

Эмоциональное выгорание и поведение в конфликте специалистов органов опеки и попечительства

Витман Е.П.

Департамент образования администрации города Омска, г. Омск, Российская Федерация
e-mail: elenavitman06096@gmail.com

Шпагина Е.М.

Московский государственный психолого-педагогический университет (ФГБОУ ВО МГППУ),
г. Москва, Российская Федерация
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3325-3402>, e-mail: shpaginaem@mgppu.ru

Статья подготовлена на основе результатов выпускной квалификационной работы и посвящена изучению связи эмоционального выгорания и поведения в конфликте у специалистов органов опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних (далее — ООиП). Участниками эмпирического исследования стали 78 сотрудников управления опеки и попечительства департамента образования Администрации города Омска в возрасте от 22 до 65 лет (средний возраст в испытуемой выборке составляет $40,10 \pm 9,69$ лет). Стаж работы испытуемых в среднем составил $12,18 \pm 5,41$ лет. Исследование проводилось при помощи психодиагностического инструментария: методика «Опросник на выявление ведущего поведения в конфликтной ситуации» Томаса — Киллмена, методика «Опросник профессионального (эмоционального) выгорания» (К. Маслач). Показано, что статистическая зависимость особенностей эмоционального выгорания с моделями поведения в конфликте незначительна. Стадия эмоционального выгорания «эмоциональное истощение» достоверно коррелирует со шкалой поведения в конфликте «компромисс». Для двух других шкал, характеризующих стадии эмоционального выгорания, не было зафиксировано значимых корреляций с особенностями поведения в конфликтных ситуациях.

Ключевые слова: эмоциональное выгорание; поведение в конфликте; органы опеки и попечительства; несовершеннолетние; специалисты помогающих профессий.

Благодарности. Авторы благодарят за помощь в сборе данных для исследования сотрудников управления опеки и попечительства департамента образования Администрации города Омска.

Для цитаты: Витман Е.П., Шпагина Е.М. Эмоциональное выгорание и поведение в конфликте специалистов органов опеки и попечительства [Электронный ресурс] // Социальные науки и детство. 2024. Том 5. № 2. С. 54–70. DOI:10.17759/ssc.2024050204

Emotional Burnout and Behavior in Conflict between Specialists of Guardianship and Guardianship Authorities

Elena P. Vitman

Department of Education of the Omsk City Administration, Omsk, Russia
e-mail: elenavitman06096@gmail.com

Elena M. Shpagina

Moscow State University of Psychology & Education, Moscow, Russia

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3325-3402>, e-mail: shpaginaem@mgppu.ru

The article is prepared on the basis of the results of the final qualifying work and is devoted to the study of the relationship between emotional burnout and behavior in conflict among specialists of guardianship and guardianship authorities in relation to minors (hereinafter — OIP). The participants of the empirical study were 78 employees of the Department of Guardianship and Guardianship of the Department of Education of the Omsk City Administration, aged 22 to 65 years (the average age in the test sample is 40.10 ± 9.69 years). The average work experience of the subjects was 12.18 ± 5.41 years. The study was conducted using psychodiagnostic tools: the Thomas-Killman Questionnaire for Identifying Leading Behavior in a conflict situation, the Questionnaire for Professional (Emotional) Burnout (K. Maslach). It is shown that the statistical dependence of the features of emotional burnout with patterns of behavior in conflict is insignificant. The stage of emotional burnout — “emotional exhaustion” significantly correlates with the scale of behavior in conflict “compromise”. For the other two scales characterizing the stages of emotional burnout, there were no significant correlations with the characteristics of behavior in conflict situations.

Keywords: emotional burnout, behavior in conflict, guardianship and trusteeship authorities, minors, specialists in helping professions.

Acknowledgments. The authors thank the staff of the Department of Guardianship and Trusteeship of the Department of Education of the Omsk City Administration for their assistance in collecting data for the study.

