

Оригинальная статья

УДК 159.9.07

Сравнительный анализ эмоционального выгорания и жизнестойкости у сотрудников органов внутренних дел Республики Узбекистан

**Елена Борисовна Кириллова**Санкт-Петербургский университет МВД России
(Санкт-Петербург, Россия)
kirillova.elena.89@mail.ru**ORCID:** 0000-0001-5741-0949**Екатерина Ивановна Ильянкова**Санкт-Петербургский университет МВД России
(Санкт-Петербург, Россия)
ekaterinapogodina@yandex.ru**ORCID:** 0000-0002-6067-5857**Миркодир Дилшод угли Миркомилов**Институт повышения квалификации сотрудников органов внутренних дел
Республики Узбекистан
(Ташкент, Республика Узбекистан)
mirkomilov2021@mail.ru
ORCID: 0009-0003-3141-1179

Аннотация

Введение. Данная статья посвящена описанию результатов эмпирического исследования эмоционального выгорания, проведенного на выборке сотрудников полиции Республики Узбекистан. Изучалась степень выраженности и различия в проявлении симптомов эмоционального выгорания у сотрудников полиции офицерского и сержантского состава. Кроме того, оценивались степень удовлетворенности сотрудников полиции различными аспектами своей трудовой деятельности и уровень выраженности жизнестойкости как важного личностного ресурса, который может способствовать снижению симптомов эмоционального выгорания. Проблема эмоционального выгорания сотрудников полиции в современных условиях является особенно актуальной, поскольку, с одной стороны, возрастает напряженность труда, что связано с осложненной социально-экономической и политической обстановкой в мире, с другой стороны, повышаются требования к сотруднику полиции. Профессиональная деятельность сотрудника полиции играет важную социальную роль и вместе с тем связана с эмоциональными и физическими перегрузками, что повышает риск развития эмоционального выгорания у сотрудников. **Методы исследования.** Эмпирическое исследование проводилось на базе Главного управления внутренних дел города Ташкента. В ходе исследования применялись теоретические и эмпирические методы исследования: анализ, синтез, анкетирование, тестирование, математические методы обработки данных (сравнительный анализ, описательные статистики). **Результаты.** В результате проведенного исследования установлено,

что у сотрудников полиции сержантского и офицерского состава существуют различия в степени проявления симптомов эмоционального выгорания, уровне удовлетворенности трудом и уровне выраженности жизнестойкости. В группе сержантов более выражены симптомы эмоционального выгорания, такие как тревога и депрессия, неадекватное эмоциональное реагирование, расширение сферы экономии эмоций, редукция профессиональных обязанностей. Сержанты характеризуются более высокими показателями резистентности и напряжения. Офицеры демонстрируют более высокий уровень удовлетворенности профессиональной деятельностью по большинству параметров, включая оплату труда, возможности продвижения, условия работы и служебную коммуникацию. В группе офицеров выше такие компоненты жизнестойкости, как вовлеченность и контроль.

Ключевые слова

эмоциональное выгорание, жизнестойкость, сотрудники полиции, удовлетворенность работой, сержанты, офицеры

Для цитирования: Кириллова, Е. Б., Ильянкова, Е. И., Миркомилов, М. Д. (2025). Сравнительный анализ эмоционального выгорания и жизнестойкости у сотрудников органов внутренних дел Республики Узбекистан. *Российский девиантологический журнал*, 5 (4), 623–635.

Original paper

Comparative analysis of emotional burnout and resilience among employees of the Ministry of Internal Affairs of the Republic of Uzbekistan

Elena B. Kirillova

Saint Petersburg University of the MIA of Russia
(Saint Petersburg, Russia)
kirillova.elena.89@mail.ru

ORCID: 0000-0001-5741-0949

Ekaterina I. Ilyankova

Saint Petersburg University of the MIA of Russia
(Saint Petersburg, Russia)
ekaterinapogodina@yandex.ru

ORCID: 0000-0002-6067-5857

Mirkodir D. Mirkomilov

Institute for Advanced Training of Employees of Internal Affairs Bodies of the Republic of Uzbekistan (Tashkent, Republic of Uzbekistan)
mirkomilov2021@mail.ru

ORCID: 0009-0003-3141-1179

Abstract

Introduction. This article is devoted to describing the results of an empirical study of emotional burnout conducted on a sample of police officers in the Republic of Uzbekistan. The study examined the severity and differences in the manifestation of symptoms of emotional burnout among police officers and sergeants. In addition, the degree of satisfaction of police officers with various aspects of their work and the level of resilience as an important personal resource that can help reduce symptoms

of emotional burnout were assessed. The problem of emotional burnout among police officers in modern conditions is particularly relevant, since, on the one hand, working conditions are becoming increasingly stressful due to the complicated socio-economic and political situation in the world, and, on the other hand, the demands on police officers are increasing. The professional activities of police officers play a vital social role and, at the same time, involve significant emotional and physical stress, which increases the risk of emotional burnout. **Research Methods.** The empirical study was conducted at the Main Department of Internal Affairs of the city of Tashkent. Theoretical and empirical research methods were used in the study: analysis, synthesis, questionnaires, testing, mathematical methods of data processing (comparative analysis, descriptive statistics). **Results.** The study showed that there are differences between sergeants and officers in terms of how much they show signs of emotional burnout, how happy they are with their job, and how resilient they are. The sergeant group demonstrates more pronounced symptoms of emotional burnout, such as anxiety and depression, inadequate emotional responses, increased emotional economy, and reduced professional responsibilities. Sergeants are characterised by higher levels of resistance and stress. Officers demonstrate a higher level of satisfaction with their professional activities in most parameters, including remuneration, promotion opportunities, working conditions, and workplace communication. In the officer group, components of resilience such as engagement and control are higher.

