

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ПСИХОЛОГИИ И ПЕДАГОГИКИ  
Кафедра общей и социальной психологии

РЕКОМЕНДОВАНО К ЗАЩИТЕ В ГЭК  
Заведующий кафедрой

д-р. психол. наук, доцент

 И.В. Васильева

30 января 2023 г.

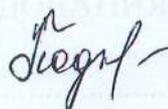
**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА**  
магистерская диссертация

**ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ЗАЩИТЫ УСПЕШНЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ  
ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ**

37.04.01 Психология

Магистерская программа «Психология: личностное и организационное  
консультирование»

Выполнил работу  
студент 3 курса  
заочной  
формы обучения



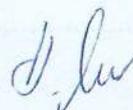
Подкорытова Татьяна  
Геннадьевна

Руководитель  
канд. психол. наук



Мурзина Юлия  
Сергеевна

Рецензент  
Канд. психол. наук, доцент кафедры общей  
психологии Ярославского государственного  
университета им. П.Г. Демидова



Мехтиханова Наталья  
Николаевна

Тюмень  
2023

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ЗАЩИТ ..	11
1.1. ПОСТАНОВКА НАЧАЛЬНЫХ ПРОБЛЕМ ИССЛЕДОВАНИЯ.....	11
1.1.1. КАДРОВАЯ СИТУАЦИЯ В ИСПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ.....	11
1.1.2. ОБЩЕСТВЕННАЯ ЗНАЧИМОСТЬ ИССЛЕДОВАНИЯ.....	16
1.1.3. ПРАКТИЧЕСКАЯ ЗНАЧИМОСТЬ ИССЛЕДОВАНИЯ .....	19
1.2. РАССМОТРЕНИЕ ОТРАЖЕНИЯ ИССЛЕДУЕМОЙ ОБЛАСТИ В НАУЧНОЙ ЛИТЕРАТУРЕ .....	23
1.2.1. ПОНЯТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТРЕССА, ПРИЧИНЫ ЕГО ВОЗНИКНОВЕНИЯ.....	23
1.2.2. ПОСЛЕДСТВИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТРЕССА .....	27
1.2.3. УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ СТРЕССОМ .....	29
1.3. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ЗАЩИТЫ КАК СПОСОБ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ СТРЕССОМ.....	32
1.3.1. ПСИХОАНАЛИТИЧЕСКАЯ ТЕОРИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ЗАЩИТ ЛИЧНОСТИ.....	32
1.3.2. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ КОНСТРУКТИВНЫХ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ЗАЩИТ КАК ПРИЧИНА УСПЕШНОСТИ ЛИЧНОСТИ .....	39
1.3.3. ВЛИЯНИЕ ВОЗРАСТА И СТАЖА РАБОТЫ НА ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ УСПЕШНОСТЬ .....	42
1.4. ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ 1 .....	45
ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ЗАЩИТ ГОССЛУЖАЩИХ .....	47
2.1. ПЛАНИРОВАНИЕ И ОРГАНИЗАЦИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ.....	48
2.1.1. ПЛАНИРОВАНИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ .....	48
2.1.2. СРЕДСТВА ИЗМЕРЕНИЯ.....	50
2.1.3. ХОД ИССЛЕДОВАНИЯ .....	53
2.2. РЕЗУЛЬТАТЫ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ .....	54
2.2.1. ОЦЕНКА УСПЕШНОСТИ РАБОТЫ ГОССЛУЖАЩИХ .....	54
2.2.2. ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ЗАЩИТ .....	58
2.2.3. СТАТИСТИЧЕСКАЯ ОБРАБОТКА ДАННЫХ.....	62
2.2.4. ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ .....	67
2.3. ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ 2.....	70
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	72
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК .....	75
ПРИЛОЖЕНИЯ 1-8 .....	82

## ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность.** В настоящее время государственная гражданская служба приобретает все более регламентированный характер, каждое действие государственных гражданских служащих находится под контролем непосредственного руководителя, кадровой службы и всевозможных комиссий, исполнение должностных обязанностей осуществляется в режиме многозадачности, требующим максимальную сосредоточенность, внимательность и ответственность со стороны госслужащего. Свобода мысли, слова, действий не поощряется, а порой ведет к «плачевным» последствиям, вплоть до увольнения с работы. Процесс нахождения на государственной гражданской службе требует от служащего способности адаптироваться к фрустрирующим ситуациям, возникающим в условиях жесткой регламентации в данной сфере, в целях сохранения стабильного эмоционального состояния и, как следствие, качественного выполнения своих должностных обязанностей. Отсутствие способности к адаптации к окружающей среде может повлечь за собой неправильное распределение своего рабочего времени, нагрузки объема работы, нарушение сроков подготовки документов и, как результат, конфликт с руководителем, отсутствие доверия с его стороны, «понижение статуса» сотрудника в глазах руководителя и, соответственно, отсутствие перспектив получить возможность стать успешным и перспективным служащим. Мнение непосредственного руководителя оказывает влияние на самооценку служащего, постоянное недовольство руководителя в части исполнения госслужащим поручений влечет за собой разочарование и неудовлетворенность госслужащим выбранной им сферы профессиональной деятельности. Постоянное пребывание служащего в условиях дисгармонии с собой и окружающим миром, в состоянии тревоги и переживаний, в состоянии напряженности влияет на его эмоциональную сферу и может послужить источником развития различных психических и психосоматических заболеваний, а также привести к спонтанным неконтролируемым реакциям на внешние раздражители.

Психосоматическое состояние госслужащих, подверженных влиянию стрессов, порождает необходимость использования конкретных приемов и методов для их защиты от перегрузок и выявления источников профессионального стресса. Это способствует поиску путей для минимизации отрицательных последствий фрустрирующих ситуаций. То, насколько эффективно госслужащий способен справляться со сложностями, возникающими в связи с прохождением государственной гражданской службы, определяет его дальнейшую «выжимаемость» и приспособляемость к данным негативным условиям, возможность саморазвития и роста в качестве «ценного» и незаменимого специалиста.

Так, численность сотрудников органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в 2017 году составила 206500 человек, в 2018 году - 203500 [Труд и занятость в России..., с. 69]. По информации Федеральной службы государственной статистики по состоянию на 1 октября 2019 года численность сотрудников органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации составила уже 167622 человека [Федеральная служба государственной статистики]. Таким образом, уменьшение численности сотрудников органов исполнительной власти в 2019 году по сравнению с 2017 годом составила 18,8 %. Снижение численности сотрудников отмечается в том числе и в связи с напряженной эмоциональной обстановкой, нередко возникающей в коллективе, особенно в крупных органах исполнительной власти с большой численностью сотрудников.

В целях адаптации к требованиям, установленным законодательством Российской Федерации к государственной гражданской службе, а также стабильности своего эмоционального состояния в связи с возникающими внешними и внутренними конфликтами, государственные служащие все чаще прибегают к использованию психологических защит. Эффективность психологических защит зависит от способности человека изменять свои психические образы, идеалы, внутренние убеждения, приспособлявая их к новым условиям окружающей действительности.

**Проблема.** Поведенческая деятельность государственных гражданских служащих в профессиональной сфере рассматривается в научной литературе с точки зрения снижения уровня стресса (С.А. Бабанов, Н.С. Фонталова, О.Ф. Халитов), профессионального выгорания (Л.Д. Слободян), акмеологической оценки качеств профдеятельности (И.Д. Бекасов), коммуникативной компетенции (Н.В. Проворотова). Однако, психологические защиты госслужащих, их изучение, зависимость успешности госслужащего от используемых им психологических защит и, соответственно, его жизнестойкость в условиях четкой регламентации государственной гражданской службы, на сегодняшний день малоизучена, в связи с чем возникает необходимость продолжения исследования в этом направлении. Так, Л.Д. Слободян рассматривает госслужащих с точки зрения сложности адаптации их к жестким реалиям госслужбы и необходимости выработки в себе психоаналитических качеств личности, таких как, стрессоустойчивость, самоконтроль, самооценка, самообладание, умение переключаться и управлять своими эмоциями, в целях предотвращения синдрома выгорания [Слободян]. И.Д. Бекасов сформулировал показатели и уровни акмеологической оценки качества профессиональной деятельности госслужащих [Бекасов].

**Объектом исследования** являются государственные гражданские служащие.

**Предметом исследования** являются психологические защиты успешных госслужащих.

**Целью исследования** является изучение психологических защит госслужащих, способствующих адаптации к негативным факторам профессиональной среды.

Для реализации поставленной цели были определены следующие **задачи исследования:**

Теоретические задачи:

1. Провести теоретический анализ зарубежной и отечественной литературы по вопросу изучения психологических защит.

2. Провести поиск научных статей по вопросу исследования психологических защит государственных гражданских служащих.

3. Провести поиск научных статей по вопросу исследования стресса в деятельности госслужащих.

Эмпирические задачи:

1. Запланировать исследование госслужащих органов исполнительной власти Тюменской области на предмет выявления доминирующих психологических защит.

2. Провести исследование госслужащих при помощи психодиагностической методики «Индекс жизненного стиля», разработанной Р. Плутчиком, Г. Келлерманом и Х.Р. Конте.

3. Разработать анкеты для оценки госслужащими самих себя в части определения их успешности на госслужбе, а также для оценки госслужащих непосредственными руководителями с целью определения их профессиональных качеств с точки зрения руководителя.

4. Провести анкетирование специалистов и непосредственных руководителей исследуемых государственных гражданских служащих.

5. Обработать полученную от руководителей информацию в части установления госслужащих, обладающих / не обладающих профессиональными знаниями и умениями, достаточными для качественного исполнения должностных обязанностей.

6. Обработать полученную от госслужащих информацию в части подсчета количества баллов и установления доминирующих психологических защит, присущих большинству исследуемых госслужащих, и процента напряженности каждой психологической защиты.

7. Интерпретировать все доминирующие психологические защиты госслужащих.

8. Осуществить анализ эмпирических данных математическими и статистическими методами.

9. На основании результатов сформулировать выводы об особенностях использования психологических защит успешными в своей профдеятельности государственными гражданскими служащими.

**Теоретической платформой** стали отечественные и зарубежные исследования. Родоначальником изучения психологических защит был Фрейд З. Впервые определение дано в его работе «Защитные нейропсихозы» и означало неосознаваемый психический процесс, направленный на минимизацию отрицательных переживаний (1894).

Последователями изучения данной теории являлись: Бассин Ф. В. (1988); Мак-Вильямс Н. (1998); Фрейд А. (1993); Котенева А. В. (2013); Романова Е. С., Гребенников Л. Р. (1993); Долгова В. И., Кондратьева О. А. (2014) и др.

В 1979 в рамках изучения психологической защиты на основе психозволюционной теории Р. Плутчика и структурной теории Х. Келлермана создана психодиагностическая методика «Индекс жизненного стиля» (Р. Плутчик в соавторстве с Г. Келлерманом и Х.Р. Конте), которая представляет собой изучение психологической защиты различных категорий лиц в различных жизненных ситуациях.

Изучение защитных реакций человека на внешние раздражители занимает умы многих исследователей. Большую часть исследований проводят со студентами различных вузов и различных курсов, медицинскими и педагогическими работниками, с людьми, имеющими различные заболевания, военнослужащими, курсантами и сотрудниками органов внутренних дел, безработными, лицами пожилого возраста, религиозными лицами, спортсменами, осужденными. Можно отметить научные работы Протасовой И.Н., Чухровой М.Г., Сиволапов А.Ф., Сафин Д.И., Лапкиной Е.В., Пономарева В.П., Камневой О.А. Мельниковой М.В., Храмцовой В.В., Кравцова Е.Г., Ясько Б.А., Васильевой О.С., Гаус Э.В., Соколовской И.Э., Жукова Ю.Ю., Абловой И.И., Арзамиевой Х.У., Верещагиной М.В. и др.

Бекасов И.Д. в своем исследовании, связанном с акмеологической оценкой качества профессиональной деятельности государственных гражданских

служащих дал определение акмеологической оценке качества профессиональной деятельности государственных гражданских служащих – это интегративная совокупность социальных, социально-психологических, педагогических, политологических, управленческих методов и методик диагностики личностно-профессиональных качеств субъекта профессиональной деятельности на государственной службе, позволяющая выявить результативность процесса реализации им своих должностных функций [Бекасов].

В качестве **гипотез** выдвинуты предположения о том, что:

H1: Успешность в профессиональной деятельности государственных гражданских служащих не взаимосвязана со стажем работы и возрастом.

H2: Успешность в профессиональной деятельности государственных гражданских служащих взаимосвязана с использованием психологических защит интеллектуализация и компенсация.

**Методическая база.** При проведении исследования с целью получения данных, необходимых для проверки гипотезы, использовалась психодиагностическая методика Р. Плутчика, Г. Келлермана, Х.Р. Конте «Индекс жизненного стиля», авторская анкета для государственных гражданских служащих, направленная на самооценку уровня успешности служащего, а также авторская анкета для непосредственных руководителей государственных гражданских служащих, направленная на оценку уровня успешности служащего.

**Фактологическая база** составила 52 человека: руководители госслужащих и специалисты органов исполнительной власти Тюменской области.

В состав общей выборки были включены:

- 42 государственных гражданских служащих (Департамент имущественных отношений Тюменской области, Управление ветеринарии Тюменской области, Департамент финансов Тюменской области и др.), имеющих высшее образование, в возрасте от 25 до 57 лет, женского и мужского пола со стажем работы от 2 мес. до 30 лет.

- 10 человек непосредственных руководителей для определения успешности госслужащих.

**Практическая значимость** исследования состоит в том, что государственная гражданская служба — это особый специфический вид деятельности, требующий от государственных гражданских служащих особых знаний и умений, исполнения должностных обязанностей в режиме многозадачности. В результате исследования получены данные, позволяющие сделать вывод, что мнение непосредственных руководителей государственных гражданских служащих об их профессионализме и перспективности, а также отношение руководителей к ним, влияет на «атмосферу» в коллективе и непосредственно на самооценку данных служащих, что проявляется в частоте использования тех или иных психологических защит и их напряженности.

Полученные результаты исследования могут быть полезны как для государственных гражданских служащих, так и для психологов в рамках психологического консультирования таких служащих.

Взаимодействуя со служащими, психологи должны обладать знаниями об особенностях психологической защиты. Работа психологов должна состоять в повышении самооценки государственного гражданского служащего как личности, способной приспособиться к внешнему окружению. Помощь в его адаптации в условиях государственной службы приведет к осознанию служащим своей уникальности, к эмоциональной устойчивости, к приведению психологических защит в нормативное состояние и, как следствие, возможности реализации себя в качестве успешного и перспективного сотрудника.

Знание государственными гражданскими служащими своих доминирующих психологических защит позволит им проводить работу «над собой» в части контроля своего эмоционального состояния, развития внутреннего спокойствия, что повлечет за собой возможность легко адаптироваться к любой жизненной ситуации, в частности, возникающей в условиях прохождения государственной гражданской службы, как специфического вида деятельности, требующего особого совладающего

поведения со стороны служащего, а также психологическое благополучие, в результате чего будет наблюдаться заметное снижение напряженности психологических защит. Снижение использования психологических защит свидетельствует о том, что человек спокойно реагирует на фрустрирующие обстоятельства, повышается его самооценка и самоуважение, что позволяет сохранить, активизировать и направить свои внутренние ресурсы на качественное исполнение должностных обязанностей в рассматриваемой профессиональной деятельности.

## ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ЗАЩИТ

### 1.1. ПОСТАНОВКА НАЧАЛЬНЫХ ПРОБЛЕМ ИССЛЕДОВАНИЯ

#### 1.1.1. КАДРОВАЯ СИТУАЦИЯ В ИСПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

По мнению Л.Е. Вострякова, государственная служба в современном обществе – это, прежде всего, социально-правовой институт, а также профессиональная деятельность по обеспечению исполнения полномочий государственных органов и лиц, замещающих государственные должности, осуществляемая социально-профессиональной группой чиновников. Все это позволяет говорить об имидже государственного органа и имидже человека, который служит в государственном органе [Востряков].

Согласно данному утверждению, мнение о всех госслужащих может сложиться у населения исключительно по действиям одного госслужащего. Негативная оценка населения к чиновникам порождает снижение имиджа всего аппарата государственных гражданских служащих в целом, что приводит к постоянному реформированию госслужбы, к развитию прозрачности деятельности органов исполнительной власти, ужесточению требований к прохождению госслужбы посредством внедрения различных регламентов, создания многочисленных комиссий.

В истории развития госслужбы в Российской Федерации постоянно поднимается тема о реформировании системы государственной службы.

Е.М. Бухариной в связи с реформой госслужбы проанализирован вопрос текучести кадров. Она пришла к выводу, что дефицит кадров заключается в следующем:

– сложности с привлечением кадров и их адаптацией на государственной службе;

- сложности с оценкой кадров и определением соответствия кандидатур замещаемой должности;
- профессиональное развитие кадров;
- недостаточная мотивация служащих.

Все вышеизложенные причины в своей совокупности несомненно ведут к дефициту кадров на государственной службе, например, за 2016 год доля укомплектованности любой должности на государственной гражданской службе как на федеральном, так и на региональном уровне не достигает 100%, а на период октября 2018 года более 4500 открытых вакансий на замещение различных групп и категорий должностей гражданских служащих [Бухарина].

На сегодняшний день кадровая ситуация в исполнительных органах государственной власти достаточно сложная. Государственная гражданская служба – это сфера профессиональной деятельности, которая полностью и со всех сторон регламентирована, на которой присутствуют запреты и ограничения, существует кодекс этики госслужащего, предъявляются требования к гражданству, образованию. Замещение должности на государственной гражданской службе предполагает наличие интеллекта, аналитического склада ума, умения быстро переключаться от выполнения одной задачи к выполнению другой, способность подчиняться руководителю и соблюдать субординацию.

Работая более 11 лет на государственной гражданской службе, автор работы часто наблюдала текучесть кадров в данной профессиональной сфере. Зачастую увольнение со службы по инициативе сотрудников было массовым. Так, например, в конце 2017 года из одного органа исполнительной власти Тюменской области, в котором я работала, одновременно «встали и ушли» 10 главных специалистов из разных отделов, в том числе и я (7,8 % от общей численности).

Со слов данных госслужащих, в их числе была и автор работы, – причиной их ухода с госслужбы по большей части явились негативные отношения с руководителем, что повлекло за собой невозможность адаптироваться к тяжелой эмоциональной обстановке в коллективе, и, соответственно, постоянное

нахождение в условиях стресса, невозможность справиться с моральным давлением со стороны руководителя, а также несогласие госслужащего с данными ему поручениями, которые противоречат его этическим нормам либо иным личным принципам.

Необходимо также отметить, что, устраиваясь на госслужбу, у некоторых кандидатов складывается неверные ожидания от госслужбы, то есть госслужба воспринимается как возможность оказания давления на населения или их отдельных представителей, возможность иметь какие-либо льготы и привилегии, давать обязательные к исполнению указания (речь не идет о непосредственном подчинении руководителю). И, в итоге, узнав суть госслужбы изнутри, человек разочаровывается, его надежды не оправдываются, мечты не сбываются. На этом фоне также возникает неудовлетворенность работой, бессмысленность данной работы, стресс и, как следствие, увольнение.

«И здесь огромное значение приобретают руководители – лидеры, т.е. лица, возглавляющие государство, органы государственной и муниципальной власти. От их профессионализма и личностных качеств зависит напрямую качество воздействия кадров, его направление (позитивное или деструктивное) в системе общественных отношений. Умение сочетать интересы населения и интересы государства в принимаемых решениях – законодательных актах, актах управления, актах правоприменения указывает на эффективность нормативных правовых актов. Нормативные правовые акты есть правовая форма воздействия органов государственной власти и их должностных лиц на общество, на уровень жизни населения...кадрами необходимо управлять» [Щукина, с.44].

Так, рассматривая всего лишь два органа исполнительной власти Тюменской области общей штатной численностью 195 человек, в 2018 году уволилось 10 человек, в 2019 – 17, в 2020 – 22 человека, что составляет 11,3 % от общего числа госслужащих (из данной статистики исключены случаи ухода специалистов с госслужбы по объективным причинам, например, таким как истечение срока служебного контракта, сокращение, выход на пенсию и иные объективные причины). Причины ухода различны, но по своей сути все они

являются субъективными. Руководитель и каждый сотрудник должны быть единым коллективом, целью деятельности которого является развитие своего направления и развитие госслужбы в целом, в целях действия на благо населения в целом. В отсутствии такой сплоченности происходит конфликт, как между сотрудниками, так и внутренний, способный внести дисгармонию как в физическом смысле, так и в эмоциональном.