For citation: Vitman E.P., Shpagina E.M. Emotional Burnout and Behavior in Conflict between Specialists of Guardianship and Guardianship Authorities [Elektronnyi resurs]. *Social'ny'e nauki i detstvo = Social Sciences and Childhood*, 2024. Vol. 5, no. 2, pp. 54–70. DOI:10.17759/ssc.2024050204 (In Russ., abstr. in Engl.).

Введение

В статье представлены результаты исследования, выполненного в ходе написания и защиты выпускной квалификационной работы «Связь эмоционального выгорания и поведения в конфликте у специалистов органов опеки и попечительства». Феномен эмоционального выгорания специалистов социальной сферы вызывает интерес у исследователей профессиональной деятельности достаточно давно. Это связывают как с особенностями работы с людьми, так и со временем пребывания в профессии. Опытный сотрудник обладает знаниями и навыками в профессиональной сфере, что должно способствовать успешности и большей удовлетворенности от работы; но, с другой стороны, практики и исследователи отмечают определенный регресс или «усталость» от профессии. Научных исследований эмоционального выгорания специалистов органов опеки и попечительства практически нет.

Непосредственно особенности синдрома эмоционального выгорания, специфика его возникновения, развития, проявления изучались многими авторами (М.В. Агапова [1], Р.М. Айсина [2], И.Н. Асеева [4], В.В. Бойко [5; 6], Е.А. Василевская [8], Н.Е. Водопьянова [9; 10; 11], М.А. Гордеева [13], М.Ю. Горохова [14], Н.И. Давыдова [16], Т.А. Жалагина [17], О.В. Крапивина [20], И.А. Курапова [21], В.Е. Орел [24; 25], О.А. Папанова

[26], И.В. Седова [30], Е.Г. Таткина [32], П.С. Твилле [33], Е.И. Цюхай [34], Е.И. Ярошенко [35], С. Maslach [36; 37] и другие) с различных ракурсов. В работах указанных исследователей раскрываются факторы, условия, содержание, признаки и этапы эмоционального выгорания в профессиональной деятельности. Эмоциональное выгорание рассматривается как закономерный результат критического снижения энергетических ресурсов человека, проявляющийся в эмоциональном истощении, деперсонализации и редукции личных достижений, что в конечном итоге негативно отражается на процессе и результате труда специалиста [12].

Т.А. Жалагина и В.П. Подвойский трактуют психическое выгорание личности как многоуровневую систему адаптации к условиям общества, что является способом активного преобразования собственной жизнедеятельности исходя из собственного психологического опыта [17]. В свою очередь, В.П. Подвойский считает, что механизм психического истощения запускается в процессе негативных изменений психологического опыта человека в результате профессиональной деятельности [28].

В контексте исследований А.К. Марковой, психическое выгорание — это одна из причин, которая препятствует профессиональному развитию человека. Она отмечает, что если человек часто сталкивается в профессиональной деятельности с неудачами, то эмоциональное истощение становится неизбежным следствием [22].

В ходе своих исследований в области эмоционального выгорания В.Е. Орел акцентирует внимание на изучении психического истощения как многогранного и комплексного феномена, включающего в себя широкий спектр компонентов. Автор дает определение «психическому истощению» через призму профессиональной деятельности и ее специфики, в рамках которой данное состояние возникает [24; 25].

В.В. Бойко предложил классификацию, определяющую внешние и внутренние факторы, которые способствуют развитию выгорания. Он выделяет три фазы стресса при эмоциональном выгорании: первая фаза — тревожное или нервное напряжение, возникающее вследствие дестабилизирующих факторов, хронической психоэмоциональной атмосферы и трудностей, при которых снижается уровень резистентности организма, нарушаются вегетативные и соматические функции; вторая фаза — резистенция, когда человек пытается защитить себя от неприятных впечатлений, но организм активирует резервы, включая механизмы саморегуляции защиты; третья фаза — истощение, которое характеризуется истощением психических ресурсов и снижением эмоционального тонуса [5; 6].