Keywords

emotional burnout, resilience, police officers, job satisfaction, sergeants, officers

For citation: Kirillova, E. B., Ilyankova, E. I., Mirkomilov, M. D. (2025). Comparative analysis of emotional burnout and resilience among employees of the Ministry of Internal Affairs of the Republic of Uzbekistan. *Russian Journal of Deviant Behavior*, 5 (4), 623–635.

Введение

Деятельность сотрудников полиции характеризуется высоким уровнем напряженности, риском психоэмоциональных и физических перегрузок. Как правило, она осуществляется в условиях неопределенности, угрозы риска для жизни и здоровья, связана с высоким уровнем стресса и негативными переживаниями, что предъявляет повышенные требования к психоэмоциональному состоянию сотрудников полиции. В настоящее время сотрудники правоохранительных органов, с одной стороны, сталкиваются с возрастающими требованиями к своей личности, профессионально важным качествам, а с другой стороны, вынуждены выполнять служебные обязанности в ситуации острой нехватки кадров, в нестабильной социально-экономической и политической обстановке. Все эти обстоятельства значительно повышают риск развития эмоционального выгорания и требуют пристального внимания исследователей и практиков.

Актуальность этой проблемы подчеркивается в научных статьях специалистов различных областей науки. Так, в статье М. Г. Бариновой, Л. Н. Костиной и Н. Н. Тавтиловой, посвященной изучению особенностей эмоционального выгорания у сотрудников полиции, внимание акцентируется на преобладании фазы резистентности, которая характеризуется эмоциональной истощенностью (Баринова и др., 2024). С. В. Богатырев констатирует, что заметную роль в профилактике эмоционального выгорания у сотрудников полиции играет «разработка психодиагностического инструментария эмоционального выгорания и профессионального стресса, ориентированного на деятельность полицейского, а также меры по повышению устойчивости, сфокусированные на особенностях полицейской деятельности» (Богатырев, 2020). М. В. Пряхина с коллегами отмечает, что «существует множество методов и программ психологической профилактики эмоционального выгорания, осуществляемых вне контекста особенностей служебной деятельности сотрудников полиции» (Пряхина и др., 2021).

Заявленная проблема не является исключительной для нашей страны. Она актуальна для правоохранительных органов стран как ближнего, так и дальнего зарубежья. Более того, сегодня проблема эмоционального выгорания достигла мировых масштабов, о чем свидетельствуют шаги, предпринятые Всемирной организацией здравоохранения (ВОЗ) и Европейским агентством по охране труда (EU-OSHA). Так, 10 октября 2017 г. ВОЗ определила психическое здоровье на рабочем месте в качестве темы Всемирного дня психического здоровья, указав на выгорание и стресс на рабочем месте среди конкретных профессиональных групп. В сентябре 2018 г. Европейский фонд по улучшению условий жизни и труда (EUROFOUND) опубликовал доклад «Выгорание на рабочем месте: обзор данных и политических мер реагирования в ЕС» (Aumayr Pintar et al., 2018), где отмечено, что выгорание в Европе стало серьезной проблемой, которая требует внедрения различных мер для оценки его уровня среди различных профессий.

Традиционно выделяют два основных подхода в объяснении причин и факторов, детерминирующих эмоциональное выгорание у сотрудников правоохранительных органов. Первый подход рассматривает влияние внешних условий на формирование эмоционального выгорания, таких как тяжелые условия труда, экстремальный характер деятельности, вынужденный характер общения и его конфликтогенность, отсутствие адекватной организации труда и т. д. Б. Ребейро с коллегами в своей статье раскрывает проблему эмоционального выгорания в среде бразильских полицейских, отмечая, что сотрудники полиции подвергаются опасности в своей повседневной работе, и это создает напряжение, сопровождающее их всю жизнь, в том числе вне службы (Ribeiro et al., 2023). К. Маслач утверждает, что стресс и отсутствие признания за приложенные усилия, непризнание ценности собственного труда по значимости приравниваются полицейскими к нехватке материальных средств и недостатку человеческих ресурсов (Machado et al., 2017).

В числе важных средовых факторов, влияющих на эмоциональное выгорание и, как следствие, на возможную профессиональную дезадаптацию, Т. В. Форманюк называет семейное положение, уровень образования, стаж работы и социальное происхождение, высокий уровень конфликтогенности и неопределенности в сфере межличностных взаимоотношений, недостаточную оценку труда сотрудника, трудности профессиональных задач и отсутствие надлежащей подготовки (Форманюк, 1994).