Таким образом, возникает как с внешней, так и с внутренней конфликт. Однако, любой конфликт – понятие субъективное, то есть как ситуацию видит непосредственно госслужащий. Если на определенную конфликтную ситуацию посмотрит другой специалист, то, возможно, он не увидит в данной ситуации причины для возникновения конфликта, в связи с чем речь идет об индивидуальном восприятии отдельно взятой ситуации.

Данные индивидуальные различия в восприятии одной и той же ситуации разными лицами говорит о способности либо неспособности к адаптации госслужащих к различным негативным ситуациям, возникающим на госслужбе, об использовании ими либо конструктивных психологических защит, которые способствуют совладанию с эмоциональными конфликтами, либо деструктивных психологических защит, которые усугубляют восприятие ситуации. Использование деструктивных психологических защит приводит госслужащего к мысли о невозможности разрешить фрустрирующую ситуацию, так как деструктивные защиты приводят только к деформации реальности, в связи с чем человек не способен справиться с факторами, вызывающими стресс.

«В регуляции психических состояний человека в стрессовой ситуации важную роль играют особенности личности и нервной системы. Человек с высокой силой нервной системы отличается лучшей переносимостью, большей устойчивостью в стрессовых ситуациях, в отличие от человека, у которого слабая нервная система» [Волкова, с.7].

Люди со слабой нервной системой воспринимают большинство ситуаций как негативные. Эта неспособность реально оценить ситуацию приводит к эмоциональному дисбалансу. Постоянное нахождение госслужащего в

состоянии стресса, внутреннего эмоционального конфликта является причиной развития неуверенности в себе, негативного отношения к себе, мнительности, неуравновешенности, тревожности.

«При этом, личностный рост, который представляет собой сложное динамическое интегральное образование, включающее ценностно-смысловые основания личности, жизнестойкость, способность к самопознанию, потребность личностного роста, оптимальный уровень психологических защит и рефлексии личности, способствующие продвижению человека к целостности и аутентичности, к человеческому, этическому, социальному совершенству, к особому гармоничному состоянию, переживаемому в отношении человека к себе и к внешнему миру и отраженному в соответствующих поступках, не будет играть для госслужащего никакой роли» [Оспенников, с.16].

Психологические защиты личности, как упоминалось ранее, бывают как конструктивные, так и деструктивные. Конструктивные защиты способствуют адаптации личности к условиям госслужбы, деструктивные защиты искажают реальность происходящего, затрудняют социальную адаптацию.

Формировать конструктивные психологические защиты можно научиться при помощи поиска причины проблемы, которая часто кроется в самой личности. Способность контролировать свое внутреннее состояние приводит к самоосознанию и пониманию своих эмоций. Трудная жизненная ситуация влияет на формирование психологических защит, но какой она будет – деструктивной или конструктивной зависит от самого человека, от мотивов, эмоционального настроя и жизненных ориентиров [Батуева].

Отсутствие возможности совладания со стрессом, неумение использовать психологические защиты в дальнейшем приведет к апатичности госслужащего, халатному отношению к своей профессиональной деятельности, что будет являться причиной некачественного исполнения им своих должностных обязанностей и еще большее недовольство со стороны непосредственного руководителя. При систематической невозможности справляться со стрессовыми ситуациями госслужащий не будет иметь шанс стать успешным в

глазах руководителя, что могло бы способствовать осознанию госслужащим своей значимости, восприятию себя как ценного специалиста, повышению по должности, и это, зачастую, является причиной ухода с государственной гражданской службы.

Таким образом, **объектом** моего исследования являются государственные гражданские служащие.

### 1.1.2. ОБЩЕСТВЕННАЯ ЗНАЧИМОСТЬ ИССЛЕДОВАНИЯ

«Стресс в деятельности госслужащих приводит к определенным негативным последствиям. Так, к организационным последствиям стресса, связанными с госслужбой, относятся низкая производительность труда, текучесть кадров. Кроме того, стресс может привести к снижению уровня удовлетворенности граждан результатами обращения в орган власти, ухудшению имиджа органа власти, увеличению количества дней, пропущенных служащими по причине болезни» [Калмыкова, с.3].

Вся госслужба состоит из регламентов, начиная от регламентов предоставления государственных услуг, заканчивая до должностных регламентов, в соответствии с которыми госслужащие исполняют свои обязанности, имеют права и несут ответственность. Выход за рамки данных регламентов всегда ведет к отрицательному результату для госслужащего, от порицания до увольнения. Все эти отрицательные ситуации вызывают у госслужащих эмоциональный дисбаланс, приводящий со временем к профессиональному стрессу, который влияет на отношение сотрудника к своим должностным обязанностям и к госслужбе в целом.

Все это сказывается на качестве предоставляемых государственных услуг (функций).

Так, численность сотрудников органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в 2017 году составила 206500 человек, в 2018 году – 203500 [Труд и занятость в России]. По информации Федеральной службы

государственной статистики по состоянию на 1 октября 2019 года численность сотрудников органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации составила уже 167622 человека [Состав работников...]. Таким образом, уменьшение численности сотрудников органов исполнительной власти в 2019 году по сравнению с 2017 годом составила 18,8 %. Снижение численности сотрудников отмечается, в том числе, и в связи с напряженной эмоциональной обстановкой, нередко возникающей в коллективе, особенно в крупных органах исполнительной власти с большой численностью сотрудников. При изучении сокращения численности сотрудников органов исполнительной власти была использована только информация, связанная с уходом с госслужбы по инициативе сотрудника.

Н.В. Проворотова писала: «ответственность, дисциплинированность, добросовестность, порядочность, пунктуальность, законопослушание, доброжелательность, требовательность, внимательность, склонность к взаимопомощи и сотрудничеству, организаторские способности составляют социально-психологические свойства личности государственного служащего. Они определяются формами общения, взаимодействия и поведения. Все эти личностные качества являются профессионально важными индивидуальными качествами государственного служащего как субъекта профессиональной деятельности, поскольку влияют на успешность ее освоения и эффективность осуществления. Госслужащий должен обладать навыками общения с различными слоями населения, учитывая их интеллектуальный, коммуникативный, смысловой уровень. В связи с этим профессия госслужащего выдвигает требования к его коммуникативной компетентности» [Проворотова, с. 250, 254].

В связи с тем, что государственная гражданская служба является специфическим видом деятельности с регламентацией на федеральном уровне, она требует от госслужащего максимальной сосредоточенности, внимательности и ответственности. И только способность госслужащего к адаптации к условиям прохождения госслужбы позволит максимально качественно исполнять свои

должностные обязанности и пользоваться уважением и доверием со стороны непосредственного руководителя.

По мнению Р.Р. Муслумова, исследование защитного поведения имеет особую значимость в современном обществе, так как со всех сторон на человека воздействуют факторы, вызывающие дискомфорт, травмирующие и дестабилизирующие личность, в связи с чем необходимо сохранить целостность своего Я, суметь быстро и безболезненно адаптироваться к меняющимся социальным условиям [Муслумов].

«Наибольшую фрустрированность испытывают чаще молодые специалисты, которые полагают, что могут справиться с любым видом деятельности более высокого уровня, чем та, на которую назначены, но это мнение часто не разделяют другие (руководство, коллеги). Причем, невладение полным объемом необходимой информации, полномочиями и правами приводит их в состояние фрустрации» [Слободян, с. 4].

В целях стабильности своего эмоционального состояния в связи с возникающими внешними и внутренними конфликтами, государственные служащие все чаще прибегают к использованию психологических защит. Эффективность психологических защит зависит от способности человека изменять свои психические образы, идеалы, внутренние убеждения, приспособляя их к новым условиям окружающей действительности.

Общественная значимость исследования состоит в том, что качество выполнения своих обязанностей госслужащими напрямую зависит от их эмоционального состояния, от используемых ими психологических защит. На госслужбе заняты сотрудники, работающие в разных отраслях: образование, здравоохранение, социальная защита, спорт и пр., в связи с чем ошибки влекут за собой негативные последствия. Так, например, принятие не проработанных законов или иных нормативных правовых актов влечет за собой в лучшем случае недовольство населением чиновниками, в худшем случае – невозможность полноценного применения данного закона, в связи с чем возникает много споров

и неурегулированных ситуаций, влекущих невозможность реализации своих прав гражданами.

### 1.1.3. ПРАКТИЧЕСКАЯ ЗНАЧИМОСТЬ ИССЛЕДОВАНИЯ

В связи с тем, что тема использования психологических защит госслужащими, в том числе определение их успешности, в настоящее время малоизучена, то полученные результаты исследования могут быть полезны как для самих государственных гражданских служащих, так и для психологов в рамках психологического либо группового консультирования таких служащих.

«Знание защитных механизмов, их комплексов, стратегий использования во фрустрирующих ситуациях необходимо для создания условий социальной адаптации, для понимания путей адаптации личности к социальным ситуациям» [Долгова, Кондратьева, с. 13].

Однако, в связи с недостаточностью исследования именно госслужащих отсутствует четко выстроенный механизм оказания необходимой психологической помощи. Госслужба значительно отличается от иных видов деятельности, таких как, например, деятельность педагогических и медицинских работников, так как госслужба в первую очередь предполагает конформность, т.е. приспособленчество. Некоторые люди являются творческими личностями, которым очень сложно адаптироваться к определенным жестким условиям и оставить при себе свое мнение, что нередко приводит к конфликтным ситуациям с непосредственным руководителем.

Э. Фромм писал, что «взрослеющий человек вынужден отказаться от большинства своих подлинных сокровенных желаний и интересов, от своей воли и принять волю и желания, и даже чувства, которые не присущи ему самому, а навязаны принятыми в обществе стандартами мыслей и чувств» [Фромм, с. 84].

Это высказывание как нельзя точно описывает внутренние чувства большинства госслужащих, которые, оказавшись на госслужбе, чувствуют свою несостоятельность, которым тяжело понять эту систему.

Чтобы адаптироваться к реальности и сформировать новые защитные ресурсы человеку может понадобиться опора в виде поддержки специалиста до тех пор, пока он не найдет эту опору в себе. Любые неконструктивные защиты дезадаптируют человека в его социальной жизни. Однако, они позволяют сохранять внутреннюю целостность личности, в связи с чем отсутствует необходимость разделять защитные процессы на адаптивные и неадаптивные. Любые психологические защиты имеют ценность для него на данный момент, которые способны снизить эмоциональное давление [Даниленко].

«Нормативное функционирование механизмов защиты обеспечивает стабильность упорядоченной индивидуальной картины мира, настолько истинной и настолько искаженной, насколько это задано общепринятыми стандартами» [Романова, Гребенников, с. 37].

С одной стороны, поведение человека всегда последовательно и задается стандартами и нормами, принятыми в обществе, и, соответственно, оценивается обществом как нормальное, в связи с чем межличностные конфликты не переходят во внутриличностные. Это происходит в связи с тем, используемые человеком психологические защиты эффективно справляются с такими конфликтами. С другой стороны, в случае достижения эмоционального перенапряжения психологические защиты начинают работать сверхинтенсивно либо не могут справиться с таким напряжением, в связи с чем наступает эмоциональное истощение. Это, в свою очередь, приводит к снижению скорости мышления, нарушению концентрации внимания и памяти, постоянной рассеянности и несобранности. Все эти последствия приводят к частичной или полной утрате человеком способности приспосабливаться к условиям социальной среды и затяжному нахождению в конфликтной ситуации.

Согласно В.Г. Каменской, защитный механизм снижает интенсивность фрустрируемой мотивации, однако, данные механизмы не способны решить проблему, так как при их использовании происходит искажение воспринимаемой и оцениваемой информации [Каменская].

Таким образом, взаимодействуя со служащими, психологи в первую очередь должны обладать знаниями об особенностях психологических защит, разграничивать их на конструктивные и деструктивные, чтобы прорабатывать фрустрационные ситуации личности и обучать госслужащих конструктивным защитам. Работа психологов должна состоять в изменении отношения к собственным фрустрирующим ситуациям госслужащего, возможности посмотреть на ситуацию с другой стороны, обретении им новых ресурсов, возможности осознанно управлять своим поведением, что приведет к использованию конструктивных психологических защит, позволит снизить напряженность этих защит и, соответственно, повысить самооценку государственного гражданского служащего как личности. Помощь в его адаптации в условиях государственной службы приведет к осознанию служащим своей уникальности, способности к качественному выполнению своих должностных обязанностей, вне зависимости от возникающих фрустрирующих обстоятельств, к эмоциональной устойчивости, к приведению напряженности психологических защит в нормативное состояние и, как следствие, возможности реализации себя в качестве успешного и перспективного сотрудника.

Как писал Л.И. Вассерман, «учитывая различные механизмы защиты личности, можно создавать у больных более реалистические (адаптивные) установки на лечение, восстанавливать внутрисемейные и более широкие социальные связи, предупреждать дистрессы в целях вторичной и третичной профилактики» [Вассерман, с. 5].

Кроме того, тема будет интересна кадровым службам органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации.

Так, например, одной из лучших кадровых стратегий за 2016 год признана Программа Министерства финансов Чувашской Республики «Формирование и развитие кадрового потенциала Министерства финансов Чувашской Республики на 2014-2016 годы». Можно сделать акцент на одной из задач указанной Программы, а именно: внедрение программ адаптации госслужащих к условиям осуществления профессиональной служебной деятельности [Сборник лучших

кадровых практик..., с. 16]. Это хорошая практика для молодых специалистов влиться в коллектив, понять специфику работы в условиях госслужбы, которая может быть заимствована и внедрена кадровыми службами иных органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации.

По инициативе Губернатора Вологодской области разработан проект «Команда Губернатора: Ваше будущее». Основными задачами проекта являются:

- 1) организация качественной подготовки талантливой молодежи для прохождения государственной гражданской службы и муниципальной службы области;
- 2) материальная поддержка и стимулирование студенческой молодежи в период обучения;
- 3) формирование положительного имиджа государственной гражданской службы;
- 4) сокращение периода адаптации молодежи при поступлении на государственную гражданскую и муниципальную службу;
- 5) обеспечение открытости и публичности власти для населения.

Специально для участников Департаментом государственной службы и кадровой политики Вологодской области разработан и успешно внедрен практический курс «Успешная адаптация к профессиональной деятельности», где они изучают основы государственного управления и государственной службы, учатся думать, принимать управленческие решения, постигают основы служебной дисциплины, развивают необходимые компетенции [Сборник лучших кадровых практик..., с. 25]. Данная практика также позволит в максимально короткие сроки обучить будущих государственных гражданских служащих, сократить сроки их адаптации в новых условиях труда, что повлечет за собой максимальную включенность выпускников данного проекта в рабочий процесс.

Дополнительно можно отметить, что собранный и проанализированный материал может стать основой для дальнейшего исследования госслужащих, а

также для вебинаров, семинаров или тренингов для государственных гражданских служащих.

## 1.2. РАССМОТРЕНИЕ ОТРАЖЕНИЯ ИССЛЕДУЕМОЙ ОБЛАСТИ В НАУЧНОЙ ЛИТЕРАТУРЕ

### 1.2.1. ПОНЯТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТРЕССА, ПРИЧИНЫ ЕГО ВОЗНИКНОВЕНИЯ

В 30-х годах XX века врач и биолог Ганс Селье перенес слово «стресс» в медицину и охарактеризовал его как феномен неспецифической реакции организма в ответ на разнообразные повреждающие воздействия.

Проблемой стресса занимаются многие исследователи, которые изучают его со всех сторон, выявляют факторы, являющиеся причиной возникновения стресса, пытаются найти решение, позволяющее управлять своими эмоциями и не поддаваться стрессогенным факторам. На сегодняшний день стресс является болезнью 21 века, который мешает нормально жить и работать.

«Стресс – это многомерный феномен, выражающийся в физиологических и психологических реакциях на сложную рабочую ситуацию. Его отличительными особенностями является раздражительность, усталость, понижение общего уровня работоспособности и дееспособности. В то же время, как любой стресс, профессиональный стресс может и мобилизовать ресурсы человеческого организма, и помочь проявиться человеку с новой, иногда даже более эффективной для трудовой деятельности стороны. Однако, для того, чтобы он был продуктивным, необходимы как грамотное руководство, построенное на основе основных принципов психогигиены трудовой деятельности, так и обладание навыками саморегуляции и регламентации своего труда» [Манухина, Глушач, Манухина, с.351].

В настоящее время стресс выделен в отдельную рубрику в Международной классификации болезней (МКБ-10).

Существует три разновидности профессионального стресса: информационный, коммуникативный, эмоциональный. При информационном стрессе у человека возникают временные перегрузки, в процессе которых он не справляется с задачами и не может принять решение, особенно если оно сопровождается высокой степенью ответственности. Коммуникативный стресс связан с проблемами в общении, неумением защититься от агрессии, сформулировать отказ, неспособностью защититься от манипулирования. Эмоциональный стресс приводит к разрушению личности человека, его ценностей, установок и мотивов в результате неоправданных ожиданий, предательства близких или коллег, обиды и др. [Фонталова].

Более всего стрессу подвержен человек, занимающийся умственным трудом. Умственные перегрузки в рамках прохождения госслужбы, режим многозадачности, многочисленные требования руководителя и давление с его стороны, сжатые сроки исполнения документов, наказание за несоблюдение сроков исполнения, напряжение и конфликты в коллективе приводят к возникновению у госслужащих стресса и невозможностью добросовестно и качественно исполнять свои должностные обязанности. На фоне этого возрастает недовольство непосредственного руководителя и, соответственно, негативное отношение к такому госслужащему.

«Напряженность труда – это характеристика трудового процесса, отражающая нагрузку преимущественно на центральную нервную систему, органы чувств, эмоциональную сферу работника. К факторам, характеризующим напряженность труда, относятся: интеллектуальные, сенсорные, эмоциональные нагрузки, степень монотонности нагрузок, режим работы» [Бухтияров, Рубцов, Чесалин, с. 21].

Среди стрессогенных факторов в профессиональной деятельности можно отметить высокую коммуникативную нагрузку, выполнение жестких авторитарно-бюрократических, профессионально-ролевых требований, значительного числа ограничений, связанных с замещением государственной должности, необходимость принятия решений с высокой степенью

ответственности в сжатые сроки, личностные особенности сотрудника, уровень его самооценки, тип нервной системы и др.

Согласно утверждению К.В. Полторака и Л.И. Краснопахтовой, тревожность, подозрительность, склонность к чувству вины, недовольство собой и низкая самооценка выступают внутренними факторами развития стресса в среде государственных служащих. Развитию стресса способствует так же наличие внутриличностных конфликтов, вызванных расогласованием в ценностно-мотивационной сфере, в частности, невозможностью реализации в трудовой деятельности жизненных смыслообразующих ценностей [Полторака, Краснопахтова].

Кроме того, госслужащий, обладающий высоким чувством ответственности, которого можно было бы отнести к категории перфекционист, несет в себе чувство вины при некачественном исполнении им обязанностей. Это усугубляет его восприятие действительности и наносит урон его самоуважению.

Н.С. Фонталова выделяет 2 причины профессионального стресса. Главные причины – связаны с индивидуальными особенностями человека – психологическими, физиологическими, профессиональными, и непосредственные, которые связаны со сложностью задания и условиями трудовой деятельности [Фонталова].

С.А. Бабанов выделяет следующие факторы возникновения профессионального стресса:

1. Факторы, связанные с трудовой деятельностью:

- чрезмерная загруженность работой или недостаточная загруженность работой. При чрезмерной загруженности у человека возникают сомнения о его способности справиться с заданиями, которые сопровождаются беспокойством, фрустрацией, а также чувством безнадежности и материальных потерь. Также, и недостаточная загруженность может вызвать точно такие же чувства, так как человек начинает чувствовать свою несостоятельность в глазах руководителя, беспокоится относительно своей ценности и положения в социальной структуре организации и ощущает себя явно вознагражденным;

- дефицит времени. Постоянная нехватка времени сопровождается беспокойством, нервозностью и тревожностью, сказывается на качестве выполняемой работы.

2. Факторы, связанные с ролью работника в организации. Недооценка специалиста руководителем, малая степень его участия в принятии решений в организации сказывается на эмоциональном состоянии, повышении чувства тревожности.

3. Факторы, связанные с деловой карьерой:

- профессиональная «неуспешность»;
- боязнь ранней отставки;
- отсутствие гарантированной работы, нестабильность;
- несоответствие уровня притязаний профессиональному статусу.

4. Факторы, связанные с организационной структурой и психологическим климатом. К данной группе факторов относятся интриги, обсуждения человека за его спиной, ограничение свободы поведения и т. д.

