy gosudarstvennyy meditsinskiy universitet, 2017. – S. 175–179.

Статья поступила в редакцию 13.06.2023; одобрена после рецензирования 11.07.2023; принята к публикации 02.10.2023.

The article was submitted June 13, 2023; approved after reviewing July 11, 2023; accepted for publication October 2, 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.