Второй подход касается влияния особенностей организации личности конкретного человека. С. Н. Сорокоумова и В. В. Исаев обращают внимание на то, что представители помогающих профессий в системе «человек–человек» особенно подвержены риску развития эмоционального выгорания, поскольку эти профессии требуют больших личностных ресурсов (Сорокоумова & Исаев, 2013). Об этой же взаимосвязи пишет и С. Фолкман в статье, посвященной изучению копинг-поведения (Folkman, 2013). К. Маслач к личностным предикторам вероятности возникновения состояний эмоционального выгорания относит противоречие между требованиями работодателя и внутренними ресурсами сотрудника, несоответствие между системой ценностей личности и требованиями работы, фрустрацию потребности в самостоятельности и др. (Maslach, 2003). К. Голонка с коллегами отмечает, что эмоциональное выгорание может быть следствием хронического стресса на работе (Golonka et al., 2019). По мнению К. Маслач, трудности в выражении негативных эмоций ввиду стигматизации и давления в коллективе также способствуют формированию негативного эмоционального фона и, как следствие, повышают риск развития эмоционального выгорания, особенно у молодых сотрудников (Maslach, 2017). А. Г. Продовикова и К. Д. Тендрякова подчеркивают, что одним из важных личностных ресурсов, обеспечивающих устойчивость личности к воздействию различных стресс-факторов, является уровень жизнестойкости (Продовикова & Тендрякова, 2020).

Н. Ф. Фомина и Т. Е. Федосеева утверждают, что жизнестойкость является одним из важнейших ресурсов преодоления стресса и эмоционального выгорания у представителей помогающих профессий (Фомина & Федосеева, 2016). Значение жизнестойкости в профилактике эмоционального выгорания подчеркивается и в работах зарубежных авторов. М. Эндрю с коллегами изучали взаимосвязь симптомов посттравматического стрессового расстройства и компонентов жизнестойкости (вовлеченность, контроль, принятие риска) и обнаружили гендерные различия в показателях вовлеченности (Andrew et al., 2013). Высокий уровень жизнестойкости не только способствует снижению риска эмоционального выгорания, но и рассматривается как предиктор продуктивности, психической устойчивости и организационной эффективности.

Обобщая многочисленные исследования, можно сделать вывод, что уровень стрессоустойчивости, особенности нервной системы, жизненный опыт человека, его интеллект, толерантность к фruстрации, специфика функционирования защитных механизмов, рефлексивные способности, своеобразие копинг-стратегий и другие индивидуально-психологические особенности во многом определяют масштабы и скорость формирования различных симптомов эмоционального выгорания у сотрудников полиции.

Условия труда в большинстве случаев трудно поддаются каким-либо кардинальным изменениям. Однако расширение адаптационного потенциала и личностных ресурсов сотрудника, своевременное выявление отдельных симптомов и факторов эмоционального выгорания более доступны и особенно важны в современных условиях. Деятельность психолога в правоохранительных органах должна быть направлена на раннюю диагностику и своевременную коррекцию различных проявлений эмоционального выгорания у сотрудников полиции. В связи с этим особое значение приобретает изучение психологических особенностей развития и формирования данного феномена у различных категорий сотрудников правоохранительных органов. Выгорание напрямую связано с явлениями психической устойчивости, сохранением и укреплением здоровья, надежностью и профессиональным долголетием специалистов, включенных в длительные межличностные коммуникации. Не случайно Н. Е. Водопьянова отмечает, что стабильность эмоциональной сферы личности ведет к упрочению профессиональной пригодности, соответствуя личностных качеств специалиста требованиям профессиограммы, его способности успешно овладеть и осуществлять профессиональную деятельность (Водопьянова, 2000). Именно несоответствие между личностью и предъявляемыми к ней требованиями, по мнению Е. Г. Королева и Э. Е. Шустер, – ключевой фактор в понимании причин и закономерностей формирования эмоционального выгорания (Королева & Шустер, 2007).

Описание исследования. Целью данной статьи является описание результатов эмпирического исследования сотрудников полиции Республики Узбекистан. Исследование проводилось на базе Главного управления внутренних дел города Ташкента в рамках подготовки дипломной работы слушателем факультета подготовки иностранных специалистов М. Д. Миркомиловым. В исследовании приняли участие 60 сотрудников правоохранительных органов мужского пола с разным стажем службы в возрасте от 20 лет до 51 года, из них 30 человек – сержантский состав и 30 – офицеры.

В процессе исследования был использован следующий психодиагностический инструментарий: методика диагностики уровня профессионального выгорания В. В. Бойко, Фрайбургский личностный опросник (FPI), опросник удовлетворенности работой (Job Satisfaction Survey. P. E. Spector), тест жизнестойкости Мадди (в адаптации Д. А. Леонтьева и Е. И. Рассказовой). Статистический анализ исходных данных исследования производился с помощью пакета прикладных программ IBM SPSS Statistics (версия 23) и состоял из трех основных этапов: подготовительного, дескриптивного и основного.