И.А. Булгаков, проанализировав исследования эмоционального выгорания последних лет в зарубежных источниках, пришел к выводу, что они касаются трех основных направлений: 1) роли эмоционального интеллекта в эмоциональном выгорании; 2) роли эмоционального труда и психологической гибкости; 3) связи социальной идентичности и характера профессиональной деятельности [7].

Логично предположить, что именно негативные эмоции являются одним из предикторов эмоционального истощения. Как известно, именно в нерегулируемых конфликтных отношениях мы получаем наибольшее количество негативных эмоций и переживаний. Если профессиональная деятельность связана с наличием таких конфликтов, то риск эмоционального истощения велик, что подтверждается исследователями в других

профессиональных сообщества [12]. Изменение эмоциональной составляющей профессиональной деятельности специалиста органов опеки и попечительства преимущественно имеет связь с конфликтами.

По определению Н.В. Гришиной, конфликты сопровождаются негативными эмоциями, так как протекают в острой форме разрешения противоречий между людьми [15].

В социальной конфликтологии [31] отношение и ориентация личности (или группы) по отношению к конфликту, а также образ определенного поведения в ситуации конфликта рассматривается как стратегия поведения в конфликте.

Согласно модели, созданной К.У. Томасом и Р.Х. Киллменом в 1972 году, существует пять основных стилей (стратегий) поведения в конфликте: компромисс и сотрудничество, избегание, соперничество, приспособление [3; 31]. В нашем исследовании мы придерживаемся именно этой модели.

Связь между выбором стратегии поведения в конфликте при эмоциональном выгорании и их характером активно изучается в различных профессиональных сферах. Эти исследования позволяют сделать вывод, что данное взаимодействие различно в принципиально разных профессиональных областях, например, среди педагогов [8; 12; 16; 23; 30; 34] или медицинского персонала [27; 32], социальных работников и других [18; 19; 26; 28]. В связи с этим возникает необходимость исследования данной связи среди сотрудников органов опеки и попечительства, так как данная проблематика пока недостаточно исследована именно в этой профессиональной области.

Нами проведено исследование, направленное на выявление характера связи эмоционального выгорания и поведения в конфликте у сотрудников органов опеки и попечительства.

Программа и методики исследования

Гипотеза: существует связь между эмоциональным выгоранием и поведением в конфликте у специалистов ООиП.

Частные гипотезы:

- существует связь между фазами эмоционального выгорания и возрастом специалистов органов опеки и попечительства;
- существует связь между выбором стратегии поведения в конфликте и возрастом специалистов органов опеки и попечительства.

Цель: выявить связи эмоционального выгорания и поведения в конфликте у специалистов органов опеки и попечительства.

Методики.

Исследование проводилось с применением психолого-диагностического комплекса, включающего следующие методики:

- методика «Опросник на выявление ведущего поведения в конфликтной ситуации» К.У. Томаса — Р.Х. Киллмена в адаптации Н.В. Гришиной;
- методика «Опросник профессионального (эмоционального) выгорания» К. Маслач в адаптации Н.Е. Водопьяновой.

Анализ эмпирических данных проводился с помощью методов математической статистики: коэффициент ранговой корреляции ρ Спирмена для выявления взаимосвязи,

критерий Колмогорова — Смирнова для проверки гипотез о принадлежности анализируемой выборки закону распределения.

Выборка: участники эмпирического исследования стали 78 сотрудников управления опеки и попечительства департамента образования Администрации города Омска в возрасте от 22 до 65 лет (средний возраст в испытуемой выборке составляет $40,10 \pm 9,69$ лет). Стаж работы испытуемых в среднем составил $12,18 \pm 5,41$ лет. Минимальное значение стажа работы составило 1,00 год, а максимальное — 25,00 лет.

Результаты исследования

Результаты диагностики по методике «Опросник на выявление ведущего поведения в конфликтной ситуации» К.У. Томаса — Р.Х. Киллмена (в адаптации Н.В. Гришиной) [29; 30].