Эмоциональные симптомы: недостаток эмоций, пессимизм, цинизм и черствость в работе и личной жизни, безразличие, усталость, ощущения фрустрации, беспомощности, безнадежности, раздражительность, агрессивность, тревожность, неспособность сосредоточиться, депрессия, чувство вины, потеря идеалов, надежд или профессиональных перспектив, появление деперсонализации своей или других, преобладание чувства одиночества [Бабанов].

Каждый человек по-своему смотрит на различные ситуации, происходящие с ним. Что один человек воспримет спокойно и абсолютно адекватно, для другого может быть негативом, что будет являться причиной возникновения стресса.

Таким образом, однозначного ответа на вопрос о причинах возникновения стресса быть не может. Исследователями в данной отрасли могут лишь выдвигаться гипотезы относительно причин возникновения стресса. Это связано

также и с тем, что на различных этапах своей жизни одна и та же ситуация воспринимается человеком по-разному.

### 1.2.2. ПОСЛЕДСТВИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТРЕССА

В социальном обществе профессиональная деятельность человека занимает важную роль, оказывая влияние на человека, начиная от его индивидуальных особенностей, заканчивая ценностными установками и мотивами. Профессиональная деятельность всегда сопровождается определенными негативными особенностями, которые всегда присутствуют в какой-либо профессиональной сфере [Халитов].

«Профессиональный стресс имеет деструктивные психологические и экономические последствия. Среди таких последствий мы можем выделить снижение эффективности труда, работоспособности, ухудшение психического и соматического здоровья личности, профессиональное выгорание. Уровень профессионального стресса во многом определяется содержанием трудовой деятельности личности. Достаточно сильным стрессогенным фактором является субъективная оценка смысла собственной деятельности, в результате которой происходят личностные и поведенческие деформации человека, проявляющиеся в возникновении признаков синдрома профессионального выгорания» [Найденова, Пономарев, с. 99].

Отсутствие какой-либо перспективы для себя, в частности, отсутствие дальнейшего продвижения по карьерной лестнице, тяжелый психологический климат в коллективе, негативное отношение к себе со стороны руководителя или коллег, отсутствие интереса к заданиям, которые приходится исполнять в силу своих должностных обязанностей, либо невозможность понять суть возложенных на него обязанностей, а также сам принцип организации госслужбы приводит к нежеланию человека работать в данной профессиональной сфере.

«Результаты воздействия стресс-факторов на состояние организма человека многообразны и во многом зависят от потенциала индивидуально-личностных качеств работников. Негативные последствия высокого уровня профессионального стресса оказывают влияние не только на физическое и психологическое здоровье отдельного работника, но и на морально-психологический климат, организационную среду, организационную культуру и социально-экономическую эффективность организации в целом» [Калмыкова, Соловова, Правдина, с. 123].

Психологический климат в коллективе играет большую роль для каждого сотрудника. На рабочем месте, взаимодействуя с коллегами, мы проводим больше времени, чем с близкими людьми. Ссоры, претензии, недовольства при исполнении должностных обязанностей негативно сказываются на эмоциональном состоянии человека. Работая в беспокойной и накаленной обстановке, появляются недовольство, нервозность, озлобленность. Все стрессогенные факторы, связанные с трудовой деятельностью, откладывают отпечаток на душевное спокойствие, что влечет за собой негативные последствия не только в профессиональной сфере, но и осуществляется перенос негатива на родных и близких людей.

Любые стрессовые ситуации в организациях оказывают влияние на качество деятельности сотрудников. Отсутствие коммуникации между сотрудниками, невозможность работать в группе в связи с профессиональным стрессом приводит к росту личной неудовлетворенности каждого члена коллектива, потере эффективности и качества деятельности, текучести кадров [Пронюшкина, Назарова].

В результате анализа статей на тему физиологических последствий профессионального стресса, проведенного Саламанка и Гаравито, выявлены когнитивные нарушения, трудности с концентрацией внимания, принятием решений, беспокойство, депрессия, частая забывчивость, гиперчувствительность к критике, обсессивно-компульсивные, аффективные, сексуальные и психические расстройства. Нередко работник, не способный справиться с

профессиональным стрессом, страдает бессонницей. Эта трудность с засыпанием, обычно сопровождаемая появлением и уходом негативных мыслей, тревог и страхов, только усугубляет проблему, поскольку восстановительная функция, которую сон оказывает на наш мозг, выполняется плохо, в результате чего человек устает и находится в плохом настроении. Кроме того, среди людей, испытывающих стресс на работе, значительно возрастает риск нездорового поведения, такого как курение, алкоголизм или употребление наркотиков. Еще одно последствие профессионального стресса для работника – прогрессирующее ухудшение его личных отношений, как с семьей, так и с друзьями или партнерами [Salamanca, Garavito].

Таким образом, последствия стресса бывают самые разнообразные в связи с индивидуальностью каждого человека, в том числе в зависимости от типа его нервной системы, от его личного восприятия реальности и многих других факторов. В научной среде в данной области могут только выдвигаться все возможные последствия возникновения стресса. В связи с развитием науки, культуры, а также обесцениванием некоторых моральных принципов и устоев последствия стресса могут быть самыми разнообразными и появляться, и развиваться одновременно с развитием общества. Однако, можно констатировать, что все негативные последствия стресса всегда отрицательно сказываются на работоспособности сотрудника и, как следствие, невозможности качественного исполнения должностных обязанностей.

### 1.2.3. УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ СТРЕССОМ

«Готовых универсальных методов и методик управления профессиональными стрессами, подходящими к любой стрессовой ситуации в организации, не существует. Для того, чтобы эффективно управлять стрессовым состоянием, необходимо, прежде всего, разобраться в сущности, специфике и источниках возникновения данного явления, выявить причины стрессового напряжения и факторы, влияющие на него» [Труфанова, 2015, с. 78].

Труфанова условно делит методы управления стрессом на 2 группы: методы управления стрессом на уровне организации, где основная роль отводится руководителю, как организатору, способному оказывать влияние на эмоциональное состояние своих подчиненных, и методы управления стрессом на уровне личности [Труфанова].

Прежде всего от руководителя зависит положительная психологическая атмосфера в органе государственной власти, удовлетворенность госслужащими своей работой, что влечет за собой качественное исполнение своих должностных обязанностей. Именно непосредственный руководитель задает темп работы, пути и методы достижения цели. Современный руководитель обязан уметь выявлять признаки и источники стресса своих подчиненных, а также знать основные методы к управлению стрессами.

Согласно О.С. Деевой, для профилактики профессионального стресса необходимо:

- правильно распределять рабочую нагрузку между сотрудниками;
- создавать комфортную социально-психологическую среду в трудовом коллективе, уметь устранять конфликты;
- давать каждому сотруднику возможность профессионального роста, говорить с сотрудниками о значимости занимаемой им должности, о важности исполняемых должностных обязанностей;
- предоставлять сотрудникам полную и ясную информацию о системе оценки труда и системе мотивации трудовой деятельности, о системе как материального, так и нематериального поощрения лучших сотрудников [Деева].

«Единственной целью любого предприятия является сохранение высокой производительности и увеличение прибыли, все эти факторы будут реализованы и достигнуты только когда эмоциональное состояние работника будет стабильным и сбалансированным. Именно поэтому стоит провести комплекс мероприятий в организации на достижение этой цели» [Зубахина, с. 74].

Важным аспектом предотвращения стресса является усиление социальной поддержки в организациях, способствующей сплочению коллектива, помощь

подчиненным, оказываемая руководителями, поскольку социальная поддержка не только снижает уязвимость к стрессу, но и его негативные последствия. Необходимо держать под контролем стрессовые ситуации, возникающие в рабочей среде, а также использовать методы, позволяющие минимизировать последствия негативных факторов на наш организм.

«Для того, чтобы избежать столкновения с символической угрозой, сотрудникам нужно научиться контролировать себя и свой организм, использовать стрессовую ситуацию при изменении психологического состояния, чтобы помешать возникновению заболеваний и других негативных последствий. Стоит помнить о том, что стрессоры хоть и способны запустить реакцию борьбы или уклонения, но они не должны приводить к такой реакции» [Якушев, с. 99].

Возможность управления своими эмоциями в рамках госслужбы существует далеко не у всех служащих. Полностью контролировать стрессовую ситуацию способны только сильные личности, с силой воли, обладающие качеством «не принимать все близко к сердцу». Человек должен быть жестким, волевым и властным, чтобы ситуация не доминировала над ним. На сегодняшний день таких людей не много, однако, и такие люди при систематическом воздействии на них реалий жизни способны рано или поздно ослабить защиту своего организма от стрессогенных факторов. Жизнь не стоит на месте, развитие технологий предполагает увеличение потребностей населения, что влечет за собой увеличение обязанностей госслужащих, сокращение сроков рассмотрения заявлений, жалоб, документов, работа в режиме нон-стоп, ориентир на удовлетворение потребностей населения в получении той или иной государственной услуги или функции. Все это не может не сказаться на моральном состоянии госслужащего.

Так, по мнению В.А. Гасюк и В.В. Верна, со стрессом надо бороться нестандартными методами, а именно, путем восстановления и приведения в тонус физической составляющей, разнообразия досуга, установления стабилизации и баланса эмоциональной составляющей – духовно-физическими практиками, тщательного планирования дня и рабочих обязанностей –

возможное делегирование полномочий, дробление больших и сложных задач на уровни и выполнение их по дням или часам, лечения – принятие витаминов, успокаивающих трав, чая, массаж, водные процедуры [Гасюк].

Одним из способов управления стрессом является психологические защиты, которые «включаются» при возникновении негативной стрессовой ситуации.

«Механизмы психологической защиты представляют собой совокупность таких бессознательных методов, благодаря которым человек обеспечивает себя внутренним комфортом, защищая себя от негативных переживаний и психологических травм» [Тухужева, Джанкулаев, Тухужева, с. 35].

Таким образом, профессиональный стресс оказывает на человека отрицательное воздействие, которое сказывается как на эмоциональном состоянии человека, так и на физическом. Эмоциональное состояние напрямую влияет на качество работы и всей жизни и его восстановление крайне важно, в связи с чем госслужащий использует разнообразный набор средств, помогающим ему справляться с фрустрирующими ситуациями, одним из которых являются психологические защиты.

### 1.3. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ЗАЩИТЫ КАК СПОСОБ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ СТРЕССОМ

#### 1.3.1. ПСИХОАНАЛИТИЧЕСКАЯ ТЕОРИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ЗАЩИТ ЛИЧНОСТИ

Первым, кто описал проявление защитного поведения в структуре психической деятельности, был З. Фрейд.

Наблюдая клиентов, с серьезными эмоциональными нарушениями и акцентуированными истерическими чертами, Фрейд столкнулся с неосознанными проявлениями психики, которым он и дает первоначальное определение – механизмы защиты [Кабанов].

Этот термин появился в 1894 г. в работе З. Фрейда «Защитные нейропсихозы» и был использован в ряде его последующих работ («Этиология истерии», «Дальнейшие замечания о защитных нейропсихозах») для описания борьбы «Я» против болезненных или невыносимых мыслей и аффектов [Белов, Бирюкова, Федоренко].

В монографии «Психология «Я» и защитные механизмы», которая является классической работой по данной проблеме, А. Фрейд подчеркивает оберегающий характер защитных механизмов. Она указывает, что они предотвращают дезорганизацию и распад поведения, способствуют поддержанию нормального психического статуса личности и играют существенную роль в разрешении внешних конфликтов. Защитные механизмы, как и врожденные задатки, рассматриваются ею как продукт индивидуального опыта и произвольного учения и указывают на уровень адаптации личности. А. Фрейд дает первое определение понятия защитных механизмов.

«Защитные механизмы – это деятельность «Я», которая начинается, когда «Я» подвержено чрезмерной активности побуждений или соответствующих им аффектов, представляющих для него опасность. Они функционируют автоматически, не согласуясь с сознанием» [Фрейд, с. 24].

Начиная с работ З. Фрейда, проблема психологической защиты была и остается предметом пристального внимания представителей самых разных психологических школ и направлений как зарубежных, так и отечественных психологов (З. Фрейд, 1991, 1997; А. Фрейд, 1999; А. Адлера, 1997, 2002; К. Хорни, 1997; Э. Фромм, 1990; В. Райх, 1999; Ф. Перлз, 2003; Н. Мак-Вильямс, 1998; Ф. В. Бассин, 1988, 2000; Б. В. Зейгарник, 1986; Ф. Е. Василюк, 1984; В. И. Журбин, 1990; В. В. Столин, 1983; Е. Т. Соколова, 1989; Э. И. Киршбаум, 2000; Е. С. Романова, Л. Р. Гребенников, 1996; Г. Салливан, 1999; Ташлыков, 1992, 1999; В. С. Ротенберг, 1984, 1989; Г. В. Грачев, 1998; Л. Д. Демина, 2000 и другие).

«Ранние психологические защиты, согласно психоаналитической теории, используются как инструмент для предупреждения бессознательных

сексуальных или агрессивных желаний. Однако в современном психодинамическом понимании психологические защиты рассматриваются, скорее, как средство сохранения самооценки в ситуациях унижения, стыда и других угрозах нарциссической ранимости. Психодинамические теории трактуют психологические защиты как механизмы, обеспечивающие чувство безопасности в ситуациях угрозы покидания, отвержения, беспомощности» [Использование адаптивных психологических защит..., с. 145].

«Это приспособительные процессы, свойства и качества, которые человек приобретает при своей социализации в целях ее успешного прохождения» [Храмцова, с. 46].

Психологическая защита, как предмет научного исследования, является сложным и противоречивым образованием, в пользу чего свидетельствует наличие разнообразных подходов к пониманию феноменологии защитных механизмов, их роли в онтогенезе и социальной адаптации индивида.

Мнение о психологических защитах среди ученых разделились. С одной стороны, данный феномен рассматривался как малоадаптивное явление, наносящее ущерб общему функционированию человека, в связи с чем понятие приобрело негативный оттенок. Предполагалось, что любой психически здоровый человек в первую очередь использует здоровые стратегии преодоления трудностей и только после выхода ситуации за границы его возможностей, он обращается к защитным механизмам.

«Считается, что к этому моменту нарушается способность индивида к восприятию ситуации, вплоть до разрушения соответствующих программ поведения, основанных на прежнем опыте и когнитивных стратегиях, и он может только защищаться» [Белов, Бирюкова, Федоренко, с. 67].

С другой стороны, все больше исследователей склоняется к тому, что функция психологической защиты состоит не в разрешении ситуации, а в ослаблении внутриличностных конфликтов, эмоционального напряжения.

«Защитный вариант регуляции поведения направлен лишь на маскировку актуальной социальной недееспособности (в том числе и маскировку перед

самим собой), купирование тревоги, вытеснение информации, противоречащей «Я-концепции», и результативность такой стратегии мнима, облегчение иллюзорно и безрезультатно с точки зрения решения проблемы. Защита, как правило, разрешает ситуацию «сейчас», в результате чего использующий ее человек вовсе не переносит последствия своего облегченного решения проблемы на будущее» [Белов, Бирюкова, Федоренко, с. 70].

В отечественной психологии концепции защитных механизмов неоднозначны.

«Один из концептуальных подходов к психологическим защитам представлен Бассиным Ф. В. Психологическая защита рассматривается им как важнейшая форма реагирования сознания индивида на психическую травму. Другой подход содержится в работах Б. Д. Карвасарского. Он рассматривает психологическую защиту как систему адаптивных реакций личности, направленную на защитное изменение значимости дезадаптивных компонентов отношений – когнитивных, эмоциональных, поведенческих – с целью ослабления их психотравмирующего воздействия на я-концепцию» [Черенёва, с. 123].

Психологическая защита не является чем-то постоянным, она не дана нам от рождения, которая изначально входила бы в структуру нашей личности. В процессе взросления, развития мышления, появления собственного Я защитные механизмы возникают, изменяются, подстраиваются под социальное общество.

Так, Е.В. Лапкина в результате своего исследования о взаимосвязи психологических защит с возрастом пришла к выводу о снижении уровня психологических защит замещение и компенсация по мере взросления человека [Лапкина].

По мнению И.Ю. Изотовой, существует три класса психологических защит — это невротические, проблемные и разумные. Здоровыми людьми, чаще всего используются в разумных целях разумные защиты. Как правило эти защиты понятны и элементарны, что в стандартной жизни, их, как правило, к защитами не относят. Что касается проблемных защит, это способы, которые используют и

обычные взрослые люди, а также дети, в том числе люди-дети, чтобы облегчить себе жизнь за счет окружающих их людей. Но если смотреть реально, то это облегчение наступает временно и с последующим нарастанием собственных неприятностей [Изотова].

Защитная система человека индивидуальна и неповторима, защиты начинают возникать и развиваться в психике человека с раннего детства и формируются в течение всей жизни человека. Их развитие и становление зависит от множества факторов (семейные традиции и установки, социальное окружение, личный опыт).

«По мнению одних авторов (Р.М. Грановская, В.С. Роттенберг, Е.С. Романова, Л.Р. Гребенников) психологическая защита является нормальным, повседневно работающим механизмом человеческой психики, который помогает совладать с действительностью и предотвращает дезорганизацию и распад поведения. С точки зрения других, психологическая защита имеет, скорее, отрицательное значение для развития человека, так как в результате ее интенсивного использования вместо реального практического решения конфликтных ситуаций происходит постоянный повтор прошлого опыта и ослабление реального контакта личности с действительностью» [Антилогова, Рассудова, с. 69].

Частое использование одних и тех же видов психологических защит, устойчивость в их повторении, тесная связь с дезадаптивными стереотипами мышления, переживаний и поведения могут привести к патологическим изменениям личности. При повторении одних и тех же психологических защит на подобные возникающие фрустрирующие ситуации они становятся частью характера личности. В целях ограждения себя от опасности, порой мнимой, человек начинает выискивать ситуации, которые могли бы заменить первоначальную опасность, чтобы тем самым оправдать его фиксацию на ранее использованных и ставших привычными ему способах реагирования.

По мнению Н.В. Александровой, при включении психологической защиты реальная ситуация не осознается, в связи с чем воспринимается неадекватно.

Любая психологическая защита выступает препятствием в развитии личности, ее самореализации, поскольку выполняет свои положительные функции не за счет активного изменения и преобразования недостатков окружающего мира или собственного характера, а за счет определенных внутренних искажений. Постоянное использование психологической защиты может привести к хронической усталости, повышению общего уровня тревожности, способствовать появлению невротических симптомов и нарушению приспособляемости [Александрова].

«С точки зрения Василюка, Ташликова, Киршбаума, Стойкова, защитные механизмы имеют скорее вредное отрицательное значение для развития человека. Киршбаум считает, что в результате интенсивного использования психологической защиты вместо реального практического решения конфликтных ситуаций происходит постоянный повтор прошлого опыта и в целом – выбор адаптации в ущерб саморазвитию и самореализации» [Фахрутдинова, с. 53].

Таким образом, психологические защиты это наиболее противоречивый вопрос психоанализа, так как отсутствуют единые общепринятые определения, принципы и классификация защит, их критерии, количество, признаки, разделяющие защиты на конструктивные и деструктивные, цель защит, обстоятельства, провоцирующие включение психологических защит, отсутствует понимание их роли в формировании расстройств личности и невротических симптомов.

Сколько существует защитных механизмов на сегодняшний день сказать трудно, так как разные авторы насчитывают разное количество.

«В свое время А. Фрейд описала пятнадцать видов механизмов психологической защиты. Американская Психиатрическая Ассоциация в 1975 году опубликовала словарь-справочник по психиатрии, в котором насчитывается двадцать три вида защитных механизмов. Л. И. Вассерман с соавторами обобщили список этих двух классификаций, приводят свой перечень защитных механизмов, состоящий из тридцати четырех наименований» [Калашян, с. 415].

На сегодняшний день самым удачным и популярным диагностическим средством для изучения психологических защит признан опросник «Индекс жизненного стиля» (ИЖС). В основе ИЖС лежит психоэволюционная теория эмоций Роберта Плутчика и структурная теория личности Генри Келлермана. С помощью данной методики можно оценить степень использования человеком восьми психологических защит (отрицание, подавление, регрессия, компенсация, проекция, замещение, интеллектуализация, реактивное образование). ИЖС состоит из 97 утверждений. Психодиагностический опросник Плутчика, на который опирается автор работы при проведении эмпирического исследования, изложен в книге И.Г. Малкина-Пых.