Ниже представлено описание сравнительного исследования сотрудников правоохранительных органов Республики Узбекистан, разделенных на две группы сравнения («сержанты» и «офицеры»). Сравнительный анализ проводился с использованием Т-критерия Стьюдента для независимых выборок. Данный критерий был выбран нами после проверки совокупности данных исследования по всей выборке на нормальность распределения по D-критерию Колмогорова–Смирнова. Проверка показала, что распределение нормальное, так как статистика по критерию $P \geq 0,05$. Результаты сравнительного анализа показателей по опроснику В. В. Бойко представлены в таблице 1.

Из содержания таблицы следует, что достоверно значимые различия в группах получены по двум интегральным показателям (фаза напряжения и фаза резистенции) и четырем показателям, отражающим различные симптомы эмоционального выгорания (тревога и депрессия, неадекватное эмоциональное реагирование, расширение сферы экономии эмоций, редукция профессиональных обязанностей). При этом все показатели, по которым зафиксированы различия, достоверно выше в группе сержантов.

Таблица 1. Результаты сравнительного анализа показателей эмоционального выгорания (опросник В. В. Бойко)

Table 1. Results of a comparative analysis of emotional burnout indicators (questionnaire by V.V. Boiko)

Наименование шкалы	M \pm σ		Т-критерий	Значим. (2-х ст.)
	Офицеры (n = 30)	Сержанты (n = 30)		
Переживания психотравмирующих обстоятельств	9,40 \pm 1,99	9,50 \pm 2,15	- 0,187	0,85
Неудовлетворенность собой	8,07 \pm 2,94	9,13 \pm 2,36	- 1,551	0,13
Загнанность в клетку	8,70 \pm 2,93	8,87 \pm 3,66	- 0,195	0,85
Тревога и депрессия	8,77 \pm 2,93	11,37 \pm 2,43	- 3,741	0,0001***
Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование	8,37 \pm 3,77	13,63 \pm 2,48	- 6,385	0,0001***
Эмоционально-нравственная дезориентация	9,30 \pm 3,00	10,90 \pm 2,55	- 2,227	0,03*
Расширение сферы экономии эмоций	8,33 \pm 2,68	10,73 \pm 1,34	- 4,386	0,0001***
Редукция профессиональных обязанностей	10,27 \pm 2,99	13,57 \pm 4,27	- 3,465	0,001***
Эмоциональный дефицит	10,13 \pm 2,75	10,93 \pm 2,32	1,218	0,23
Эмоциональная отстраненность	10,00 \pm 3,79	10,23 \pm 2,30	- 0,288	0,77
Личностная отстраненность	10,60 \pm 2,55	10,93 \pm 2,18	- 0,544	0,59
Психосоматические и психовегетативные нарушения	10,23 \pm 3,06	10,17 \pm 1,80	0,103	0,92
Фаза напряжения	34,93 \pm 5,86	38,87 \pm 4,54	- 2,906	0,005**
Фаза резистенции	36,27 \pm 6,83	48,83 \pm 5,52	- 7,839	0,0001***
Фаза истощения	40,97 \pm 6,26	42,27 \pm 4,54	- ,921	0,36

Примечание: * – уровень значимости различий $P \leq 0,05$ (95%); ** – $P \leq 0,01$ (99%); *** – $P \leq 0,001$ (99,9%)

Повышенный показатель «тревога и депрессия» ($M = 11,37, P \leq 0,001$) может свидетельствовать о большей эмоциональной уязвимости сержантского состава. Подобные результаты могут быть следствием трудностей адаптации, высокой нагрузки, недостатка организационной поддержки, ограниченного доступа к ресурсам восстановления. Достоверно выше в группе сержантов и уровень «неадекватного избирательного эмоционального реагирования» ($M = 13,63, P \leq 0,001$), что свидетельствует о дефиците эмоциональной саморегуляции и трудностях в адаптивном реагировании на стрессогенные стимулы. «Расширение сферы экономии эмоций» ($M = 10,73, P \leq 0,001$) у сержантского состава характеризует тенденцию к эмоциональной отстраненности как защитному механизму, направленному на снижение психоэмоциональных затрат. Данный показатель характеризует в целом тенденцию к снижению эмоциональной вовлеченности, эмоциональному отстранению от работы и окружающих. Более выраженная «редукция профессиональных обязанностей» у сержантов отражает снижение мотивации, формализацию служебной деятельности, ощущение бессмыслицы выполняемых профессиональных задач. Повышение интегрального показателя «фаза напряжения» ($M = 38,87, P \leq 0,005$) демонстрирует, что в группе сержантов более высокий уровень тревоги, рост психической напряженности и стресса. «Фаза резистенции» ($M = 48,83, P \leq 0,001$) свидетельствует о развитии защитных механизмов эмоционального «выключения» и отказа от активности у сержантов.