Расчет критерия Колмогорова — Смирнова позволил выявить, что показатели тестирования по всем шкалам отклоняются от нормального распределения. Вследствие этого в дальнейшем при проведении статистического анализа было принято решение использовать непараметрические методы, в частности, ранговую корреляцию Спирмена. Установлено, что по всем шкалам отмечается высокая вариация показателей, выборка неоднородна, что ожидаемо — в связи с высоким колебанием возрастного диапазона участников исследования и их разным профессиональным стажем (табл. 1).

Таблица 1

Диагностика поведения в конфликте участников исследования по методике «Опросник на выявление ведущего поведения в конфликтной ситуации» (n = 78)

Шкала	Min	Max	$\bar{X} \pm S_{\bar{x}}$	V
Соперничество	0,00	11,00	$3,76 \pm 2,45$	65,23
Сотрудничество	2,00	10,00	$5,88 \pm 1,89$	32,05
Компромисс	4,00	11,00	$7,91 \pm 1,56$	19,77
Избегание	2,00	10,00	$6,76 \pm 1,94$	28,64
Приспособление	0,00	12,00	$5,59 \pm 1,99$	35,60

За исключением соперничества, которое имеет достаточно невысокие баллы в среднем по выборке, по остальным шкалам зафиксированы достаточно средние значения. Причем значения разных шкал сильно отличаются. В то же время, высокая вариация для шкалы «соперничество» указывает на наличие в группе достаточно сильных личностей с яркой индивидуальностью, склонных к стремлению решать спор в конфликте в свою сторону. В отношении остальных шкал средние величины балльной оценки и высокая вариация указывают на существенные отличия в стилях конфликтного поведения в изучаемой выборке сотрудников, что не позволяет определить преимущество какого-либо из них. Положительным следует считать то, что наивысшая средняя оценка относится к возможности или желанию идти на компромисс в конфликтных ситуациях, что может свидетельствовать о здоровой атмосфере в коллективе, который достаточно сильно различается по опытности (стаж работы) и возрасту.

Изучение личностной предрасположенности к конфликтному поведению и выявление определенных стилей разрешения конфликтной ситуации специалистов органов

опеки и попечительства показало, что типичной реакцией на конфликт является «избегание» — 37% сотрудников имеют высокий показатель по этой шкале. Другие возможные способы разрешения конфликтной ситуации — это «компромисс» (29,5%) и «сотрудничество» (23%) (рис. 1).