В случае возникновения какой-либо проблемы и невозможности моментального ее решения возникает внутренний дискомфорт. Таким образом, защита рассматривается как система, призванная не разрешить непосредственно проблему, а лишь оградить сознание от дискомфорта, представляющего угрозу для мышления, направленного на устранение проблемы в соответствии с возникшей ситуацией. Психологическая защита – это способ временного установления частичного душевного равновесия в целях аккумуляции силы для реального преодоления возникших трудностей, а не механизм их непосредственного преодоления.

Однако, существуют деструктивные психологические защиты, которые способствуют разрушению психики и, соответственно, могут стать причиной серьезных психологических проблем.

Например, согласно утверждению Д.С. Толстихиной, вытеснение является одной из легкодоступных психологических защит, благодаря которой достаточно быстро снимается психическое напряжение, в связи с чем активно используется нашей психикой для приведения эмоционального состояния в норму. Однако, при выводе эмоций из бессознательного, человек будет подвержен беспокойству, стрессу, тревоге. У человека теряется контроль над собой, снижается работоспособность и развитие срыва может быть непредсказуемым. В данном случае ярко выражена смена настроения, депрессия,

которые приводят к ухудшению психологического состояния личности [Толстихина].

Из 8 психологических защит конструктивными защитами, активно используемыми людьми, в том числе и успешными госслужащими, являются, по нашему мнению, интеллектуализация и компенсация.

### 1.3.2. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ КОНСТРУКТИВНЫХ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ЗАЩИТ КАК ПРИЧИНА УСПЕШНОСТИ ЛИЧНОСТИ

Деструктивные психологические защиты не осознаются человеком, их использующим, тогда как конструктивные — это осознанное их принятие.

По мнению Б.В. Зейгарник, возникая на бессознательном уровне, психологические защиты приводят к деформации поступков человека, неадекватная оценка ситуации и, соответственно, неверный выбор реакции на такую ситуацию. При возникновении негативной ситуации необходимо, прежде всего, осознание цели, которую стремиться достичь человек, и контроль над своими действиями. Находясь в ситуациях, затрудняющих достижение поставленных целей или угрожающих личностным установкам, человек часто сознательно обращается к психологическим защитами. И только в этом случае психологическая защита будет конструктивна, в отличие от неосознаваемой, и приведет к сохранению психического здоровья [Зейгарник].

Постоянно сталкиваясь со схожими травмирующими ситуациями, человек неосознанно использует одни и те же, проверенные годами, психологические защиты, отчего его эмоциональное состояние приходит в норму. Однако, при столкновении с новой, ранее не возникающей ситуацией, у человека появляется тревога, начинается эмоциональный дисбаланс. Поиск новых путей реагирования и вывод используемых им психологических защит на осознанный уровень может привести к сокращению психотравмирующих ситуаций, в связи с чем снижается общая напряженность, уходит тревога, появляется самоуважение и удовлетворенность жизнью.

«Повышение конструктивности психологической защиты дает возможность сгладить остроту переживания психотравмирующих событий, снижает внутреннюю и внешнюю конфликтность, что не только способствует более успешной адаптации личности в социуме, но и значительно улучшает восприятие этой личности самим социумом» [Пилюгина, с. 346].

Конструктивные психологические защиты формируются в результате работы над собой, анализа ситуации и самопринятия. У психологически хорошо защищенных людей, способных перерабатывать негативные воздействия стрессовых ситуаций с помощью конструктивных защитных механизмов, формируются новые психологические установки личности, способствующие дальнейшему разрешению возникшей проблемы. Психологически плохо защищенные люди оказываются не способны развить подобную защитную активность, что может привести к отрицательным последствиям. Однако, порой, для психологически слабых людей значима не сама психотравмирующая ситуация, а какое значение человек придает этой ситуации. Адекватное восприятие ситуации и правильная расстановка значимости данной ситуации на человека оказывает огромное значение на поиск путей решения и выход из трудной жизненной ситуации. Кроме того, большое значение имеет уверенность в собственных силах, что влечет за собой повышение самооценки.

Уверенность порождает развитие чувства компетентности и собственной ценности, способствует контролю над негативной ситуацией и конструированию собственного позитивного мира [Олейник].

Люди подразделяются на тех, кто не способен защититься даже от того, от чего надо было бы защищаться, и тех, кто использует психологическую защиту при возникновении любых ситуаций, даже самых незначительных, на которые и внимание не стоило бы уделять, что в психику не просачивается даже значимая для личностного развития информация. Таким образом, можно различать патологические защиты (или неадекватные формы адаптации) и нормальную, конструктивную, профилактическую защиту, имеющую место в нашей повседневной жизни.

«Выбирая психологическую защиту, как деструктивную стратегию поведения, человек отказывается от продуктивного разрешения психотравмирующих ситуаций, накапливает психоэмоциональное напряжение, что приводит к личностным деформациям» [Кондратьева, Садовников, с. 283].

В связи с тем, что госслужба предполагает ответственность госслужащего, максимальную концентрацию на поставленных задачах, работу в режиме многозадачности, то, в рамках рассматриваемой темы, выдвинута *гипотеза о взаимосвязи успешности государственных гражданских служащих с использованием таких конструктивных защит, как интеллектуализация и компенсация.*

Действие интеллектуализации проявляется в основанном в умственном способе преодоления конфликтной или фрустрирующей ситуации без переживаний. Переживания, вызванные неприятной ситуацией, пресекаются при помощи логических установок и манипуляций. Защита протекает путем снижения значимости для себя и других причин, вызвавших этот конфликт или психотравмирующую ситуацию. Использование интеллектуализации предполагает собой контроль над эмоциями посредством размышления и рассуждения об этих эмоциях и полное отсутствие их переживания. Госслужащий объективно смотрит на ту или иную фрустрирующую ситуацию, совладав с ней без эмоционального напряжения.

Компенсация проявляется в попытках найти подходящую замену реального или воображаемого недостатка, дефекта другим качеством, чаще всего с помощью фантазирования или присвоения себе свойств, достоинств, ценностей, поведенческих характеристик другой личности. Использование данной защиты необходима, чтобы избежать конфликт, повысить чувство самодостаточности и уверенности в себе. При этом присвоенные ценности, установки или мысли принимаются без анализа и поэтому не становятся частью самой личности. В ситуациях преодоления фрустрирующих обстоятельств, когда испытуемые страдают из-за утраты воображаемого объекта и потери самоуважения, основной эмоцией становится печаль. Компенсация направлена

на избегание чувства депрессии, она особенно эффективна для поддержания достаточно высокой самооценки, под влиянием этого механизма происходит выход из состояния подавленности.

Механизм компенсации характерен для людей, которые нацелены на поиск и исправление своих недостатков, преодоление трудностей, достижение высоких результатов в деятельности, что расценивается как положительный фактор.

### 1.3.3. ВЛИЯНИЕ ВОЗРАСТА И СТАЖА РАБОТЫ НА ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ УСПЕШНОСТЬ

«В настоящее время существует две равно принятые модели (ни одна из них не подтверждена эмпирически), объясняющие формирование защитного поведения в возрастном контексте. Согласно первой (Jung K.G., 1951; Erikson E.H., 1963; Guttman D., 1987) взросление, развитие личности («индивидуация» в терминологии К.Г.Юнга) делает защитные стратегии более успешными. Другая – феноменологическая концепция (Lazarus R., Folkman S., 1984; McKrae R., Costa P., 1990) обращается к социоинвайронментальному контексту: она утверждает, что не бывает «зрелых» или «незрелых» защит, связанных с возрастом. Защитное поведение должно оцениваться исходя из контекста и требований ситуации; возраст может влиять лишь на оценку стресса личностью» [Корытова, с. 89].

Госслужащие, только начинающие свою профессиональную деятельность, попадая в новую для них среду, проходят адаптационный период, который предполагает не только обладание ответственностью, но и умение подстроиться к жестким требованиям государственной гражданской службы. Новая сфера деятельности – это всегда стресс, отсутствие на начальном этапе работы на госслужбе понимания специфики деятельности приводит к нерешительности госслужащего, неумению показать свои сильные стороны непосредственному руководителю. Все эти факторы приводят к психической напряженности, тревожности.

Часто молодые специалисты воспринимают все близко к сердцу, работа воспринимается, как нечто личное, в связи с чем неудачи и конфликты приводят к истощению эмоционального запаса прочности. Со временем это неизбежно ведет к необходимости экономить свои силы, прибегая к тем или иным механизмам психологической защиты [Акименко].

В тоже время сотрудники, проработавшие на госслужбе большое количество лет, также имеют эмоциональные проблемы.

«Долгое пребывание в таких условиях деятельности зачастую приводит к эмоциональной опустошенности. Вследствие этого личность теряет былой интерес к работе, у нее возникает чувство апатии, безразличия к результатам деятельности» [Томас, с. 128].

При многолетнем выполнении одной и той же профессиональной функции, а также при работе в постоянных неблагоприятных условиях труда, возникает профессиональная деформация, то есть деструктивное (разрушительное) изменение личности. В результате наступают психологические изменения структуры и личных качеств индивида, влияющие как на профессиональное, так и социальное поведение [Северинова, Климовских].

Монотонность, возникающая при однообразном выполнении одной и той же работы в связи с длительным нахождением на госслужбе, характеризуется в итоге сонливостью, скукой, снижением настроения, что приводит к снижению работоспособности.

Согласно выводу, сделанному А.А. Севериновой, Н.В. Климовских, с увеличением стажа работы и соответственно, возраста, появляется эмоциональное истощение, тревожность, усталость, утомление, апатия, профессиональная деформация, связанные с единообразием выполняемых задач на госслужбе.

Однако, госслужащие, долгое время находящиеся на одном месте в рамках узкой специализации своей профессиональной деятельности, имеют большой опыт в данной сфере деятельности. Должностные обязанности таких служащих

выполняются максимально грамотно, тем самым непосредственный руководитель оценивает служащего как квалифицированного специалиста, что приводит к повышению самооценки служащего, достижению высоких результатов в своей профессиональной деятельности, к уверенности в себе и, соответственно, к качественному исполнению должностных обязанностей.

У молодых специалистов адаптационный период к госслужбе проходит достаточно легко. Возможность быть успешным в глазах своего непосредственного руководителя, пользоваться популярностью у коллег можно и в молодом возрасте. Так, например, адаптации госслужащего способствует система наставничества, которая существует во всех исполнительных органах государственной власти Тюменской области. Благодаря наставничеству специалист быстро погружается в работу, обучается всем азам и навыкам, необходимым для качественного исполнения должностных обязанностей.

Однако, в связи с тем, что нахождение на госслужбе требует наличия определенных качеств, таких как ответственность, стрессоустойчивость, спокойствие, то только успешные, как в собственных глазах, так и в глазах непосредственного руководителя, госслужащие способны выдержать подобный темп работы и продолжить работу в данной профессиональной сфере. В связи с этим нами выдвинута *гипотеза, что успешность госслужащих не взаимосвязана со стажем работы и возрастом*. Данная гипотеза будет проверена статистически, чтобы в рамках данной выборки сделать вывод об отсутствии взаимосвязи успешности с возрастом и стажем работы либо о наличии такой взаимосвязи.

Несмотря на достаточно высокий интерес к теме использования психологических защит, данная тема в отношении госслужащих мало изучена. Исследования государственных гражданских служащих в части влияния возраста и стажа работы на успешность прохождения госслужбы проводились не в достаточном количестве, чтобы сделать однозначный вывод об их влиянии на профессиональную деятельность. Исследование будет полезно не только кадровым службам при приеме на работу госслужащих, но и самим

госслужащим с целью возможности более быстрой адаптации к условиям госслужбы, адекватному восприятию фрустрирующих ситуаций, возникающих на рабочем месте.

#### 1.4. ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ 1

Обобщив собранный материал, проанализировав статьи, можно сделать вывод, что жизнь людей не обходится без стрессов, которые приводят к различным последствиям для каждого конкретного человека в зависимости от его типа личности, характера и многих других личных факторов. В сложных жизненных ситуациях возникает необходимость защищаться, абстрагироваться либо иным образом реагировать на такие ситуации, чтобы избежать негативного воздействия на психическое состояние человека в целях сохранения эмоционального баланса. Сами того не подозревая, люди используют психологические защиты, способствующие легче воспринимать фрустрирующую ситуацию. Каждый пользуется именно тем набором психологических защит, который наиболее оптимален именно для него, который позволит ослабить внутреннее беспокойство, привести психику в нормативное состояние, трезво смотреть на вещи без ущемления своих чувств. Все эти механизмы, безусловно, необходимы для поддержания эмоционального равновесия, для плодотворной профессиональной деятельности, для оптимальных коммуникативных возможностей с окружающими людьми, с родными и близкими, и, наконец, для сохранения здоровья, как эмоционального, так и физического.

Некоторые психологические защиты неконтролируемы, возникают на бессознательном уровне и являются деструктивными, так как в конечном счете не происходит решение проблемы, в связи с которой имелась необходимость использования психологических защит. Для решения проблемы раз и навсегда необходимо тренировать свои навыки использования психологических защит, необходим полный контроль над эмоциями и реакциями, возникающими в связи

с возникновением негативной ситуации. Знание о психологических защитах помогут справиться с ситуацией путем решения проблемы, а не маскировать ее одной из деструктивных защит, отложив реальное решение проблемы, в связи с чем одна и та же проблема будет периодически возникать, реакцией на которую будут одни и те же психологические защиты и данный замкнутый круг разорвать уже будет сложно, отчего психика будет подвергаться дисбалансу, эмоциональное состояние ухудшаться, появится стресс, апатия, депрессия.

Сознательное использование конструктивных психологических защит поможет найти выход из любой негативной ситуации и повысить качество жизни. Уверенные в себе, удовлетворенные жизнью люди способны жить полноценной жизнью, быть добрее к окружающим людям и способны оказывать помощь нуждающимся в такой помощи людям.

## ГЛАВА 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ЗАЩИТ ГОССЛУЖАЩИХ

**Цель** эмпирического исследования – установить взаимосвязь успешности в профессиональной деятельности государственных гражданских служащих с психологическими защитами.

**Задачи** исследования:

1. Спланировать исследование психологических защит госслужащих в зависимости от их успешности путем сравнения данных, полученных как от госслужащих, так и их непосредственных руководителей.

2. Разработать инструмент оценки и самооценки успешности работы сотрудников со стороны непосредственных руководителей и самих госслужащих.

3. Подобрать методы, позволяющие изучить психологические защиты государственных служащих.

4. Провести сбор данных среди сотрудников Департамента имущественных отношений Тюменской области, Управление ветеринарии Тюменской области, Департамента финансов Тюменской области, Департамента агропромышленного комплекса Тюменской области и других исполнительных органов государственной власти.

5. Осуществить анализ эмпирических данных математическими и статистическими методами в программе SPSS версии 26.0.

6. На основании результатов сформулировать выводы об особенностях использования психологических защит успешными в своей профдеятельности государственными гражданскими служащими.

**Эмпирические гипотезы:**

H1: Успешность в профессиональной деятельности государственных гражданских служащих не взаимосвязана со стажем работы и возрастом.

H2: Успешность в профессиональной деятельности государственных гражданских служащих взаимосвязана с использованием психологических защит интеллектуализация и компенсация.

## 2.1. ПЛАНИРОВАНИЕ И ОРГАНИЗАЦИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

### 2.1.1. ПЛАНИРОВАНИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

Исследование проводилось путем обследования государственных служащих различных органов исполнительной власти Тюменской области при помощи психодиагностической методики «Индекс жизненного стиля», разработанной Р. Плутчиком, Г. Келлерманом и Х.Р. Конте (Приложение 1).

Кроме того, была использована авторская анкета для государственных гражданских служащих, направленная на самооценку уровня успешности служащего (Приложение 2), а также авторская анкета для непосредственных руководителей государственных гражданских служащих, направленная на оценку уровня успешности служащего (Приложение 3).

При гипотезе 1 **зависимая переменная** – уровень успешности госслужащих, **независимые переменные** – стаж работы и возраст госслужащих. Данные переменные являются количественными.

При гипотезе 2 **зависимая переменная** – уровень успешности госслужащих, **независимые переменные** – психологические защиты.

**Контролируемые переменные:** пол.

В проведенном эмпирическом исследовании приняли участие 42 государственных служащих – главных специалистов различных органов исполнительной власти мужского и женского пола в возрасте от 25 до 57, лет со стажем работы от 0 до 30 лет, а также 10 человек, которые являются непосредственными руководителями госслужащих.

В таблице 1 представлена обобщенная информация о госслужащих, которые приняли участие в нашем исследовании.

Характеристика выборки по полу, возрасту и стажу работы

Пол	Кол-во, чел	Возраст, лет			Стаж работы, лет	
		25-34	35-44	45-57	0-4	5-30
Женский	33	10	18	5	8	25
Мужской	9	1	6	2	2	7

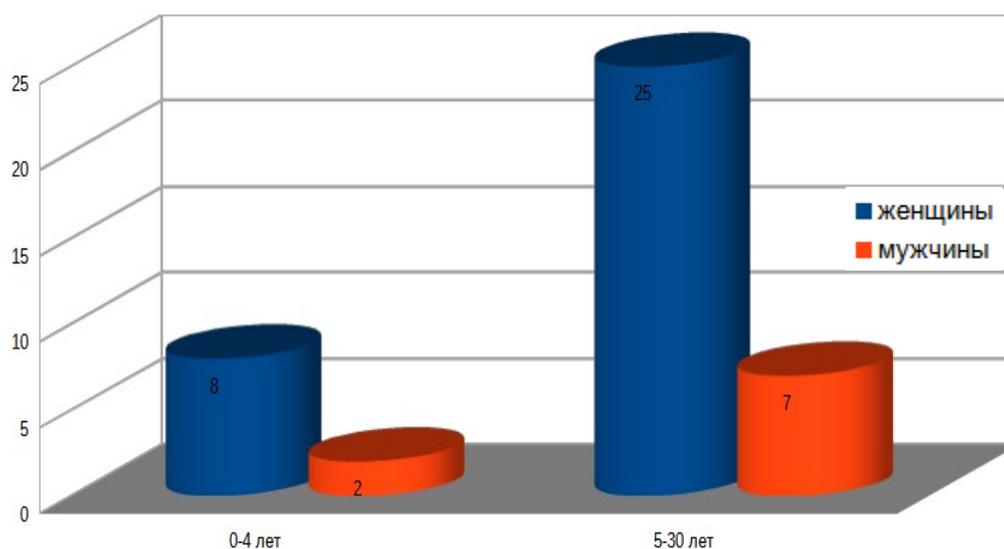


Рис. 1. Характеристика выборки по стажу работы

На рисунке 1 мы видим, что 8 женщин и 2 мужчин имеют достаточно маленький стаж работы на госслужбе – от 0 до 4 лет. В связи с тем, что госслужащий имеет стаж работы менее 1 года, а именно, 3 месяца, использовалась цифра 0, означающая, что госслужащий не имеет стажа работы.

25 женщин и 7 мужчин имеют стаж работы от 5 до 30 лет.

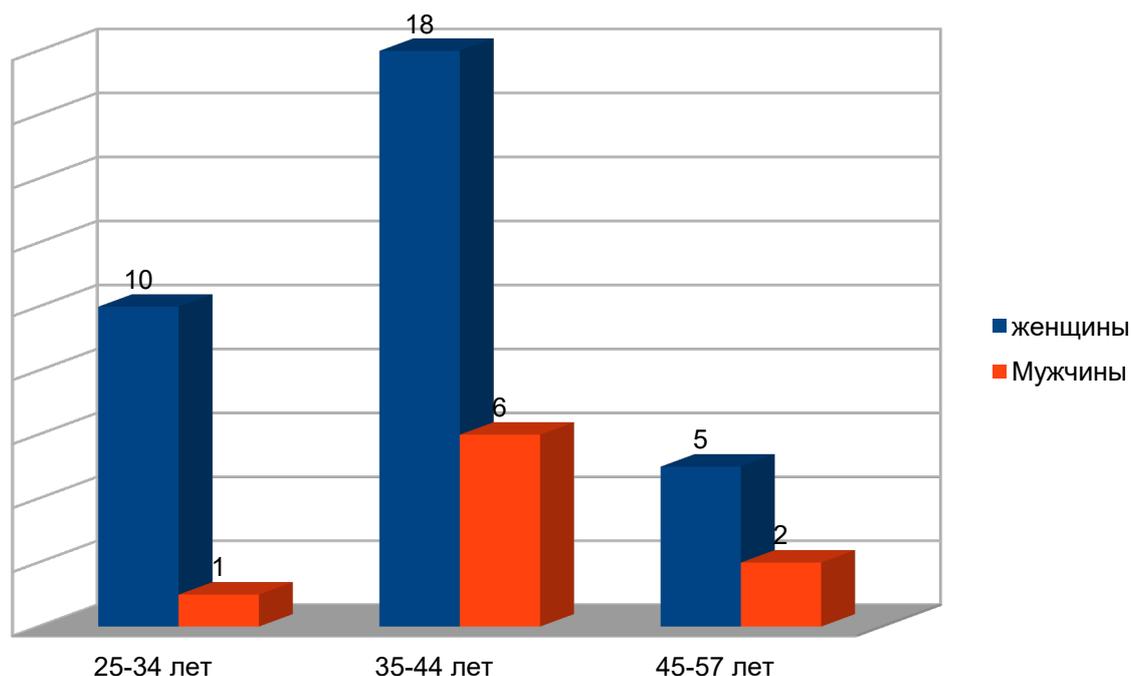


Рис. 2. Характеристика выборки по возрасту

На рисунке 2 показано, что большинство лиц женского и мужского пола имеют возраст от 35 до 44 лет. 1 мужчина и 10 женщин вошли в возрастную группу от 25 до 34 лет. 2 мужчин и 5 женщин – от 45 до 57 лет.