Общая оценка полученных результатов показывает, что в обеих группах большинство симптомов приходится на крайнюю границу нормы и незначительно ее превышают, что может свидетельствовать о тенденциях к формированию эмоционального выгорания. Однако в группе сержантов обращает на себя внимание интегральный показатель «фаза резистенции», который достаточно выражен, а также повышенные показатели «редукция профессиональных обязанностей» и «неадекватное избирательное эмоциональное реагирование». Эти показатели отражают уже устойчивые тенденции и процесс формирования симптомов эмоционального выгорания.

Изучение индивидуально-психологических особенностей сотрудников полиции по опроснику FPI показало, что офицеры и сержанты достоверно отличаются друг от друга по таким показателям, как «спонтанная агрессивность», «депрессивность», «общение», «уравновешенность», «застенчивость», «экстраверсия-интроверсия» и «эмоциональная лабильность». При этом группа сержантов характеризуется более высокими показателями спонтанной агрессивности ($M = 6,167, P \leq 0,002$), депрессивности ($M = 5,567, P \leq 0,002$), эмоциональной лабильности ($M = 6,267, P \leq 0,005$) и интроверсии ($M = 4,933, P \leq 0,0001$). Офицеры, напротив, отличаются большей общительностью. Это может свидетельствовать о том, что они чаще вовлечены в коммуникативные, управленические и организационные функции, которые требуют развитых социальных навыков и уверенного поведения в социуме. В группе офицеров также выше показатель «застенчивость» ($M = 6,533, P \leq 0,001$), что может отражать внутреннюю сдержанность, повышенный уровень саморефлексии и осторожность при установлении межличностных контактов, особенно в условиях субординации и служебной ответственности.

Более высокий показатель «депрессивность» у сержантов свидетельствует о проявлениях сниженного эмоционального фона, чувства бесперспективности и психоэмоционального истощения. По шкале эмоциональной лабильности сержанты показали более высокие значения, что говорит об их подверженности эмоциональным колебаниям, нестабильности эмоциональных реакций и трудностях в их регуляции. Это может быть следствием меньшего жизненного и профессионального опыта, а также более жестких условий оперативной деятельности.

Проведя качественный анализ, можно предположить: полученные результаты связаны с тем, что сержанты сталкиваются с большими ограничениями в карьерном и материальном

росте, а также меньше вовлечены в управлеченческие решения, возможности самореализации у них снижены, что влияет на их эмоциональный фон. Кроме того, полученные результаты могут быть связаны с более частым включением младшего состава в оперативно-конфликтные взаимодействия, меньшим опытом эмоциональной регуляции, а также с ограниченной субъектной позицией при решении служебных задач.

Сравнительный анализ показателей в группе сержантов и офицеров по опроснику удовлетворенности работой позволил обнаружить достоверно значимые различия между группами по следующим шкалам: «зарплата», «продвижение», «бонусы», «премия», «условия работы», «коммуникация». Все различия достоверны на уровне значимости $p \leq 0,001$. Офицеры продемонстрировали более высокий уровень удовлетворенности зарплатой ($M = 14,0333$, $p \leq 0,001$), что объясняется объективными различиями в окладе и надбавках, а также более высоким уровнем удовлетворенности карьерными возможностями ($M = 12,6333$, $p \leq 0,001$). Эти результаты показывают различие в восприятии карьерной динамики. Офицеры, как правило, имеют больше возможностей для продвижения по службе. Для сержантского состава, напротив, характерно переживание «карьерного потолка», что может способствовать формированию мотивационного дефицита и снижению профессиональной вовлеченности.

По шкале «бонусы» ($M = 13,2333$, $p \leq 0,003$), «премия» ($M = 13,1667$, $p \leq 0,0001$), «условия работы» ($M = 12,8667$, $p \leq 0,001$) и «коммуникации» ($M = 14,4667$, $p \leq 0,0001$) офицеры также продемонстрировали более высокие показатели по сравнению с группой сержантов. Различия по шкалам «бонусы» и «премия» подтверждают неравномерность доступа к дополнительным формам материального поощрения. Вероятно, офицеры чаще вовлечены в решение более сложных служебных задач, что сопровождается премированием, тогда как сержантский состав выполняет исполнительские задачи, не предполагающие бонусного вознаграждения.

Условия работы также больше устраивают офицерский состав, что может быть связано с разницей в характере служебной деятельности. На сержантов ложится основная нагрузка по обеспечению охраны общественного порядка на вверенной им территории, они осуществляют патрулирование и заступают на дежурства, в то время как офицеры чаще выполняют административно-аналитические функции.

В группе офицеров также выше показатель «коммуникации», отражающий уровень информационного взаимодействия. Эти различия могут указывать на существующие барьеры в организационной коммуникации. Можно предположить, что сержанты недостаточно включены в процессы принятия решений, не получают своевременного информирования и обратной связи о внутренних изменениях и перспективах в служебной деятельности.

Результаты сравнительного анализа по тесту жизнестойкости показали наличие достоверно значимых различий между группами по трем показателям методики из четырех возможных (таблица 2).