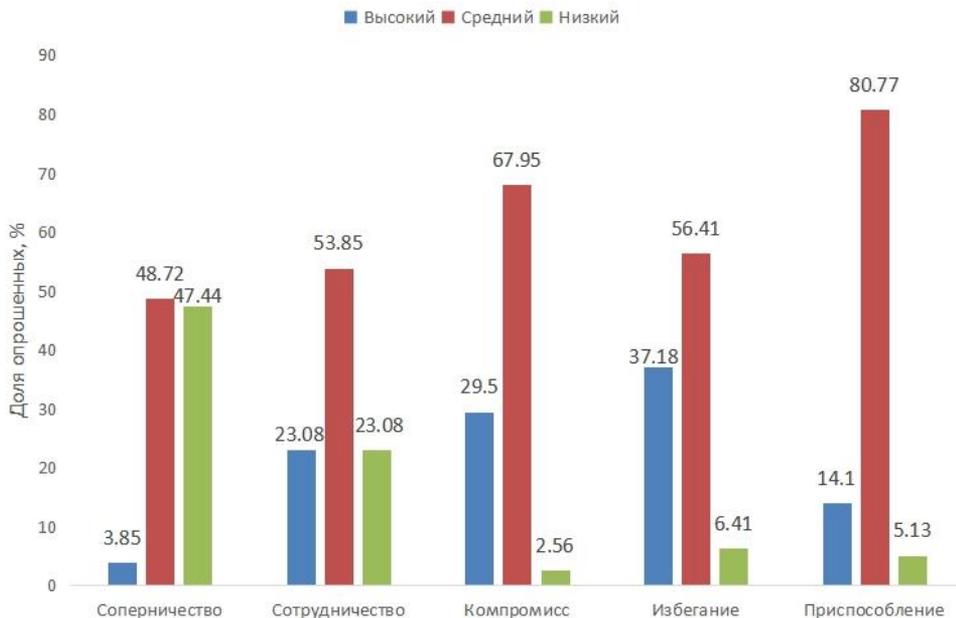


Рис. 1. Результаты диагностики стиля поведения в конфликтной ситуации сотрудников опеки и попечительства (n = 78)

По результатам диагностики стиля поведения в конфликтной ситуации у специалистов по всем шкалам отмечается высокая вариация показателей. Большинство испытуемых согласно идти на компромисс и сотрудничество в ситуации конфликта или же проявлять стремление к его избеганию. За исключением соперничества, которое имеет достаточно невысокие баллы в среднем по выборке, по остальным шкалам зафиксированы достаточно средние значения.

Результаты диагностики по методике «Опросник профессионального (эмоционального) выгорания».

В таблице 2 представлены результаты диагностики по методике «Опросник профессионального (эмоционального) выгорания».

Анализ показателей всех шкал позволяет говорить о высокой вариации состояния эмоционального выгорания в выборке испытуемых сотрудников, которая изучалась. Балльная оценка по трем шкалам существенно отличается. Причем наивысшие средние значения в группе зафиксированы для редукции личных достижений. Именно для этой шкалы, по сравнению с другими, они превышают средние значения (максимально 48 баллов), а для шкалы «деперсонализация» они ниже средних значений (максимально 30

баллов). Таким образом, деперсонализация в данной выборке является наименее выраженной фазой профессионального выгорания, тогда как эмоциональное истощение проявляется на уровне ниже среднего (максимум 54 балла). Таким образом, наиболее выраженной фазой профессионального выгорания у испытуемых сотрудников выступает редукция личных достижений.

Таблица 2

Диагностика профессионального выгорания участников исследования по методике «Опросник профессионального (эмоционального) выгорания» (n = 78)

Шкала	Min	Max	$\bar{X} \pm S_{\bar{x}}$	V
Эмоциональное истощение	4,00	50,00	21,95±9,20	41,92
Деперсонализация	0,00	23,00	10,21±6,32	61,92
Редукция личных достижений	19,00	47,00	34,59±5,42	15,67

У специалистов управления опеки и попечительства диагностированы признаки эмоционального выгорания. Анализ показателей всех шкал позволяет говорить о высокой вариации состояния эмоционального выгорания в выборке испытуемых сотрудников, которая изучалась. Балльная оценка по трем шкалам существенно отличается: наивысшие средние значения в группе зафиксированы для редукции личных достижений, для шкалы «деперсонализация» они ниже средних значений, эмоциональное истощение проявляется на уровне ниже среднего.