Разбивка именно по таким возрастам сделана с тем, чтобы понять, лица какого возраста в большинстве случаев работают на государственной гражданской службе. Так, можно сделать вывод, что возраст от 35 до 44 лет является возрастом, когда большинство лиц предпочитает находиться на госслужбе. Госслужащие в возрасте менее 25 и более 44 лет представлены в меньшем количестве среди обследуемых.

### 2.1.2. СРЕДСТВА ИЗМЕРЕНИЯ

#### Оценка успешности госслужащих

Для определения успешности госслужащих нами был использован подход «встречной двойной» оценки. С одной стороны, сами госслужащие оценивали собственную деятельность с помощью анкеты. С другой стороны, их непосредственные руководители также производили оценку успешности профдеятельности своих подчиненных.

При разработке анкет мы опирались на Опросник для оценки уровня социально-психологической адаптации работника предприятия, составленный Р.Х. Исмаиловым [Никифоров]. В основе данной методики лежат критерии дачи госслужащим положительных ответов, которые характеризуют его позитивный настрой по отношению к выполняемой работе, к коллективу, оценивается его желание и возможность продолжать работать в своей организации.

При разработке нашего инструмента мы опирались на то, что в случае положительной оценки руководителями своих специалистов мы можем говорить о том, что госслужащий является успешным, так как успешность или неуспешность определяется именно мнением руководителей как лиц, объективно оценивающих уровень знаний, умений и навыков, необходимых для качественного исполнения возложенных на госслужащих должностных обязанностей. Мнение самих госслужащих о себе подкрепляет позицию успешности, так как положительные ответы характеризуют положительный настрой госслужащих, что влияет на удовлетворенность исполнения ими своих непосредственных обязанностей.

Разработанные нами анкеты содержат следующую инструкцию: «Внимательно прочитайте приведенные ниже вопросы и поставьте знак "+" рядом с тем ответом, который больше соответствует Вашему мнению».

Анкеты состоят из 25 вопросов, относящихся непосредственно к профессиональной сфере деятельности служащих, которые определяют уважение, авторитет, исполнение обязанностей, моральное состояние и удовлетворение от работы. Результат построен на бальной системе, где ответ «нет» – 0 баллов, «затрудняюсь ответить / иногда» – 1 балл, «да» – 2 балла. Таким образом, максимально число баллов равно 50.

Подсчет результатов основывается на выделении трех уровней успешности, представленных в двух интерпретациях:

Для госслужащих

*Неуспешный* (0-17 баллов) – госслужащий считает себя не успешным, работа для него в тягость, отношения в коллективе не дружные.

*Средняя успешность* (18-34) – госслужащий не в восторге от своей работы, однако, что-либо менять он не собирается, т.к. привык к данному виду деятельности либо не хочет искать что-то другое.

*Успешный* (35-50 баллов) – госслужащий считает себя успешным, он пользуется авторитетом у своих коллег, на «хорошем счету» у начальника отдела.

#### Для непосредственных руководителей

*Неуспешный* (0-17 баллов) – непосредственный руководитель считает госслужащего не успешным, а его работу посредственной.

*Средняя успешность* (18-34) – непосредственный руководитель считает работу госслужащего не плохой, но и не хорошей. Госслужащий пассивно исполняет свои должностные обязанности.

*Успешный* (35-50 баллов) – непосредственный руководитель считает госслужащего успешным, госслужащий пользуется авторитетом у своих коллег.

#### **Тест «Индекс жизненного стиля»**

Для диагностики ведущих психологических защит использовался тест «Индекс жизненного стиля», разработанный Р. Плутчиком, Г. Келлерманом и Х.Р. Конте, который состоит из 97 вопросов. Модель психологических защит, лежащая в основе этой методики, основана на психоэволюционной теории Р. Плутчика и структурной теории личности Г. Келлермана, адаптированной Вассерманом Л.И. Данный опросник позволяет определить выраженность 8 видов защитных механизмов: регрессия, отрицание, подавление, замещение, компенсация, реактивное образование, интеллектуализация, проекция.

Восемь эгозащитных механизмов формируют восемь отдельных шкал, численные значения которых выводятся из числа положительных ответов на определенные утверждения, разделенные на число утверждений в каждой шкале в соответствии с ключом (Приложение 4).

Напряженность каждой психологической защиты подсчитывается по следующей формуле:

$$n/N*100, \quad (1)$$

где  $n$  – число положительных ответов по шкале этой защиты,

$N$  – число всех утверждений, относящихся к этой шкале.

Общая напряженность всех защит подсчитывается по следующей формуле:

$$n/97*100, \quad (2)$$

где  $n$  – сумма всех положительных ответов по опроснику.

Нормативные значения этой величины равны 40 – 50 %. Общая напряженность защит, превышающая 50%, отражает реально существующие, но неразрешенные внешние и внутренние конфликты.

Тест «Индекс жизненного стиля» содержит следующую инструкцию, необходимую для непосредственного заполнения: «Внимательно прочитайте приведенные ниже утверждения, описывающие чувства, поведение и реакции людей в определенных жизненных ситуациях, и если они имеют к Вам отношение, то отметьте соответствующие номера знаком "+"».

### 2.1.3. ХОД ИССЛЕДОВАНИЯ

Тест «Индекс жизненного стиля», а также авторские анкеты были направлены специалистам и их руководителям по электронной почте в различные даты, в зависимости от договоренности со специалистами и их начальниками.

В связи с тем, что автор работы занимает должность в одном из органов исполнительной власти Тюменской области и имеет некоторые знакомства в других органах, то выбор пал именно на этих госслужащих. Испытуемым было сказано, что анкеты не являются анонимными, но все ответы будут использованы исключительно в научных целях без возможности идентификации лично. Принцип анонимности отсутствовал в связи с тем, что

в авторских анкетах необходимо сопоставить результаты ответов специалистов и их руководителей на предмет успешности либо неуспешности специалистов и в дальнейшем выявить ведущие психологические защиты именно у успешных испытуемых. В целях побуждения к активному заполнению анкет в инструкции по заполнению указывалось о возможности получить от автора работы интерпретацию после обработки ответов. Для этого испытуемым предлагалось оставить свою электронную почту для передачи результатов теста. Однако, в силу личных причин испытуемых, не все анкеты содержат фамилию, имя и отчество. Идентификация испытуемых осуществлялась на основе их нумерации, без указания персональных данных, что не повлекло срыва в сборе данных.

Кроме того, инструкция содержит примерное время для заполнения анкет с той целью, чтобы испытуемые и их руководители имели возможность рационально распределить свое рабочее время.

Заполнение анкет осуществлялось госслужащими на своих рабочих местах либо собственноручно, либо машинописным способом.

Передача заполненных анкет и теста осуществлялась в разное время, в зависимости от загруженности госслужащего, либо по электронной почте, либо при личной встрече.

## 2.2. РЕЗУЛЬТАТЫ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

### 2.2.1. ОЦЕНКА УСПЕШНОСТИ РАБОТЫ ГОССЛУЖАЩИХ

Все анкеты, как госслужащих, так и их непосредственных руководителей, были пронумерованы. Полученные данные обработаны и сведены в таблицу (приложение 5).

Результаты отражены на диаграммах:

- оценка себя госслужащими (рисунок 3);

- оценка успешности госслужащих, определяемая их непосредственными руководителями (рисунок 4);
- сравнение итоговых оценок успешности (рисунок 5).

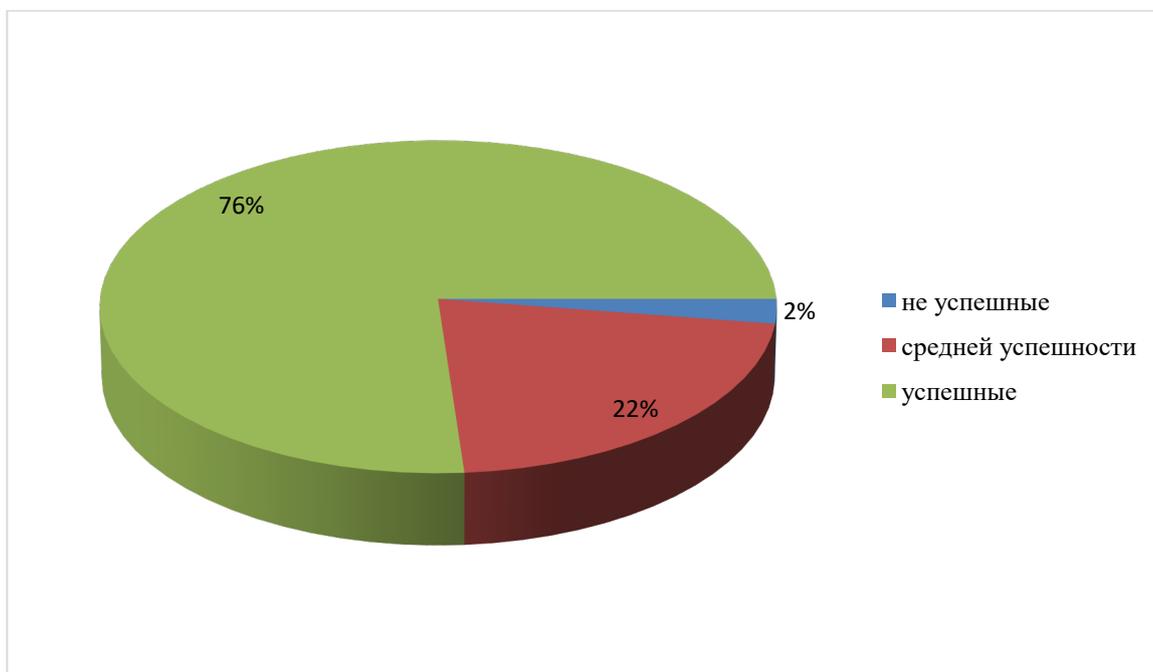


Рис. 3. Оценка себя госслужащими

Таким образом, опираясь на приложение 5 и на рисунок 3, мы видим, что 1 человек считает себя неуспешным, что составляет 2% от общего количества опрошенных служащих, 9 человек относят себя к людям, обладающим средней успешностью, что составляет 21%, и 32 человека полностью уверены в своей успешности, что составляет 76%.

В связи с тем, что неуспешным считает себя 1 человек, то данная информация является неинформативной и в дальнейшем не будет выделена и исследована отдельно. Госслужащий со средней успешностью в нашем исследовании приравнен к успешным, так как от такого служащего мы можем ожидать достаточно качественного исполнения своих полномочий. Госслужащий со средней успешностью отличается от успешного некоторым набором личных качеств, таких как, например, медлительностью выполнения порученной ему работы, что может и не приводить к срыву сроков выполнения заданий, безынициативностью, что, с одной стороны, может его характеризовать как человека, способного выполнять любое порученное ему

дело, типом нервной системы, что влияет на его способность провоцировать конфликты, но не умаляет его как хорошего специалиста. Градация на уровни успешности выделена с целью выявить реальную картину, которая складывается в настоящее время на госслужбе. Таким образом, анализ проведен в отношении всех обследуемых госслужащих.

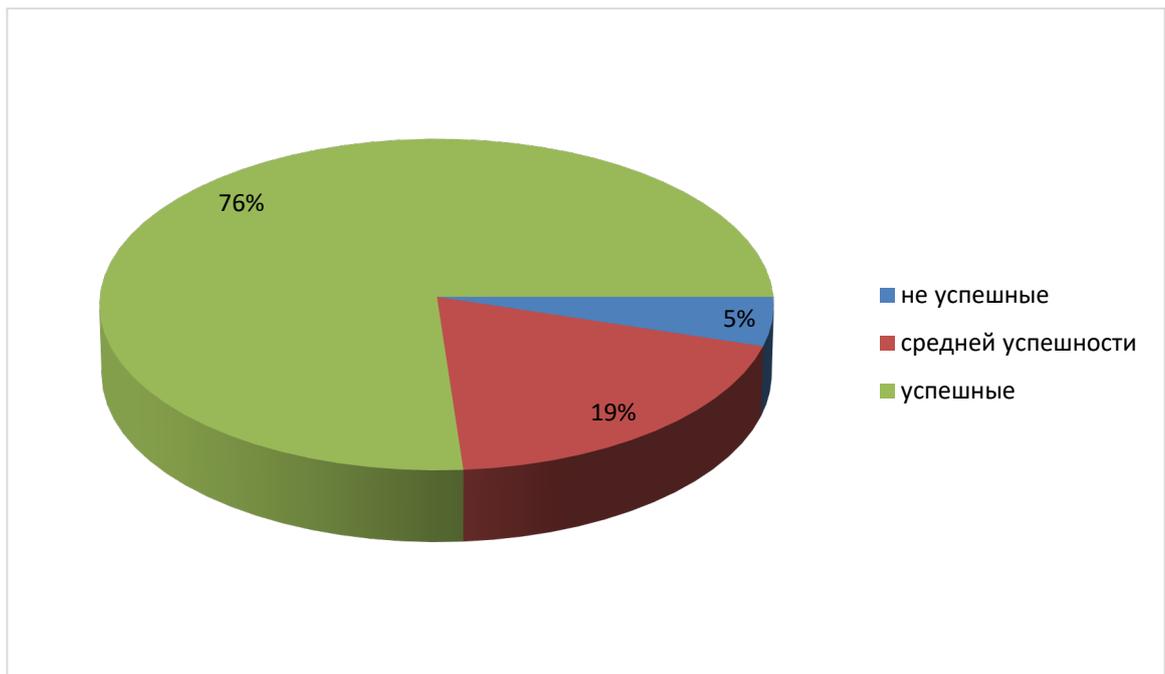


Рис. 4. Оценка успешности госслужащих, определяемая их непосредственными руководителями

На рисунке 4 видно, что 5% руководителей считают своих подчиненных неуспешными, 19% – средне успешными, 76% – успешными.

Также, как и в ситуации с оценкой госслужащих самих себя, неуспешные госслужащие, по мнению их руководителей, не будут выделены и изучены отдельно в связи с тем, что процент достаточно маленький, в связи с чем отдельное их изучение нецелесообразно. Также анализ проведен в отношении всех обследуемых госслужащих, в том числе и со средней успешностью.

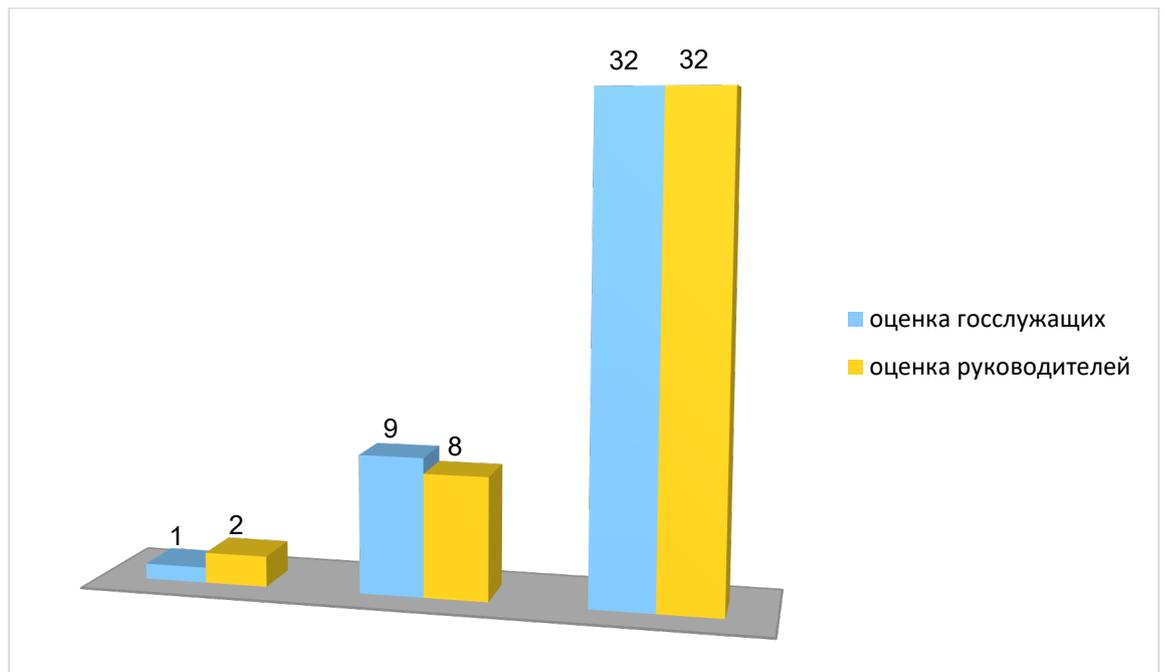


Рис. 5. Сравнение итоговых оценок успешности

Таким образом, согласно рисунку 5, данные, полученные от госслужащих и их непосредственных руководителей относительно успешности специалистов, практически совпадают. В связи с незначительностью количества госслужащих, относящихся к неуспешным, отдельно выделять данных служащих мы не будем, и они обсуждению в дальнейшем не подлежат.

В связи с тем, что мнения государственных гражданских служащих о самих себе и мнение руководителей о госслужащих совпадают, мы можем судить о том, что все обследуемые госслужащие, независимо от стажа работы и возраста, имеют хорошие отношения с непосредственным руководителем, успешно прошли адаптацию в данной профессиональной сфере, соответствуют ее условиям и приняли для себя решение о дальнейшей возможности прохождения госслужбы.

Можно сделать вывод, что данные госслужащие объективно смотрят на сложности, возникающие на госслужбе, без преувеличения своей значимости. Предварительно, на основании авторских анкет, мы можем говорить о том, что успешность служащих не взаимосвязана со стажем работы и возрастом. Данный вывод далее будет подтвержден или опровергнут статистически.

## 2.2.2. ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ЗАЩИТ

С целью изучения психологических защит государственных служащих нами собраны данные с ответами госслужащих. Посредством методики «Индекс жизненного стиля» (Р. Плутчик в соавторстве с Г. Келлерманом и Х.Р. Конте) установлена сумма положительных ответов каждого госслужащего по каждой психологической защите, а также определен уровень напряженности по каждой психологической защите и по всем защитам в целом.

Первичные данные об использовании госслужащими психологических защит представлены в приложении 6.

Таким образом, в приложении 6 мы видим, что психологической защитой «Регрессия» пользуются 39 обследуемых госслужащих, «Реактивным образованием» – 38, «Компенсацией» и «Замещением» – 37, «Проекцией» – 33. Остальные психологические защиты используют все госслужащие.

Проанализировав полученные результаты, мы можем сказать, что такие психологические защиты, как отрицание, подавление, интеллектуализация, используют абсолютно все обследуемые нами госслужащие.

Отрицание – это наиболее примитивный механизм защиты, посредством которого личность либо отрицает некоторые фрустрирующие, вызывающие тревогу обстоятельства, либо отрицает самого себя. Как правило, действие этого механизма проявляется в отрицании тех аспектов внешней реальности, которые, будучи очевидными для окружающих, тем не менее не принимаются, не признаются самим человеком. То есть, информация, которая тревожит и может привести к конфликту, не воспринимается. Имеется в виду конфликт, возникающий при проявлении мотивов, противоречащих основным установкам личности, или информация, которая угрожает ее самосохранению, самоуважению или социальному престижу. Отрицание, как механизм психологической защиты, реализуется при конфликтах любого рода и характеризуется внешне отчетливым искажением восприятия действительности. Таким образом, мы можем сделать вывод, что госслужащий, использующий

такую защиту, характеризуется как человек со слабой нервной системой, не способный принять и проанализировать конфликтную ситуацию, которая способствует возникновению эмоционального дисбаланса.