Наибольшие различия между группами зафиксированы по показателю «вовлеченность» ($M = 30,53$, $p \leq 0,000$), который достоверно выше в группе офицеров и отражает субъективное восприятие своей профессиональной деятельности как значимой, полезной и заслуживающей личной включенности. Высокая вовлеченность офицеров может быть объяснена не только статусной принадлежностью, но и более широкой зоной ответственности, а также наличием управлеченческих функций, что усиливает личностную идентификацию с профессией. Более низкие значения у сержантов могут свидетельствовать о психологическом отчуждении от служебной деятельности, снижении смыслового наполнения труда и профессиональной фрустрации, что снижает устойчивость к профессиональному стрессу.

По шкале «контроль» ($M = 29,87$, $p \leq 0,045$) в группе офицеров также зафиксированы более высокие показатели. Этот компонент жизнестойкости отражает субъективное ощущение

Таблица 2. Результаты сравнительного анализа показателей эмоционального выгорания (опросник В. В. Бойко)

Table 2. Results of a comparative analysis of emotional burnout indicators (questionnaire by V.V. Boiko)

Наименование шкалы	M±σ		Т-критерий	Значим. (2-х ст.)
	Офицеры (n = 30)	Сержанты (n = 30)		
Вовлеченность	30,53 ± 2,62	27,03 ± 3,74	4,199	0,000***
Контроль	29,87 ± 2,47	28,5 ± 2,80	2,052	0,045*
Принятие риска	12,57 ± 2,76	14,30 ± 1,58	- 2,983	0,004**
Жизнестойкость	72,97 ± 3,53	69,80 ± 5,70	2,587	0,12

Примечание: * – уровень значимости различий $P \leq 0,05$ (95 %); ** – $P \leq 0,01$ (99 %); *** – $P \leq 0,001$ (99,9 %).

способности управлять происходящими событиями и влиять на результаты своей деятельности. Более высокая выраженность чувства контроля у офицеров объясняется их управленческой позицией, доступом к принятию решений, участием в планировании служебных действий. Сержанты в силу регламентированной и подчиненной роли ограниченно влияют на служебные процессы, что порождает чувство беспомощности, особенно в условиях неопределенности и кризисных ситуаций.

По шкале «принятие риска» ($M = 14,30$, $p \leq 0,004$) сержанты продемонстрировали более высокие показатели. Это может говорить о потенциальной адаптивной гибкости и готовности младшего состава воспринимать изменения как возможность развития, несмотря на общую вовлеченность и контроль. Кроме того, такие результаты могут быть связаны с тем, что сержанты, чаще оказываясь в нестабильных или экстремальных ситуациях, развивают операционную готовность к действиям в условиях неопределенности, что косвенно отражается в более высокой готовности к риску.

Заключение

Настоящее исследование позволило сформулировать следующие основные выводы.

1. Проведенный сравнительный анализ показал, что сержантский состав обладает более высоким уровнем риска развития эмоционального выгорания и нуждается в своевременных мероприятиях воспитательного и психологического характера. Сержанты характеризуются более высокими показателями резистентности и напряжения, негативным эмоциональным фоном, трудностями самоконтроля и сниженной мотивацией к выполнению служебных обязанностей.

2. Офицеры демонстрируют более высокий уровень удовлетворенности профессиональной деятельностью по большинству параметров, включая оплату труда, возможности продвижения, условия работы и служебную коммуникацию. Сержанты, напротив, демонстрируют признаки скрытой профессиональной неудовлетворенности, особенно в аспектах, касающихся материальной и карьерной мотивации, что также является дополнительным фактором, способствующим развитию эмоционального выгорания.

3. Жизнестойкость как важный личностный ресурс, обеспечивающий эффективное поведение в условиях профессионального стресса, более выражен у офицеров, особенно в аспекте

вовлеченности в профессию и чувстве контроля над ситуацией. Сержанты демонстрируют меньшую включенность в профессиональную деятельность, что повышает риск развития эмоционального выгорания и коррелирует с низкой профессиональной мотивацией. Вместе с тем их более высокая готовность к риску может рассматриваться как адаптационный ресурс, который целесообразно усиливать через целенаправленные программы психологического тренинга, психокоррекцию и наставничество.

4. Группы сержантов и офицеров различаются между собой спецификой личностного профиля. Сержанты характеризуются большей эмоциональной лабильностью, депрессивностью и агрессивностью, что свидетельствует о потребности в развитии навыков эмоциональной саморегуляции и стрессоустойчивости. Офицеры отличаются более развитыми коммуникативными навыками, умеренной социальной лабильностью и навыками самоконтроля.

Таким образом, результаты исследования указывают на необходимость проведения целенаправленной психопрофилактической работы с сержантским составом, направленной на раннее выявление и коррекцию симптомов эмоционального выгорания. Полученные результаты выявили существенные различия в восприятии службы сержантами и офицерами, их отношении к профессиональной деятельности, удовлетворенности трудом, что также свидетельствует о необходимости адресной корректировки мотивационной политики в отношении младшего состава, расширения каналов обратной связи, а также разработки внутренних программ по поддержанию профессионального престижа и повышения вовлеченности личного состава в управлческие процессы. Отдельными важными направлениями являются поддержание благоприятного психологического климата в служебном коллективе и укрепление института наставничества. Психологическую работу целесообразно сфокусировать на формировании устойчивой профессиональной идентичности, развитии личностных ресурсов (в том числе жизнестойкости), а также повышении уровня удовлетворенности трудом.