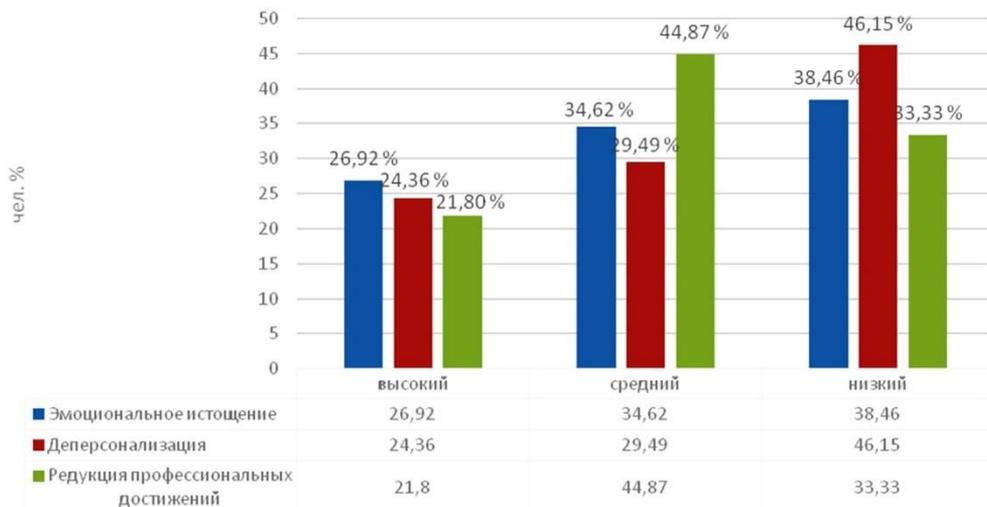


Рис. 2. Графическая интерпретация результатов диагностики профессионального выгорания участников исследования по методике «Опросник профессионального (эмоционального) выгорания» (n = 78)

Далее был проведен корреляционный анализ, направленный на выявления верности или ошибочности поставленных гипотез эмпирического исследования. Изначально было

определено, существует ли связь эмоционального выгорания и поведения в конфликте у специалистов органов опеки и попечительства. Взаимосвязей сильного порядка (на уровне $p \leq 0,01$) не обнаружилось, однако выявились связи на уровне $p \leq 0,05$.

Установлено, что в исследуемой выборке сотрудников фаза эмоционального выгорания «эмоциональное истощение» достоверно ($p \leq 0,05$) коррелирует со шкалой поведения в конфликте «компромисс». Причем теснота связи низкая, а значение отрицательное. Таким образом, сотрудники, склонные идти на компромисс, не характеризуются эмоциональным истощением. Стремление к компромиссу усиливается в случае понижения эмоционального истощения, что отчетливо видно на рисунке 3.

Таблица 3

**Связь эмоционального выгорания и поведения в конфликте
у специалистов органов опеки и попечительства**

Шкала	1	2	3	4	5	6	7	8
Эмоциональное истощение	1	0,603 **	-0,429 **	0,15	-0,19	-0,24 *	0,09	0,10
Деперсонализация	0,603 **	1	-0,28 *	0,22	-0,13	-0,21	-0,05	0,03
Редукция личных достижений	-0,429 **	-0,28*	1	-0,10	-0,00	0,08	0,14	-0,08
Соперничество	0,15	0,22	-0,10	1	-0,09	-0,380 **	-0,387 **	-0,324 **
Сотрудничество	-0,19	-0,13	-0,00	-0,09	1	-0,20	-0,340 **	-0,344 **
Компромисс	-0,24 *	-0,21	0,08	-0,380 **	-0,20	1	-0,07	-0,11
Избегание	0,09	-0,05	0,14	-0,387 **	-0,340 **	-0,07	1	-0,04
Приспособление	0,10	0,03	-0,08	-0,324 **	-0,344 **	-0,11	-0,04	1

Примечание: 1 — эмоциональное истощение; 2 — деперсонализация; 3 — редукция личных достижений; 4 — соперничество; 5 — сотрудничество; 6 — компромисс; 7 — избегание; 8 — приспособление; * — значимость на уровне $p \leq 0,05$, ** — значимость на уровне $p \leq 0,01$.

Для двух других шкал, характеризующих фазы эмоционального выгорания, не было зафиксировано значимых корреляций с особенностями поведения в конфликтных ситуациях у работников данной тестовой группы ($p > 0,05$). Таким образом, в данной выборке сотрудников незначительна статистическая зависимость особенностей эмоционального выгорания с особенностями поведения в конфликте. Они, главным образом, определяются эмоциональным состоянием испытуемых, что может ограничивать их в реализации стратегий конфликтного взаимодействия, приемлемых на индивидуальном уровне. В

иных случаях характеристики профессионального выгорания не связаны с поведением в конфликте в группе изучаемых сотрудников.