Подавление – это главный способ защиты инфантильного «Я», т.е. это механизм защиты, посредством которого неприемлемые для личности импульсы: желания, мысли, чувства, вызывающие тревогу, становятся бессознательными. Все обследуемые госслужащие не осознают психотравмирующей ситуации и вытесняют сам факт какого-либо неблагоприятного поступка, однако, внутриличностный конфликт сохраняется, а вызванное им эмоциональное напряжение субъективно воспринимается как внешне немотивированная тревога. Наиболее часто вытесняются многие свойства, личностные качества и поступки, не делающие личность привлекательной в собственных глазах себя и в глазах других. Таким образом, госслужащие, использующие данную защиту более других подвержены чувству тревоги.

Интеллектуализация представляет собой конструктивную психологическую защиту. Действие интеллектуализации проявляется в основном в умственном способе преодоления конфликтной или фрустрирующей ситуации без переживаний. Интеллектуализация также рассматривается как механизм психологической защиты, при котором вытесненные желания и чувства компенсируются другими, соответствующими высшим для человека социальным ценностям. Таким образом, мы можем говорить, что для госслужащих свойственно разрешать конфликты путем установления истинной причины конфликта, ее осознание и поиск путей разрешения негативной ситуации. Это связано с тем, что отбор для прохождения госслужбы достаточно жесткий и требует от госслужащего определенных компетенций и умений, способности мыслить и анализировать. Однако, использование всеми обследуемыми нами госслужащими интеллектуализации не означает, что существует взаимосвязь между успешностью госслужащего и использованием именно этой защиты.

В приложении 7 представлена напряженность по каждой психологической защите, используемой госслужащими, в приложении 8 представлена общая напряженность защит в целом.

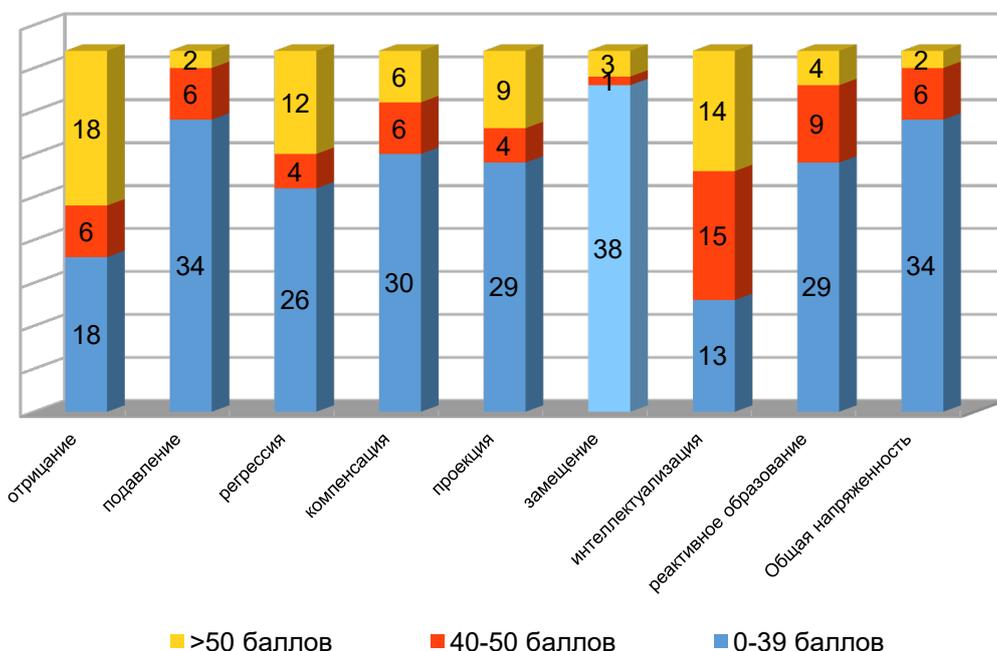


Рис. 6. Напряженность психологических защит

Градация, указанная на рисунке 6, основана на том, что баллы от 40 до 50 относятся к нормативным значениям, в связи с чем количество баллов менее 40 говорит о неиспользовании психологических защит в связи с отсутствием какого-либо внутреннего или внешнего напряжения испытуемых. Количество баллов более 50 служит основанием полагать, что личность имеет душевное беспокойство, нахождение в условиях стресса. Согласно рисунку 6, мы можем сделать вывод, что несколько человек имеют превышение нормативного значения по всем психологическим защитами.

Кроме того, проанализировав результаты, показанные на рисунке 6 и в приложении 7, мы можем констатировать, что 9 человек имеет отклонение от нормативного значения одновременно по 2 защитами, 1 человек – по 3 защитами, 3 человека – по 4 защитами, 2 человека – по 5 защитами. Превышение нормативного значения может свидетельствовать о сильном душевном волнении

указанных испытуемых, о нахождении их в стрессе, о неудовлетворенности в жизни.

Так, согласно нашему исследованию, отраженному в приложении 7, у госслужащих присутствует напряженность по всем защитам, в большинстве случаев – это отрицание (у 18 из 42 человек), наименьшее количество госслужащих имеют напряженность по защите подавление (2 человека).

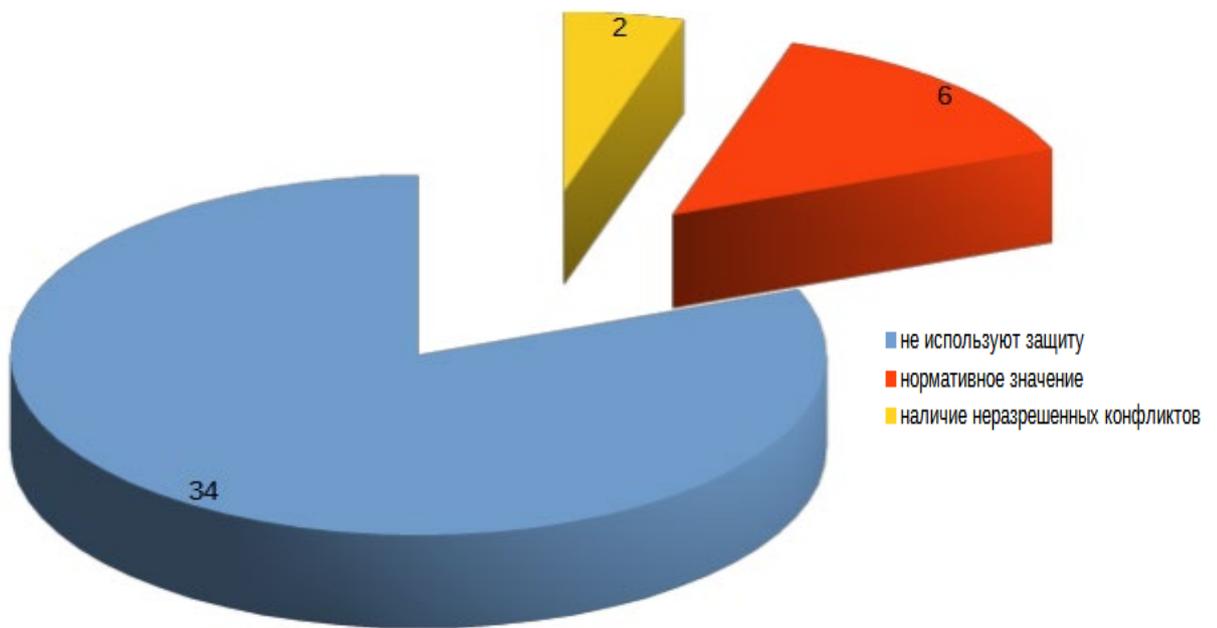


Рис. 7. Общая напряженность психологических защит (чел.)

Общая напряженность, указанная на рисунке 7, свидетельствует о том, что 2 человека из общего количества опрошенных госслужащих имеют превышение нормативного значения, 34 человека находятся в гармонии со своей жизнью, с окружающими их людьми, не имеют проблем, которые привели бы их к использованию психологических защит, либо не считают неприятности, происходящие с ними, проблемой.

Отсутствие общей напряженности психологических защит у 34 человек говорит нам о том, что госслужащие адекватно воспринимают ситуацию, пытаются решать возникающие конфликтные ситуации, а не «включать»

психологическую защиту, которая на время снимет эмоциональное давление, уберет тревогу, вернет в норму психологическое состояние.

2 человека, имеющие превышение нормативного значения, имеют большие трудности, выражающие в неудовлетворительном психологическом состоянии, такие люди, зачастую, имеют ряд нерешенных проблем, которые постоянно повторяются, так как нахождение человека в постоянном стрессе способствует тому, что человек просто не способен проанализировать ситуацию и найти пути решения. Подобные фрустрирующие ситуации будут постоянно повторяться, загоняя человека еще дальше в депрессию. При анализе этих двух госслужащих можно выявить одну закономерность, а именно то, что у обоих существует напряженность по таким психологическим защитам, как регрессия и компенсация. Можно говорить о том, что при возникновении конфликта и используя присвоение себе свойств, достоинств, ценностей, поведенческих характеристик другой личности (компенсация), и при этом разрешение ситуации не происходит, у госслужащего опускаются руки и он переходит на более ранние стадии развития либидо. Считаем, что данное действие связано с незрелостью человека как личности, слабостью характера и отсутствием волевых качеств. Импульсивность и слабость эмоционально-волевого контроля определяются актуализацией именно регрессии на общем фоне изменения мотивационно-потребностной сферы в сторону их большей упрощенности и доступности.

### 2.2.3. СТАТИСТИЧЕСКАЯ ОБРАБОТКА ДАННЫХ

Взаимосвязь успешности госслужащего от стажа работы и возраста, а также взаимосвязь его успешности от используемых им психологических защит компенсация и интеллектуализация проверялась при помощи корреляционного анализа Спирмена в программе SPSS версии 26.

Данные корреляционного анализа Спирмена представлены в таблицах 2 и 3.

Взаимосвязь успешности госслужащих со стажем работы и возрастом

		Как специалист оценивает себя	Как начальник оценивает специалиста	Стаж работы	Возраст
Как специалист оценивает себя	Коэффициент корреляции	1,00	,40**	,07	,02
Как начальник оценивает специалиста	Коэффициент корреляции	,40**	1,00	,02	,04
Стаж работы	Коэффициент корреляции	,07	,02	1,00	,79**
Возраст	Коэффициент корреляции	,02	,04	,79**	1,00

Примечание: \*\* - Корреляция значима на уровне 0,01 (двухсторонняя).

Согласно результатам, приведенным в таблице 2, стаж работы коррелирует с возрастом. На наш взгляд – это очевидно, так как чем больше стаж работы, тем старше человек.

Также, в таблице 2 мы видим, что имеется взаимосвязь с тем, как специалист оценивает себя и как начальник оценивает этого специалиста. Данное соответствие мы также видели при подсчете баллов по авторским анкетам (см. рисунок 5).

На основании полученных результатов гипотеза 1, согласно которой успешность госслужащих не взаимосвязана со стажем работы и возрастом, статистически подтвердилась. Успешность госслужащего не взаимосвязана со стажем и возрастом.

Таким образом, успешным на государственной гражданской службе может быть любой специалист, независимо от его стажа и возраста. Принятие служащими специфики рассматриваемой профессиональной деятельности означает его желание и возможность продолжать свою деятельность именно в этом направлении. Данный вывод обусловлен тем, что госслужба предполагает тесную взаимосвязь специалиста и его непосредственного руководителя, в связи с чем задания распределяются в зависимости от опыта конкретного специалиста, а это, в свою очередь, повышает эффективность труда. Кроме того, хорошо

поставленная система наставничества приводит к положительным результатам, выражающимся в быстрой адаптации к условиям госслужбы и повышению профессионализма молодого специалиста.

Перейдем теперь к проверке гипотезы 2. Результаты анализа представлены в таблице 3.

Таблица 3

Взаимосвязь успешности госслужащих от психологических защит

Ро Спирмен		Как специалист оценивает себя	Как начальник оценивает специалиста	Стаж работы	Возраст
Отрицание	Коэффициент корреляции	0,11	-0,05	0,20	0,22
Подавление	Коэффициент корреляции	-0,01	0,07	-0,16	-0,14
Регрессия	Коэффициент корреляции	-0,23	-0,05	0,10	0,10
Компенсация	Коэффициент корреляции	0,05	0,10	-,38*	-,34*
Проекция	Коэффициент корреляции	-,34*	0,04	-,38*	-0,29
Замещение	Коэффициент корреляции	-0,14	-0,09	-,36*	-,31*
Интеллектуализация	Коэффициент корреляции	-0,08	-0,04	0,09	0,08
Реактивное образование	Коэффициент корреляции	-0,03	0,06	-0,01	-0,03
Общая напряженность	Коэффициент корреляции	-0,29	0,04	-0,21	-0,14

Примечание: \* - Корреляция значима на уровне 0,05 (двухсторонняя).

При проверке гипотезы 2, согласно которой существует взаимосвязь успешности госслужащих с используемыми ими психологических защит компенсация и интеллектуализация, мы обнаружили отсутствие взаимосвязи именно с указанными в гипотезе защитами. Статистически не подтверждено, что успешность госслужащих взаимосвязана с использованием психологических защит компенсация и интеллектуализация. Гипотеза 2 не нашла своего подтверждения.

Согласно результатам, указанным в таблице 3, мы можем наблюдать, что, существует отрицательная корреляция между использованием таких

психологических защит, как компенсация и замещение, и стажем работы, а также возрастом госслужащего. Таким образом, чем больше стажа имеет госслужащий и, соответственно, входящий в более возрастную группу обследуемых, тем меньше он использует указанные защиты, а также меньше напряженность данных защит.

Интерпретируя результаты, можно предположить, что, чем старше человек, тем меньше он фантазирует и приписывает себе положительные качества, которыми, по сути, не обладает. Госслужащий объективно оценивает свои способности и возможности. Также можно говорить о том, что благодаря стажу работы и возрасту, увеличивается компетентность госслужащего, так как выполнение одного и того же задания изо дня в день способствует отточенным действиям в соответствии со спецификой профессиональной деятельности, в связи с чем в использовании защиты компенсация отпадает надобность.

Отрицательная корреляция между использованием защиты замещение и стажем работы, возрастом свидетельствует о том, что человек, будучи уже опытным, не переносит свое эмоциональное состояние на объекты, представляющие меньшую опасность или более доступные, чем те, что вызвали отрицательные эмоции и чувства. Например, имея конфликт с начальником отдела, госслужащий не будет вымещать свой негатив на своем муже, так как, опираясь на прошлый опыт, возникнет другой негатив, ссора между супругами, что приведет еще к более эмоциональному напряжению, а конфликтная ситуация, возникшая между начальником и специалистом, останется неразрешенной.

Аналогичные результаты, а именно, снижение уровня психологических защит замещения, компенсации по мере взросления человека, получены Е.В. Лапкиной. Ею проведено исследование различий в психологических защитах в разные периоды взрослого возраста от 17 до 60 лет. Разделение испытуемых осуществлялось по трем возрастным группам: юношеский возраст – 17-21 год (мужчины), 16-20 лет (женщины); средний возраст: первый период – 22-35 лет

(мужчины), 21-35 лет (женщины); второй период – 36-60 лет (мужчины), 36-55 лет (женщины).

Снижение с возрастом защитного механизма замещение говорит о том, что, возможно, с возрастом человек приобретает навык иной регуляции или разрешения собственных агрессивных побуждений, не связанной с переносом действия с недоступного на более доступный объект. Кроме того, с возрастом снижается порог реагирования на необычные условия, появляется некоторая избирательность реагирования [Лапкина]. Данное мнение разделяется автором работы, так как с возрастом происходит переоценка ценностей. Конфликтные ситуации всегда будут присутствовать на рабочем месте, это неизбежная ситуация, и, по мере взросления, человек переосмысливает свои реакции на одни и те же возникающие ситуации, в связи с чем постепенно снижается использование указанных психологических защит.

Также, анализируя полученные результаты, представленные в таблице 3, можно сделать вывод, что чем больше стаж работы у госслужащего (-,375), а также чем выше он оценивает сам себя (-,341), тем меньше им используется защита проекция и, соответственно, меньше ее напряженность. Это говорит о том, что неосознаваемые и неприемлемые для личности чувства и мысли не локализируются вовне и не приписываются другим людям. Госслужащие с большим стажем работы адаптированы к условиям госслужбы, спокойно смотрят на фрустрирующие ситуации и не придают им значения, работают ради работы. Можно предположить, что на то имеются субъективные причины, такие как, например, доработать до пенсии и выйти на заслуженный отдых именно с госслужбы, чтобы получить дополнительную пенсию и заслуженное выходное пособие.

Необходимо отметить, что согласно Л.Е. Вострякову, госслужащий в глазах населения олицетворяется с государством в целом, в связи с чем единичный отрицательный опыт общения с конкретным чиновником распространяется человеком на отношение к государству в целом, и, наоборот, недоверие к государственным структурам ведет к негативным оценкам

деятельности всех чиновников [Востряков]. Работая на госслужбе, специалисты осознают, что образ государственной власти в целом состоит из многих элементов, таких как результативность и эффективность, должностное поведение, коммуникативные качества отдельно взятого госслужащего, в связи с чем требуется максимальное сосредоточение, нацеленное на качественное выполнение тех или иных функций, которые возложены на него должностным регламентом. Это говорит о том, что некачественно выполненная работа не будет проецироваться на другого человека, так как функционал каждого специалиста разный и ответственность госслужащий несет именно в рамках своего должностного регламента.

#### 2.2.4. ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

Анализируя результаты, представленные в таблице 3, во взаимосвязи с результатами, отраженными на рисунке 4 (Оценка успешности госслужащих, определяемая их непосредственными руководителями), мы можем предположить, что особая роль отдается руководителю, от которого зависит удовлетворительная работа специалистов. Для служащих является важным отношение руководителя, который способен проявить внимание и оказать психологическую поддержку: выслушать, поддержать, что-то посоветовать. Также, грамотное руководство влияет на качество выполняемой работы, на осознание специалистом своей значимости, способствует адаптации специалиста к сложным рабочим условиям, снижению уровня стресса, тревожности, напряженности психологических защит. Данная мысль высказывалась в ранее приведенных статьях Л.Д. Слободян, С.Ю. Манухиной, Н.Н. Глушач, С.А. Бабанова, Т.Г. Пронюшкиной, И.Н. Назаровой, Т.А. Труфановой. Наши суждения полностью соответствуют выводам указанных авторов.

Отсутствие положительной корреляции с использованием каких-либо психологических защит говорит в поддержку некоторых авторов, согласно

которым любой психически здоровый человек в первую очередь использует здоровые стратегии преодоления трудностей и только после выхода ситуации за границы его возможностей, он обращается к защитным механизмам.

Подобную мысль обсуждали В.Г. Белов, Г.М. Бирюкова, В.В. Федоренко, Л.Н. Антилогова, Л.А. Рассудова, Н.В. Александрова, Л.Р. Фахрутдинова, согласно которым защитные механизмы приводят лишь к разрушению личности взамен ее саморазвитию, при включении психологической защиты реальная ситуация не осознается, в связи с чем воспринимается неадекватно.

Е.В. Лапкина в своей работе говорила, что «многочисленные исследования указывают на то, что восстановление эмоционального баланса при помощи пассивных стратегий (не через решение проблемы) используется более интенсивно, если источник стресса неясен и у человека нет знаний, умений или реальных возможностей уменьшить его» [Лапкина, с.214].

Согласно И.Ю. Изотовой, здоровыми людьми используются разумные защиты, которые являются элементарными и понятными, в связи с чем в жизни их к защитами не относят [Изотова].

Например, по мнению В.Г. Белова, Г.М. Бирюковой и В.В. Федоренко, индивид может только защищаться, когда нарушается его способность к восприятию ситуации, вплоть до разрушения соответствующих программ поведения, основанных на прежнем опыте [Белов, Бирюкова, Федоренко].

В поддержку мысли данных авторов можно отметить, что защиты включаются только когда исчерпаны все иные стратегии поведения и ни одна из них не привела к положительному результату.

Таким образом, человек, работающий на госслужбе, хорошо адаптирован к жестким условиям госслужбы и потому конфликтная ситуация не является для него конфликтной. Служащий адекватно воспринимает ситуацию, правильно расставляет для себя значимость данной ситуации и находит выход из трудной жизненной ситуации, что влечет за собой повышение самооценки, которая, в свою очередь, способствует контролю над негативной ситуацией и конструированию собственного позитивного мира [Олейник].