Список литературы

- Баринова, М. Г., Костина, Л. Н., Тавтилова, Н. Н. (2024). Особенности эмоционального выгорания личности в профессиональной служебной деятельности сотрудников полиции. *Прикладная юридическая психология*, 4 (69), 73–83.
- Богатырёв, С. В. (2020). Современные зарубежные и отечественные исследования эмоционального выгорания и стресса у сотрудников полиции. *Академическая мысль*, 4 (13).
- Водопьянова, Н. Е. (2000). Синдром «психического выгорания» в коммуникативных профессиях. В Г. С. Никифоров (ред.), *Психология здоровья* (стр. 443–463). Санкт-Петербург: СПбГУ.
- Королева, Е. Г., Шустер, Э. Е. (2007). Синдром эмоционального выгорания. *Журнал Гродненского государственного медицинского университета*, 3 (19), 108–111.
- Продовикова, А. Г., Тендрякова, К. Д. (2020). Синдром эмоционального выгорания, жизнестойкость и смысложизненные ориентации работников сферы здравоохранения. *Социальные и гуманитарные науки: теория и практика*, 1 (4), 424–442.
- Пряхина, М. В., Душкин, А. С., Гончарова, Н. А., Шаранов, Ю. А., Шахматов, А. В. (2021). Эмоциональное выгорание сотрудников полиции: феноменология и профилактика. *Прикладная психология и педагогика*, 6 (4), 25–42. <https://doi.org/10.12737/2500-0543-2021-6-4-25-42>
- Сорокоумова, С. Н., Исаев, В. П. (2013). Специфика профессиональной деятельности специалистов помогающих профессий. *Педагогическое образование в России*, 4, 186–190.

- Фомина, Н. Ф., Федосеева, Т. Е. (2016). Исследование показателей жизнестойкости в аспекте личности профессионала. *Современные проблемы науки и образования*, 6. <https://science-education.ru/ru/article/view?id=25947>
- Форманюк, Т. В. (1994). Синдром «эмоционального сгорания» как показатель профессиональной дезадаптации учителя. *Вопросы психологии*, 6, 57–64.
- Andrew, M. E., Howsare, J. L., Charles, L. E., McCanlies, E. C. & Mnatsakanova, A. et al. (2013). Associations between protective factors and psychological distress vary by gender: The Buffalo Cardio-Metabolic Occupational Police Stress Study. *International Journal of Emergency Mental Health and Human Resilience*, 15 (4), 277–288.
- Aumayr-Pintar, C., Cerf, C., & Parent-Thirion, A. (2018). *Burnout in the workplace: A review of data and policy responses in the EU*. <https://doi.org/10.2806/11497>
- Folkman, S. (2013). Stress: Appraisal and Coping. In M. D. Gellman, J. R. Turner (Eds.), *Encyclopedia of Behavioral Medicine* (pp. 1913–1915). Springer. New York, NY. https://doi.org/10.1007/978-1-4419-1005-9_215
- Golonka, K., Mojsa-Kaja, J., Blukacz, M., Gawłowska, M., & Marek, T. (2019). Occupational burnout and its overlapping effect with depression and anxiety. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 32 (2), 229–244. <https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.01323>
- Machado, C. E., Traesel, E. S., & Merlo, Á. R. C. (2017). Profissionais da Brigada Militar: Vivências do cotidiano e subjetividade. *Psicologia Argumento*, 33 (81). <https://doi.org/10.7213/psicol.argumento.33.081.AO02>
- Maslach, C. M. (2003). Job burnout: New directions in research and intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12 (5), 189–192. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.01258>
- Maslach, C. (2017). Finding solutions to the problem of burnout. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 69 (2), 143–152. <https://doi.org/10.1037/cpb0000090>
- Ribeiro, B. M. S. S., Scorsolini-Comin, F., Terra, F. S., & Dalri, R. C. M. B. (2023). Síndrome de burnout em policiais militares à luz do referencial interpretativo. *Revista Recien*, 13 (41), 532–539.