Таким образом, гипотеза о том, что существует связь эмоционального выгорания и поведения в конфликте у специалистов органов опеки и попечительства, была частично подтверждена.

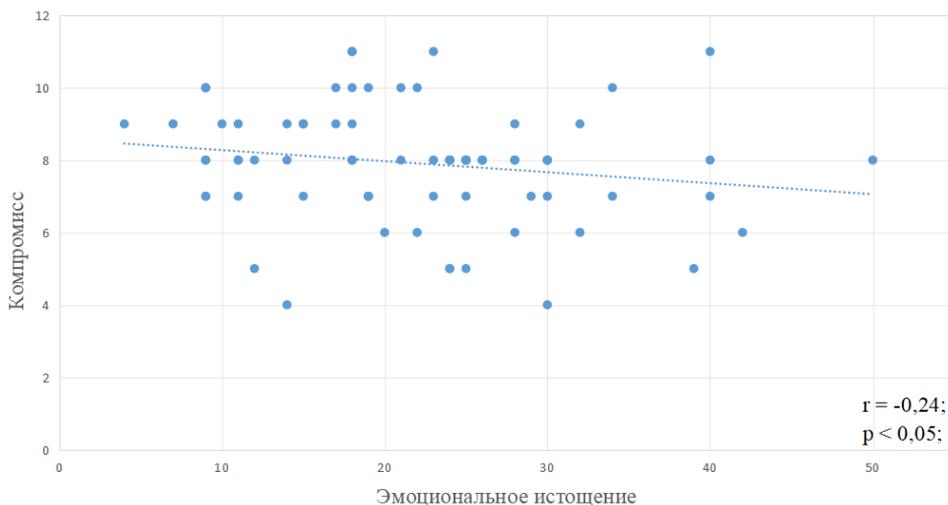


Рис. 3. Графическая интерпретация выявленной связи стадии выгорания «эмоциональное истощение» и поведения в конфликте «компромисс»

Интересно проявились связи между шкалами методики на выгорание. Так, была обнаружена связь (** корреляция значима на уровне 0,01) между показателями эмоционального истощения и деперсонализации. То есть чем выше эмоциональное истощение, тем выше деперсонализация и наоборот. Также была обнаружена сильная связь между эмоциональным истощением и редукцией личных достижений, но с обратным знаком. То есть чем выше эмоциональное истощение, тем ниже редукция. В этой же категории проявилась слабая обратная взаимосвязь между деперсонализацией и редукцией личных достижений. Чем выше показатели деперсонализации, тем ниже редукция личных достижений (табл. 3).

Стоит описать и корреляции внутри шкал методики на стратегии поведения в конфликте. Соперничество обратно коррелирует с показателями по шкалам компромисс, избегание и приспособление, что логично. Сотрудничество также обратно коррелирует со стратегиями избегание и приспособление. Связи в обоих случаях проявились сильно (** корреляция значима на уровне 0,01).

Далее была установлена связь между фазами эмоционального выгорания и возрастом специалистов органов опеки и попечительства: наблюдается положительная корреляция, $r = 0,25$ ($p \leq 0,05$) между возрастом (опытом) специалистов и деперсонализацией, что может говорить о снижении их эмоциональной вовлеченности в работу (рис. 4).