Кроме того, изучая результаты по общей напряженности психологических защит, отраженные в приложении 8, мы видим, что всего 2 госслужащих имеют превышение нормативного значения, что может свидетельствовать о разумном разрешении конфликтных ситуаций госслужащими.

Кроме того, полученные результаты были представлены для обсуждения государственным гражданским служащим Управления ветеринарии Тюменской области. Данная тема вызвала интерес коллег, так как они не подозревали, что путем статистической обработки можно получить результат, который позволяет объяснять причину наличия беспокойства, стресса, апатии и иных факторов, негативно влияющих на эмоциональное состояние во время исполнения должностных обязанностей, через уровень напряженности психологических защит. Анализ ими собственного поведения и реакций позволил осознать, что в определенных фрустрирующих ситуациях они активно пользуются психологическими защитами, которые способны снять эмоциональный дисбаланс «здесь и сейчас». В рамках обсуждения темы, мнения коллег разделились. Согласно одним, чем меньше используются защиты и чем больше при разрешении конфликтных ситуаций используются рациональные методы, таких как поиск причины конфликта, разработка стратегии по разрешению данной ситуации, тем более результативным получается итог. Ситуация прорабатывается со всех сторон, не маскируется защитами и поиск решения не откладывается на длительное время. По мнению других, психологические защиты играют важную функцию для регулировки нашего эмоционального состояния. Нахождение в постоянном стрессе способствует ослаблению жизненных сил, невозможности качественного исполнения должностных обязанностей и, как следствие, профессиональному выгоранию. Защиты приводят к отрешению от проблем, снимают напряжение, повышают тонус, приводят к восстановлению сил. Также, вопрос неоднозначности влияния психологических защит на человека поднимался и среди ученых, которые рассматривали их с двух сторон, как с положительной, так и с отрицательной

(это описывалось нами при рассмотрении психоаналитической теории психологических защит).

### 2.3. ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ 2

Таким образом, в результате спланированного и проведенного исследования можно сделать следующие выводы:

В рамках анализа результатов, полученных посредством психодиагностической методики Р. Плутчика, Г. Келлермана, Х.Р. Конте «Индекс жизненного стиля» установлено, что психологической защитой «Регрессия» пользуются 39 обследуемых госслужащих, «Реактивным образованием» – 38, «Компенсацией» и «Замещением» – 37, «Проекцией» – 33. Остальные психологические защиты используют все госслужащие. Однако, превышение нормативного значения общей напряженности психологических защит зафиксирована только у двух служащих, что является положительным моментом в рамках исследуемой темы.

Результаты по авторской анкете для государственных гражданских служащих, направленной на самооценку уровня успешности служащего, а также по авторской анкете для непосредственных руководителей государственных гражданских служащих, направленной на оценку уровня успешности служащего, позволяют нам сказать, что мнения государственных гражданских служащих о самих себе и мнение руководителей о госслужащих практически совпадают, что свидетельствует об успешности госслужащих, о качественном исполнении ими должностных обязанностей.

Статистически доказано отсутствие взаимосвязи успешности госслужащих от его стажа работы и возраста.

Отсутствует взаимосвязь использования успешными в своей профдеятельности государственными гражданскими служащими таких психологических защит, как компенсация и интеллектуализация.

Установлена отрицательная корреляция стажа работы и возраста от использования психологических защит компенсация и замещение, а также отрицательная корреляция стажа от использования защиты проекция, что предполагает собой в меньшей степени использование указанных защит с увеличением стажа и, соответственно, опыта работы.

Использование любых психологических защит не приводит к психологическому балансу и разрешению ситуации, а только на время восстанавливает психологическое здоровье и уравнивает человека. Спустя годы работы, госслужащий осознает это и пытается реально находить выход из складывающихся негативных ситуаций, а не маскировать свое душевное спокойствие на уровне бессознательных действий.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Наше исследование по теме «Психологические защиты успешных государственных гражданских служащих» обусловлено актуальностью проведения исследовательской работы по данной теме, поскольку она является малоизученной, как с теоретической стороны, так и со стороны практических исследований. В науке еще нет данных о подтверждении или опровержении наличия взаимосвязи успешности госслужащих с использованием какой-либо психологической защиты. Цель, которую мы ставили перед собой, это теоретическое обоснование и экспериментальное доказательство наличия взаимосвязи между успешностью и доминирующей психологической защитой госслужащих.

Сформулировав тему, актуальность и цель работы мы поставили задачу доказать или опровергнуть существование следующих гипотез: успешность госслужащих взаимосвязана со стажем работы и возрастом, а также, что успешность взаимосвязана с использованием психологических защит компенсация и интеллектуализация.

Доказательство этих гипотез мы начали с изучения научной литературы, касающейся вопросов профессионального стресса, использования психологических защит, профессионального выгорания госслужащих. Далее нами был подобран диагностический материал для выявления доминирующих психологических защит и их напряженности, а также разработаны дополнительные анкеты для определения уровня успешности госслужащих, в которые вошли вопросы, которые определяют уважение, авторитет, исполнение обязанностей, моральное состояние и удовлетворение от работы госслужащих.

Обработав все полученные в ходе диагностики результаты, мы с помощью метода математической обработки данных, а именно корреляционного анализа Спирмена, доказали статистически отсутствие взаимосвязи успешности госслужащих от его стажа работы и возраста, а также, успешности от использования госслужащими психологических защит компенсация и

интеллектуализация, т.е. ни одна из гипотез не подтвердилась. Однако, на основе полученных статистических результатов мы получили отрицательную корреляцию стажа и возраста от использования психологических защит компенсация и замещение, а также отрицательную корреляцию стажа от использования защиты проекция.

Таким образом, на основе проведенного исследования можно сделать следующие выводы:

1. Использование и напряженность тех или иных психологических защит госслужащим зависит от множества факторов, таких как, например, специфический вид профессиональной деятельности, тип нервной системы обследуемого госслужащего, его стаж работы, возраст.

2. Выделяют следующие психологические защиты: проекция, отрицание, регрессия, подавление, замещение, компенсация, интеллектуализация, реактивное образование.

3. Можно выделить следующие классификации психологических защит:

- разделение защит на конструктивные и деструктивные. К конструктивным относятся компенсация и интеллектуализация. Все остальные защиты – деструктивные, не способствующие реальному разрешению конфликтных ситуаций;

- разделение защит на примитивные и задействующие «умственную» функцию человека. К примитивным можно отнести отрицание, к «умственным» – интеллектуализацию.

4. Нахождение в состоянии стресса, тревоги, плохом настроении, невозможность адаптации к условиям госслужбы вызывает использование различных психологических защит.

Так, нашим исследованием установлено, что у госслужащих присутствует напряженность по всем защитам, в большинстве случаев – это отрицание (у 18 из 42 человек), наименьшее количество госслужащих имеют напряженность по защите подавление (2 человека). Использование отрицания предполагает такой способ защиты, при котором личность отрицает обстоятельства, которые

вызывают у нее тревогу, и тем самым данные обстоятельства не признаются самой личностью. Подавление способствует переходу негативных для госслужащего импульсов в бессознательное, в связи с чем психотравмирующая ситуация вытесняется из сознания, однако, при этом, сохраняющееся эмоциональное напряжение воспринимается как внешне немотивированная тревога.

Таким образом, использование полученных результатов могут быть полезны как для самих государственных гражданских служащих, так и для психологов в рамках психологического либо группового консультирования таких служащих. Развитие способностей осознанно использовать конструктивные защиты будет способствовать реальному разрешению конфликтной ситуации, исключению стрессогенных факторов, в результате которых повысится настроение, уйдет беспокойство и тревожность, повысится способность справляться с трудными ситуациями, повысится успешность и продуктивность в профессиональной деятельности.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Salamanca S. y Garavito Y. Análisis sistemático sobre estrés laboral en Colombia // Análisis. 2021. Vol. 53, n.º 99. P. 410-432.
2. Акименко А.К. Динамика рефлексивных характеристик личности в структуре профессионального выгорания // Изв. Саратов. ун-та Нов. сер. Сер. Акмеология образования. Психология развития. 2017. № 4. С. 367-373.
3. Александрова Н.В. Психологическая защита воспитателей дошкольной образовательной организации // Вестник НовГУ. 2016. № 2 (93). С. 10-13.
4. Антилогова Л.Н., Рассудова Л.А. Виды психологической защиты у девиантных подростков // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2012. № 3 (50). С. 68-72.
5. Бабанов С.А. Профессиональный стресс, или профессиональные поражения эмоциональной сферы // ГБОУ ВПО «Самарский государственный медицинский университет» Минздрава России. 2014. № 4. С. 266-271.
6. Батуева С.В. Деструктивные психологические защиты личности, как индикатор неблагополучия социальной среды // Вестник Совета молодых учёных и специалистов Челябинской области. 2016. № 1-2. С. 3-6.
7. Бекасов И.Д. Акмеологическая оценка качества профессиональной деятельности государственных гражданских служащих: результаты экспериментального исследования // Акмеология. 2012. №3 (43). С. 83-86.
8. Белов В.Г., Бирюкова Г.М., Федоренко В.В. Психологическая защита и ее роль в процессе формирования адаптационной системы человека // Гуманизация образования. 2009. № 3. С. 66-71.
9. Бухарина Е.М. Проблема дефицита кадров на государственной гражданской службе // Хроноэкономика. 2019. № 1 (14). С. 28-32.
10. Бухтияров И.В., Рубцов М.Ю., Чесалин П.В. Валидизация оценки профессионального стресса у работников офисов // Экология человека. 2012. № 11. С. 22-26.

11. Вассерман Л.И. Психологическая диагностика индекса жизненного стиля // Санкт-Петербургский научно-исследовательский психоневрологический институт им. В.М. Бехтерева, пособие для психологов и врачей. 2017. № 2. 51 с.
12. Волкова А.В., Михайлова И.В. Возрастные особенности совладания со стрессом мужчин и женщин // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. 2018. № 3. С. 6-18.
13. Востряков Л.Е. Негативный имидж государственной службы: случайность или тенденция? // Личность. Культура. Общество. 2012. Т. 14. № 2(71-72). С. 223-230.
14. Гасюк В.А. Управление профессиональным стрессом сотрудников организации // Менеджмент предпринимательской деятельности: Материалы XVI международной научно-практической конференции преподавателей, докторантов, аспирантов и студентов, Симферополь, 12–13 апреля 2018 года. Симферополь: ИП Лавриненко Е.В. 2018. С. 112-116.
15. Даниленко А.А. Механизмы психологической защиты и копинг-стратегии как процессы интрапсихической адаптации // СПЖ. 2005. № 21. С. 154-156.
16. Деева О.С. Причины профессионального стресса и методы его профилактики // Ученые записки Тамбовского отделения РoСМУ. 2019. № 14. С. 140-146.
17. Долгова В.И., Кондратьева О.А. Психологическая защита / монография // Москва: Издательство Перо. 2014. 160 с.
18. Зейгарник Б.В. Психология личности: норма и патология // Избранные психологические труды, М. 2007. 416 с.
19. Зубахина Э.Н. Управление профессиональным стрессом и профилактика эмоционального выгорания // Проблемы безопасности российского общества. 2020. № 3(31). С. 69-75.
20. Изотова И.Ю. Специфика психологических защит у лиц с химической зависимостью // E-Scio. 2020. № 11 (50). С. 232-247.

21. Кабанов И.С. Современное понимание психологических защит в контексте здорового функционирования индивида // Изучение и образование детей с различными формами дизонтогенеза: Материалы межрегиональной научно-практической конференции студентов, магистрантов, аспирантов и слушателей, Екатеринбург, 25 октября 2012 года / Уральский государственный педагогический университет, Институт специального образования. Екатеринбург: Уральский государственный педагогический университет. 2012. С. 229-232.

22. Калашян Я.Г. Понятие «психологической защиты» в психодинамическом подходе и возможности ее исследования // Проблемы современного педагогического образования. 2015. № 48-1. С. 415-421.

23. Калмыкова О.С. Профилактика профессионального стресса на государственной гражданской и муниципальной службе // ЭГО: Экономика. Государство. Общество. 2018. № 3. С. 1-12.

24. Калмыкова О.Ю., Соловова Н.В., Правдина К.А. Профилактика профессионального стресса работников организации // Вестник СамГУ. 2015. № 8 (130). С. 122-130.

25. Каменская В.Г. Психологическая защита и мотивация в структуре конфликта. СПб.: Детство-пресс. 1999. 143 с.

26. Кондратьева О.Г., Садовников А.С. Влияние механизмов психологической защиты на уровень сформированности синдрома эмоционального выгорания у педагогов // АНИ: педагогика и психология. 2017. Т. 6. № 1(18). С. 283-285.

27. Использование адаптивных психологических защит в терапии девиантного поведения / Ц.П. Короленко [и др.]. // Сибирский педагогический журнал. 2014. № 6. С. 143-149.

28. Кобылова Г.С. Влияние возраста и стажа профессиональной деятельности на уровень зрелости психозащитного поведения у педагогических работников // Фундаментальные исследования. 2006. № 11. С. 89-92.

29. Лапкина Е.В. Психологическая защита и совладание человека в разные периоды взрослости // Ярославский педагогический вестник. 2010. № 3. С. 213-218.
30. Малкина-Пых И.Г. Психосоматика: практикум. М., Берлин: Директ-Медиа. 2020. 459 с.
31. Манухина С.Ю., Глушач Н.Н., Манухина Н.М. Профессиональный стресс в организационной среде // Ученые записки ОГУ. Серия: Гуманитарные и социальные науки. 2014. № 4. С. 350-354.
32. Муслумов Р.Р. Взаимосвязь психологических защит подростков с разными типами акцентуаций характера // Известия Уральского федерального университета. Серия 1: Проблемы образования, науки и культуры. 2019. № 1(183). С. 160-168.
33. Найденова С.В., Пономарев П.А. Профессиональный стресс: специфика возникновения и его психолого-экономические последствия // Современные инновации. 2015. № 2 (2). С. 97-100.
34. Наследов А.Д. Математические методы психологического исследования: анализ и интерпретация данных: учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлению и по специальностям психологии. Санкт-Петербург: Речь. 2012. 390 с.
35. Никифоров Г.С. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности. Санкт-Петербург: Речь. 2007. 443 с.
36. Олейник О.Ю. Взаимосвязь защитно-совладающего поведения с особенностями психологического пространства личности // Научные труды Московского гуманитарного университета. 2017. № 2. С. 19-29.
37. Оспенников С.В. Внутригрупповая динамика личностного роста курсантов военно-образовательного учреждения внутренних войск МВД России в условиях реализации программы психолого-педагогического сопровождения // Известия Иркутского государственного университета. Серия: Психология. 2016. № 15. С. 15-30.

38. Пилюгина Е.Р. Коррекционные возможности психологической защиты для повышения адаптации личности // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. 2019. № 3. С. 345-355.

39. Полторак К.В., Краснопахтова Л.И. Стрессоустойчивость муниципальных служащих как важный элемент профессиональной деятельности // Новая наука: современное состояние и пути развития. 2016. № 12-5. С. 71-73.

40. Проворотова Н.В. Особенности профессионального взаимодействия государственных гражданских служащих // Механизмы управления экономическими, экологическими и социальными процессами в условиях инновационного развития: Сборник материалов V Международной научно-практической конференции, Алчевск, 28–29 ноября 2018 года. Алчевск: Донбасский государственный технический университет. 2019. С. 249-254.

41. Пронюшкина Т.Г., Назарова И.Н. Практические рекомендации по профилактике профессиональных стрессов // Russian Journal of Education and Psychology. 2012. № 8. С. 25-37.

42. Романова Е.С., Гребенников Л.Р. Механизмы психологической защиты: генезис, функционирование, диагностика // г. Мытищи, Издательство «Талант». 1996. 144 с.

43. Сборник лучших кадровых практик на государственной гражданской и муниципальной службе 2016 года // Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации, М. 2017. 200 с.

44. Северинова А.А., Климовских Н.В. Профессиональная деформация государственных служащих // StudNet. 2020. № 9. С. 811-816.

45. Слободян Л.Д. Проблемы профессионального выгорания на государственной гражданской службе // Современное общество и власть. 2018. № 4(18). С. 72-80.

46. Состав работников, замещающих государственные (муниципальные) должности и должности государственной гражданской (муниципальной) службы, по полу, возрасту, стажу работы, образованию на 1 октября 2019 г.,

Стат. сб. / Росстат Т5 М., 2020 // <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13289>.

47. Толстихина, Д.С. Негативное влияние психологических защит на состояние психики на примере защиты «вытеснение» // Молодёжь Сибири - науке России : Материалы международной научно-практической конференции, Красноярск, 24 апреля 2020 года / Сост. Л.М. Ашихмина. Красноярск: Сибирский институт бизнеса, управления и психологии. 2020. С. 322-324.

48. Томас Е.Н. Специфика эмоционального выгорания у сотрудников ОВД с различным стажем службы // Современные инструменты управления человеческими ресурсами: теория и практика: материалы международной научно-практической конференции, посвященной 40-летию Челябинского государственного университета, в рамках Фестиваля науки и творчества ЧелГУ: в 2 частях, Челябинск, 28 сентября 2016 года / Челябинский государственный университет. 2016. С. 125-128.

49. Труд и занятость в России. 2019. Стат. сб. / Росстат Т78 М. 2019. 135 с.

50. Труфанова Т.А. Современные подходы к управлению профессиональными стрессами // Вестник ТГУ. 2015. № 4 (144). С. 77-84.

51. Труфанова Т.А. Управление профессиональными стрессами: современные методы и подходы // Социально-экономические явления и процессы. 2016. № 8. С. 72-79.

52. Тухужева Л.А., Джанкулаев А.А., Тухужева Ж.З. Механизмы психологической защиты // Вопросы науки и образования. 2020. № 2 (86). С. 35-38.

53. Фахрутдинова Л.Р. Об акмеологичности переживаний человека патология // Акмеология. 2007. № 1. С. 51-59.

54. Федеральная служба государственной статистики: официальный сайт. Москва. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13289>.

55. Фонталова Н.С. Стресс в профессиональной деятельности и его психологические последствия // Известия ИГЭА. 2013. № 3 (77). С.179-182.

56. Фрейд А. Эго и механизмы защиты. М. 2003. 159 с.

57. Фромм Э. Иметь или быть? // Москва: Прогресс. 1990. 330 с.

58. Халитов О.Ф. Исследование индекса жизненного стиля сотрудников как элемента комплекса мероприятий по профилактике профессиональной деформации // Вестник Московского университета МВД России. 2021. № 1. С. 324-329.

59. Храмцова В.В. Психологические защитные механизмы и их роль в оценке качества жизни у больных хроническими обструктивными заболеваниями легких // Журнал Гродненского государственного медицинского университета. 2013. № 3. С. 46-48.

60. Черенёва Е.А. Защитные механизмы поведения как фактор адаптивного поведения личности // Вестник ТГПУ. 2013. № 6 (134). С. 122-126.

61. Щукина Т.В. Кадровая политика в системе государственной гражданской службы субъектов Российской Федерации: концептуальные подходы и административно-правовое регулирование / монография // Воронеж: Издательско-полиграфический центр «Научна книга». 2011. 650 с.

62. Якушев А.А. Актуализация управления профессиональным стрессом в практике работы с персоналом организаций // Современные технологии управления персоналом: Сборник трудов VII Международной научно-практической конференции, Симферополь, 13 ноября 2020 года / Под научной редакцией О.С. Резниковой. Симферополь: ООО «Издательство Типография «Ариал». 2020. С. 97-100.

## ПРИЛОЖЕНИЯ

## Приложение 1

## Тест «Индекс жизненного стиля»

Уважаемые госслужащие! Приглашаю Вас принять участие в исследовании студентки Тюменского государственного университета Подкорытовой Т.Г. на тему «Индекс жизненного стиля успешных государственных гражданских служащих».

Анкета НЕ является анонимной, но все ответы будут использованы исключительно в научных целях без возможности идентификации Вас лично.

Время заполнения: до 15 минут.

В благодарность за участие в исследовании я буду рада предоставить Вам персональную интерпретацию результата и общие рекомендации.

Если Вы хотите получить интерпретацию, то в последней строке укажите адрес электронной почты. Я пришлю Вам файл сразу после обработки.

Спасибо за Ваше время!

ФИО	
Пол	
Возраст	
Место работы, должность	
Стаж работы в данной должности	
Общий стаж государственной гражданской службы	
Образование (специальность)	
Дата заполнения	
Адрес электронной почты	

Внимательно прочитайте приведенные ниже утверждения, описывающие чувства, поведение и реакции людей в определенных жизненных ситуациях, и если они имеют к Вам отношение, то отметьте соответствующие номера знаком "+".