References

- Barinova, M. G., Kostina, L. N., Tavtilova, N. N. (2024). Osobennosti emocional'nogo vygoraniya lichnosti v professional'noj sluzhebnoj deyatel'nosti sotrudnikov policii. *Prikladnaya yuridicheskaya psihologiya*, 4 (69), 73–83.
- Bogatyryov, S. V. (2020). Sovremennye zarubezhnye i otechestvennye issledovaniya emocional'nogo vygoraniya i stressa u sotrudnikov policii. *Akademicheskaya mysl'*, 4 (13).
- Vodop'yanova, N. E. (2000). Sindrom «psihicheskogo vygoraniya» v kommunikativnyh professiyah. V G. S. Nikiforov (red.), *Psihologiya zdorov'ya* (str. 443–463). Saint Petersburg: SPbGU.
- Koroleva, E. G., Shuster, E. E. (2007). Sindrom emocional'nogo vygoraniya. *Zhurnal Grodzenskogo gosudarstvennogo medicinskogo universiteta*, 3 (19), 108–111.
- Prodovikova, A. G., Tendryakova, K. D. (2020). Sindrom emocional'nogo vygoraniya, zhiznestojkost' i smyslozhiznennye orientacii rabotnikov sfery zdravoohraneniya. *Social'nye i gumanitarnye nauki: teoriya i praktika*, 1 (4), 424–442.
- Pryahina, M. V., Dushkin, A. S., Goncharova, N. A., Sharanov, Yu. A., Shahmatov, A. V. (2021). Emocional'noe vygoranie sotrudnikov policii: fenomenologiya i profilaktika. *Prikladnaya psihologiya i pedagogika*, 6 (4), 25–42. <https://doi.org/10.12737/2500-0543-2021-6-4-25-42>
- Sorokoumova, S. N., Isaev, V. P. (2013). Specifika professional'noj deyatel'nosti specialistov pomogayushchih professij. *Pedagogicheskoe obrazovanie v Rossii*, 4, 186–190.

- Fomina, N. F., Fedoseeva, T. E. (2016). Issledovanie pokazatelej zhiznestojkosti v aspekte lichnosti professionala. Sovremennye problemy nauki i obrazovaniya, 6. <https://science-education.ru/ru/article/view?id=25947>
- Formanyuk, T. V. (1994). Sindrom «emocional'nogo sgoraniya» kak pokazatel' professional'noj dezadaptacii uchitelya. *Voprosy psichologii*, 6, 57–64.
- Andrew, M. E., Howsare, J. L., Charles, L. E., McCanlies, E. C. & Mnatsakanova, A. et al. (2013). Associations between protective factors and psychological distress vary by gender: The Buffalo Cardio-Metabolic Occupational Police Stress Study. *International Journal of Emergency Mental Health and Human Resilience*, 15 (4), 277–288.
- Aumayr-Pintar, C., Cerf, C., & Parent-Thirion, A. (2018). *Burnout in the workplace: A review of data and policy responses in the EU*. <https://doi.org/10.2806/11497>
- Folkman, S. (2013). Stress: Appraisal and Coping. In M. D. Gellman, J. R. Turner (Eds.), *Encyclopedia of Behavioral Medicine* (pp. 1913–1915). Springer. New York, NY. https://doi.org/10.1007/978-1-4419-1005-9_215
- Golonka, K., Mojsa-Kaja, J., Blukacz, M., Gawłowska, M., & Marek, T. (2019). Occupational burnout and its overlapping effect with depression and anxiety. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 32 (2), 229–244. <https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.01323>
- Machado, C. E., Traesel, E. S., & Merlo, Á. R. C. (2017). Profissionais da Brigada Militar: Vivências do cotidiano e subjetividade. *Psicologia Argumento*, 33 (81). <https://doi.org/10.7213/psicol.argum.33.081.A002>
- Maslach, C. M. (2003). Job burnout: New directions in research and intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12 (5), 189–192. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.01258>
- Maslach, C. (2017). Finding solutions to the problem of burnout. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 69 (2), 143–152. <https://doi.org/10.1037/cpb0000090>
- Ribeiro, B. M. S. S., Scorsolini-Comin, F., Terra, F. S., & Dalri, R. C. M. B. (2023). Síndrome de burnout em policiais militares à luz do referencial interpretativo. *Revista Recien*, 13 (41), 532–539.

Информация об авторах

Елена Борисовна Кириллова – доцент кафедры юридической психологии Санкт-Петербургского университета МВД России, кандидат психологических наук.

Екатерина Ивановна Ильянкова – преподаватель кафедры юридической психологии Санкт-Петербургского университета МВД России, кандидат психологических наук.

Миркодир Дилшод угли Миркомилов – главный (старший) психолог группы психологического обеспечения института повышения квалификации сотрудников ОВД Республики Узбекистан.

About the authors

Elena B. Kirillova – Docent of the Department of Legal Psychology of St. Petersburg University of the MIA of Russia, Cand. Sci. (Psy).

Ekaterina I. Ilyankova – lecturer of the Department of Legal Psychology of St. Petersburg University of the MIA of Russia, Cand. Sci. (Psy).

Mirkodir D. Mirkomilov – the chief (senior) psychologist of the psychological support group of the Institute for Advanced Training of Employees of the Internal Affairs Agencies of the Republic of Uzbekistan.

Вклад авторов

Авторы внесли равный вклад в разработку исследования, обработку его результатов и написание текста статьи.

Author's contribution

The authors contributed equally to the research development, results processing and writing the text of the article.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

The authors declare no conflicts of interests.

Поступила в редакцию 18.09.2025

Одобрена после рецензирования 08.12.2025

Опубликована 28.12.2025

Submitted September 18, 2025

Approved after reviewing December 8, 2025

Accepted December 28, 2025