№ п/п	Утверждения	Да
1	Я человек, с которым очень легко поладить	
2	Когда я чего-то хочу, у меня не хватает терпения подождать	
3	Всегда был такой человек, на которого я хотел бы походить	
4	Люди считают меня сдержанным, рассудительным человеком	
5	Мне противны непристойные кинофильмы	
6	Я редко помню свои сны	
7	Люди, которые всюду распоряжаются, приводят меня в бешенство	
8	Иногда у меня возникает желание пробить кулаком стену	
9	Меня сильно раздражает, когда люди рисуются	
10	В своих фантазиях я всегда главный герой	
11	У меня не очень хорошая память на лица	
12	Я чувствую некоторую неловкость, пользуясь общественной баней	
13	Я всегда внимательно выслушиваю все точки зрения в споре	
14	Я легко выхожу из себя, но быстро успокаиваюсь	
15	Когда в толпе кто-то толкает меня, я испытываю желание ответить тем же	

16	Многое во мне восхищает людей	
17	Отправляясь в поездку, я обязательно планирую каждую деталь	
18	Иногда, без всякой причины, на меня нападает упрямство	
19	Друзья почти никогда не подводят меня	
20	Мне случалось думать о самоубийстве	
21	Меня оскорбляют непристойные шутки	
22	Я всегда вижу светлые стороны вещей	
23	Я ненавижу недоброжелательных людей	
24	Если кто-нибудь говорит, что я не смогу что-то сделать, то я нарочно хочу сделать это, чтобы доказать ему неправоту	
25	Я испытываю затруднения, вспоминая имена людей	
26	Я склонен к излишней импульсивности	
27	Я терпеть не могу людей, которые добиваются своего, вызывая к себе жалость	
28	Я ни к кому не отношусь с предубеждением	
29	Иногда меня беспокоит, что люди подумают, будто я веду себя странно, глупо или смешно	
30	Я всегда нахожу логичные объяснения любым неприятностям	
31	Иногда мне хочется увидеть конец света	
32	Порнография отвратительна	
33	Иногда, будучи расстроен, я ем больше обычного	
34	У меня нет врагов	
35	Я не очень хорошо помню свое детство	
36	Я не боюсь состариться, потому что это происходит с каждым	
37	В своих фантазиях я совершаю великие дела	
38	Большинство людей раздражают меня, потому что они слишком эгоистичны	
39	Прикосновение к чему-либо склизкому вызывает во мне омерзение	
40	У меня часто бывают яркие, сюжетные сновидения	
41	Я убежден, что если буду неосторожен, люди воспользуются этим	
42	Я не скоро замечаю дурное в людях	
43	Когда я читаю или слышу о трагедии, это не слишком трогает меня	
44	Когда есть повод рассердиться, я предпочитаю основательно все обдумать	
45	Я испытываю сильную потребность в комплиментах	
46	Сексуальная невоздержанность отвратительна	
47	Когда в толпе кто-то мешает моему движению, у меня иногда возникает желание толкнуть его плечом	
48	Как только что-нибудь не по-моему, я обижаюсь и мрачнею	
49	Когда я вижу окровавленного человека на экране, это почти не волнует меня	
50	В сложных жизненных ситуациях я не могу обойтись без поддержки и помощи людей	
51	Большинство окружающих считают меня очень интересным человеком	
52	Я ношу одежду, которая скрывает недостатки моей фигуры	
53	Для меня очень важно всегда придерживаться общепринятых правил поведения	
54	Я склонен часто противоречить людям	

55	Почти во всех семьях супруги друг другу изменяют	
56	По-видимому, я слишком отстраненно смотрю на вещи	
57	В разговорах с представителями противоположного пола я стараюсь избегать щекотливых тем	
58	Когда у меня что-то не получается, мне иногда хочется плакать	
59	Из моей памяти часто выпадают некоторые мелочи	
60	Когда кто-то толкает меня, я испытываю сильное негодование	
61	Я выбрасываю из головы то, что мне не нравится	
62	В любой неудаче я обязательно нахожу положительные стороны	
63	Я терпеть не могу людей, которые всегда стараются быть в центре внимания	
64	Я почти ничего не выбрасываю и бережно храню множество разных вещей	
65	В компании друзей мне больше всего нравятся разговоры о прошедших событиях, развлечениях и удовольствиях	
66	Меня не слишком раздражает детский плач	
67	Мне случалось так разозлиться, что я готов был перебить все вдребезги	
68	Я всегда оптимистичен	
69	Я чувствую себя неуютно, когда на меня не обращают внимания	
70	Какие бы страсти не разыгрывались на экране, я всегда отдаю себе отчет в том, что это только на экране	
71	Я часто испытываю чувство ревности	
72	Я бы никогда специально не пошел на откровенно эротический фильм	
73	Неприятно то, что людям, как правило, нельзя доверять	
74	Я готов почти на все, чтобы произвести хорошее впечатление	
75	Я никогда не бывал панически испуган	
76	Я не упущу случая посмотреть хороший триллер или боевик	
77	Я думаю, что ситуация в мире лучше, чем полагает большинство людей	
78	Даже небольшое разочарование может привести меня в уныние	
79	Мне не нравится, когда люди откровенно флиртуют	
80	Я никогда не позволяю себе терять самообладание	
81	Я всегда готовлюсь к неудаче, чтобы не быть застигнутым врасплох	
82	Кажется, некоторые из моих знакомых завидуют моему умению жить	
83	Мне случалось со зла так сильно ударить или пнуть по чему-нибудь, что я неумышленно причинял себе боль	
84	Я знаю, что за глаза кое-кто отзывается обо мне дурно	
85	Я едва ли могу вспомнить свои первые школьные годы	
86	Когда я расстроен, я иногда веду себя по-детски	
87	Мне намного проще говорить о своих мыслях, чем о своих чувствах	
88	Когда я бываю в отъезде и у меня случаются неприятности, я сразу начинаю сильно тосковать по дому	
89	Когда я слышу о жестокостях, это не слишком глубоко трогает меня	
90	Я легко переношу критику и замечания	
91	Я не скрываю своего раздражения по поводу привычек некоторых членов моей семьи	
92	Я знаю, что есть люди, настроенные против меня	
93	Я не могу переживать свои неудачи в одиночку	
94	К счастью, у меня меньше проблем, чем имеет большинство людей	

95	Если что-то волнует меня, я иногда испытываю усталость и желание выспаться	
96	Отвратительно то, что почти все люди, добившиеся успеха, достигли его с помощью лжи	
97	Нередко я испытываю желание почувствовать в своих руках пистолет или автомат	

## Анкета «Оценка своей успешности госслужащими»

№ \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

Уважаемые госслужащие! Приглашаю Вас принять участие в исследовании студентки Тюменского государственного университета Подкорытовой Т.Г. на тему: факторы, повышающие производительность труда государственных гражданских служащих.

Анкета НЕ является анонимной, но все ответы будут использованы исключительно в научных целях без возможности идентификации Вас лично, Ваши ответы не будут переданы третьим лицам.

Время заполнения: до 5 минут.

ФИО	
Возраст	
Место работы, должность	
Стаж работы в данной должности	
Общий стаж государственной гражданской службы	
Образование (специальность)	

Внимательно прочитайте приведенные ниже вопросы и поставьте знак "+" рядом с тем ответом, который больше соответствует Вашему мнению.

№ п/п	Вопросы	Варианты ответов		
		а) да	б) затрудняюсь ответить / иногда	в) нет
1.	Пользуетесь ли Вы уважением среди коллег, обращаются ли коллеги к Вам за советом?			
2.	Прислушивается ли к Вашему мнению начальник отдела?			
3.	Считаете ли Вы, что пользуетесь уважением у начальника отдела?			
4.	Обсуждаете ли Вы с начальником отдела рабочие вопросы?			
5.	Хвалит ли Вас начальник отдела?			
6.	Между Вами и начальником отдела сложились хорошие взаимоотношения?			
7.	В настоящее время Вы определяете свое положение в коллективе как положительное?			
8.	Начальник отдела оказывает эмоциональную поддержку, дает советы, подбадривает?			
9.	Откладываете ли Вы срочные документы на завтра, т.к. не успели сделать сегодня?			
10.	Считаете ли Вы, что исполняете должностные обязанности качественно?			
11.	Бывают ли ситуации, что разозлившись на начальника отдела, Вы выходите из себя?			
12.	Работаете ли Вы спокойно, не испытывая напряжение?			

13.	Во время работы у Вас появляется усталость и Вы ждете окончания рабочего дня с нетерпением?			
14.	Ощущаете ли Вы упадок сил и разочарование во время трудового дня?			
15.	У Вас есть стремление содействовать развитию своего отдела/направления?			
16.	Испытываете ли Вы удовлетворенность от своей работы?			
17.	Испытываете ли Вы раздражение (злость), если приходится задерживаться по инициативе начальника отдела?			
18.	Испытываете ли Вы злость от поручений начальника отдела?			
19.	Во время трудовой деятельности Вы чувствуете удовлетворенность собой?			
20.	Решение Ваших жизненных планов (интересная работа, повышение квалификации и т.д.) связано с работой в данном органе государственной власти?			
21.	В настоящее время работа по специальности приносит Вам то удовлетворение, которое Вы ожидали?			
22.	Если бы Вам предложили такую же или аналогичную работу в другом месте, Вы бы сменили место работы?			
23.	Испытываете ли Вы свою значимость, работая в данном отделе?			
24.	Имеет ли начальник отдела к Вам претензии?			
25.	Оцениваете ли Вы свою работу как продуктивную?			

**Анкета «Оценка успешности госслужащих непосредственными  
руководителями»**

№ \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

Уважаемые руководители! Приглашаю Вас принять участие в исследовании студентки Тюменского государственного университета Подкорытовой Т.Г. на тему: факторы, повышающие производительность труда государственных гражданских служащих.

Анкета НЕ является анонимной, но все ответы будут использованы исключительно в научных целях без возможности идентификации Вас лично, Ваши ответы не будут переданы третьим лицам.

Время заполнения: до 5 минут.

ФИО	
Место работы, должность	
Стаж работы в данной должности	
Общий стаж государственной гражданской службы	
Образование (специальность)	

В данной анкете оценивается специалист Вашего отдела \_\_\_\_\_

(ФИО госслужащего, которого Вы оцениваете)

Внимательно прочитайте приведенные ниже вопросы и поставьте знак "+" рядом с тем ответом, который больше соответствует Вашему мнению.

№ п/ п	Вопросы	Варианты ответов		
		а) да	б) затрудняю сь ответить / иногда	в) нет
1.	Пользуется ли специалист авторитетом среди коллег, обращаются ли к нему за советом коллеги?			
2.	Прислушиваетесь ли Вы ко мнению специалиста?			
3.	Считаете ли Вы, что пользуетесь уважением у специалиста?			
4.	Обсуждаете ли Вы со специалистом отдела рабочие вопросы?			
5.	Хвалите ли Вы специалиста?			
6.	Между Вами и специалистом сложились хорошие взаимоотношения?			
7.	У Вас есть стремление помогать специалисту советом в исполнении им его должностных обязанностей?			
8.	В случае Вашего отсутствия на работе (отпуск, больничный и пр.) оставили бы Вы специалиста исполняющим обязанности начальника отдела?			
9.	Воспользовались ли бы Вы доводами специалиста о необходимости внедрения какой-либо программы?			
10.	Умеет ли специалист донести до Вас свою точку зрения?			

11.	Часто ли Вы с ним соглашаетесь?			
12.	Считаете ли вы специалиста перспективным (в сравнении с другими его коллегами)?			
13.	Откладывает ли специалист срочные документы на завтра?			
14.	Считаете ли Вы, что специалист недостаточно качественно исполняет должностные обязанности?			
15.	Замечаете ли Вы, что специалист осуществляет свою работу медлительно или затягивая сроки?			
16.	Бывают ли ситуации, что разозлившись на специалиста, Вы выходите из себя?			
17.	Часто ли у специалиста плохое настроение?			
18.	Легко ли Вам работать со специалистом?			
19.	Устаете ли Вы от общения со специалистом?			
20.	Часто ли специалист с Вами спорит, при том, очевидно, что специалист не прав?			
21.	Считаете ли Вы, что специалист вносит вклад (имеет стремление) в развитие отдела / направления?			
22.	Испытываете ли Вы удовлетворенность от работы со специалистом?			
23.	Раздражается ли специалист, если приходится задерживаться по Вашей инициативе?			
24.	Кажется ли Вам, что специалист злится от Ваших поручений?			
25.	Имеете ли Вы претензии к специалисту?			

## Ключ определения значений психологических защит

Название шкал	Номера утверждений	n
Отрицание	1, 16, 22, 28, 34, 42, 51, 61, 68, 77, 82, 90, 94	13
Подавление	6, 11, 19, 25, 35, 43, 49, 59, 66, 75, 85, 89	12
Регрессия	2, 14, 18, 26, 33, 48, 50, 58, 69, 78, 86, 88, 93, 95	14
Компенсация	3, 10, 24, 29, 37, 45, 52, 64, 65, 74	10
Проекция	7, 9, 23, 27, 38, 41, 55, 63, 71, 73, 84, 92, 96	13
Замещение	8, 15, 20, 31, 40, 47, 54, 60, 67, 76, 83, 91, 97	13
Интеллектуализация	4, 13, 17, 30, 36, 44, 56, 62, 70, 80, 81, 87	12
Реактивное образование	5, 12, 21, 32, 39, 46, 53, 57, 72, 79,	10

## Данные анкет, определяющих успешность госслужащих

	Как специалист оценивает себя	Как начальник отдела оценивает специалиста	Стаж работы специалиста	Возраст специалиста
№ 1	43	47	5	32
№ 2	37	47	10	41
№ 3	43	27	28	55
№ 4	40	49	12	45
№ 5	41	45	2	37
№ 6	6	44	2	37
№ 7	40	27	14	41
№ 8	41	42	1	32
№ 9	23	48	5	39
№ 10	41	41	8	31
№ 11	45	50	20	49
№ 12	39	39	18	43
№ 13	43	46	1	25
№ 14	41	44	22	52
№ 15	46	49	1	25
№ 16	49	50	21	44
№ 17	45	42	3	25
№ 18	39	47	3	33
№ 19	40	25	0	41
№ 20	43	49	18	44
№ 21	24	20	3	38
№ 22	35	45	15	39
№ 23	46	10	9	42
№ 24	40	32	30	57
№ 25	32	38	18	40
№ 26	21	23	20	43
№ 27	24	39	13	38
№ 28	25	31	14	37
№ 29	25	10	8	30
№ 30	42	49	13	39
№ 31	42	49	18	40
№ 32	38	35	20	42
№ 33	47	44	6	29
№ 34	45	42	17	42
№ 35	49	45	28	51
№ 36	44	40	3,5	28
№ 37	46	36	6	34
№ 38	44	49	20	55
№ 39	20	28	13	35
№ 40	26	48	5	36
№ 41	45	49	10	40
№ 42	50	49	11	40

ИТОГО:	1 – неуспешный; 9 – средняя успешность; 32 – успешные	2 – неуспешные; 8 – средняя успешность; 32 – успешные		
--------	--	--	--	--

## Первичные данные использования психологических защит

	Отрицание	Подавление	Регрессия	Компенсация	Проекция	Замещение	Интеллектуализация	Реактивное образование
№ 1	3	5	5	3	1	1	3	2
№ 2	9	4	4	1	4	2	9	5
№ 3	5	0	3	1	0	2	3	3
№ 4	7	3	5	1	1	0	6	1
№ 5	10	2	2	4	3	4	9	5
№ 6	5	1	2	6	7	2	3	2
№ 7	8	3	2	1	0	1	7	3
№ 8	4	1	2	0	2	2	4	0
№ 9	3	4	2	6	9	9	6	2
№ 10	11	4	2	1	6	3	2	2
№ 11	7	4	0	1	2	0	7	4
№ 12	7	4	7	1	2	3	9	2
№ 13	7	4	6	2	6	3	6	2
№ 14	9	2	5	1	4	5	4	4
№ 15	4	2	1	4	4	5	5	7
№ 16	6	3	3	0	0	0	4	1
№ 17	6	4	8	6	9	8	5	9
№ 18	6	1	3	2	5	4	10	1
№ 19	3	5	6	2	7	6	1	1
№ 20	4	2	4	2	1	3	4	1
№ 21	4	4	5	5	9	4	5	5
№ 22	5	5	7	2	8	2	7	3
№ 23	7	4	0	2	1	1	10	1
№ 24	7	1	1	1	0	0	5	1
№ 25	3	2	3	0	0	1	5	0
№ 26	9	4	10	6	6	4	9	6
№ 27	5	2	8	1	2	2	7	0
№ 28	1	1	3	0	1	1	2	1
№ 29	5	2	3	3	6	5	5	5
№ 30	4	3	5	4	8	3	4	3
№ 31	7	8	4	4	4	7	8	1
№ 32	8	3	9	2	2	3	5	3
№ 33	6	5	0	2	0	1	9	3
№ 34	6	6	5	2	1	5	5	3
№ 35	7	1	4	6	8	3	9	3
№ 36	8	5	5	3	1	5	6	0
№ 37	7	1	2	2	0	2	5	1
№ 38	6	3	4	0	0	0	6	4
№ 39	1	4	2	1	2	1	7	4
№ 40	7	9	5	5	7	5	5	6
№ 41	4	2	3	2	0	1	1	5
№ 42	3	2	3	7	4	2	3	2

## Напряженность психологических защит

	Отрицание	Подавление	Регрессия	Компенсация	Проекция	Замещение	Интеллектуализация	Реактивное образование
№ 1	23	42	36	30	8	8	25	20
№ 2	69	33	29	10	31	15	75	50
№ 3	38	0	21	10	0	15	25	30
№ 4	54	25	36	10	8	0	50	10
№ 5	77	17	14	40	23	31	75	50
№ 6	38	8	14	60	54	15	25	20
№ 7	62	25	14	10	0	8	59	30
№ 8	31	8	14	0	15	15	33	0
№ 9	23	33	14	60	69	69	50	20
№ 10	85	33	14	10	46	23	17	20
№ 11	54	33	0	10	15	0	59	40
№ 12	54	33	50	10	15	23	75	20
№ 13	54	33	43	20	46	23	50	20
№ 14	69	17	36	10	31	38	33	40
№ 15	31	17	7	40	31	38	42	70
№ 16	46	25	21	0	0	0	33	10
№ 17	46	33	57	60	69	62	42	90
№ 18	46	8	21	20	38	31	83	10
№ 19	23	42	43	20	54	46	8	10
№ 20	31	17	29	20	8	23	33	10
№ 21	31	33	36	50	69	31	42	50
№ 22	38	42	50	20	62	15	59	30
№ 23	54	33	0	20	8	8	83	10
№ 24	54	8	7	10	0	0	42	10
№ 25	23	17	21	0	0	8	42	0
№ 26	69	33	71	60	46	31	75	60
№ 27	38	17	57	10	15	15	59	0
№ 28	8	8	21	0	8	8	17	10
№ 29	38	17	21	30	46	38	42	50
№ 30	31	25	36	40	62	23	33	30
№ 31	54	67	29	40	31	54	67	10
№ 32	62	25	64	20	15	23	42	30
№ 33	46	42	0	20	0	8	75	30
№ 34	46	50	36	20	8	38	42	30
№ 35	54	8	29	60	62	23	75	30
№ 36	62	42	36	30	8	38	50	0
№ 37	54	8	14	20	0	15	42	10
№ 38	46	25	29	0	0	0	50	40
№ 39	8	33	14	10	15	8	59	40
№ 40	54	75	36	50	54	38	42	60
№ 41	31	17	21	20	0	8	8	50
№ 42	23	17	21	70	31	15	25	20

## Общая напряженность психологических защит

	Общая напряженность психологических защит
№ 1	24
№ 2	39
№ 3	18
№ 4	25
№ 5	40
№ 6	29
№ 7	26
№ 8	15
№ 9	42
№ 10	32
№ 11	26
№ 12	36
№ 13	37
№ 14	35
№ 15	33
№ 16	18
№ 17	57
№ 18	33
№ 19	32
№ 20	22
№ 21	42
№ 22	40
№ 23	27
№ 24	16
№ 25	14
№ 26	56
№ 27	28
№ 28	10
№ 29	35
№ 30	35
№ 31	44
№ 32	36
№ 33	21
№ 34	28
№ 35	35
№ 36	26
№ 37	13
№ 38	18
№ 39	22
№ 40	43
№ 41	19
№ 42	27