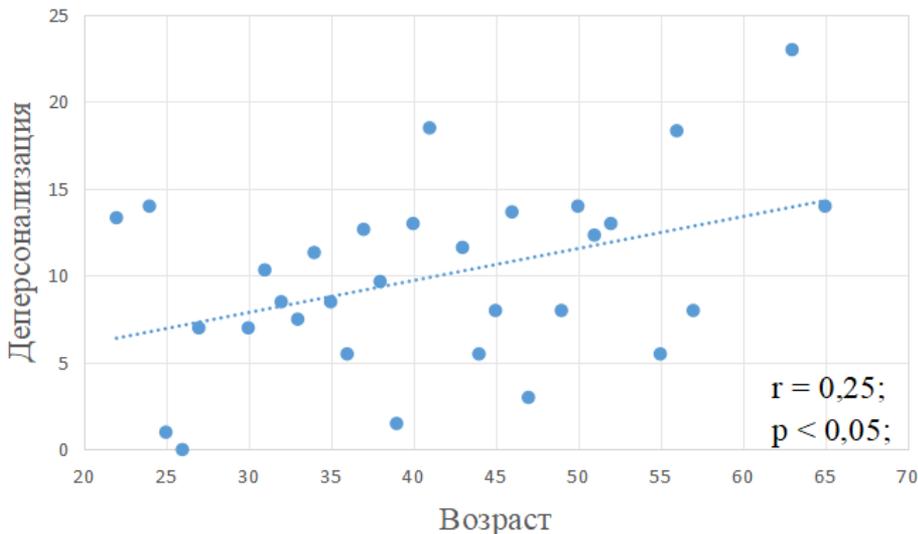


Рис. 4. Диаграмма связи стадии эмоционального выгорания «деперсонализация» и возраста специалистов управления опеки и попечительства

Установлено, что такая характеристика исследуемой выборки сотрудников, как возраст, имеет низкую тесноту корреляции с показателями фазы эмоционального выгорания «деперсонализация». Связь положительная и достоверная на уровне $p \leq 0,05$.

Явно, что с повышением возраста будет развиваться данная стадия эмоционального выгорания, что также может быть связано с накоплением профессионального опыта и снижения интереса к вовлеченности в трудовые процессы. Отмечено, что некоторые испытуемые не проявили данный вид эмоционального выгорания. Следовательно, это подтверждает, что данная стадия имеет тенденцию к развитию с возрастом и может не фиксироваться на ранних этапах профессионального становления (в точности при малом трудовом стаже).

Следующий этап статистического анализа результатов психодиагностики испытуемой выборки сотрудников департамента образования заключался в изучении взаимосвязей между выбором стратегии поведения в конфликте и возрастом специалистов органов опеки и попечительства.

Установлено, что нет достоверных связей между возрастом и стратегиями поведения в конфликтных ситуациях в изучаемой группе сотрудников ($p > 0,05$). Следовательно, гипотеза о наличии связи между выбором стратегии поведения в конфликте и возрастом специалистов органов опеки и попечительства по результатам корреляционного анализа была опровергнута.

Обсуждение

Анализ результатов диагностики эмоционального выгорания выборки, состоящей из сотрудников опеки и попечительства, с помощью методики «Опросник профессионального (эмоционального) выгорания» К. Маслач в адаптации Н.Е. Водопьяновой показал,

что чаще всего эмоциональное выгорание в исследуемой выборке проявляется в так называемой «редукции личных достижений» (средний уровень у 44,8% опрошенных и высокий уровень у 21,8%, всего 65%). Это означает, что сотрудник склонен обесценивать свои достижения, считает, что он не компетентен в профессиональных вопросах, что ведет к недовольству собой, отказу от интересных планов и проектов, повышения в должности, в конце концов. Ограничения своей вовлеченности в работу, отстраненность, избегание работы.

На втором месте диагностика показала наличие у сотрудников эмоционального истощения (у 26,9% высокий уровень и у 34,6% средний уровень, всего 61%). По методике эта шкала интерпретируется как снижение эмоционального тонуса, частая смена настроения, равнодушие и неспособность испытывать сильные эмоции, утрата интереса к жизни и позитивных чувств к окружающим. Неудовлетворенность работой и жизнью в целом.

Деперсонализация (у 24,6% — высокий уровень и у 29,5% — какой?, всего 54,1%) проявляется в отстранении и безразличии, формализме без эмоционального включения и сопереживания. В крайних проявлениях — в негативизме и циничном отношении к коллегам и людям в целом.

Была обнаружена прямая сильная связь между показателями эмоционального истощения и деперсонализации. Чем выше эмоциональное истощение, тем больше человек отстраняется от работы, психика защищается и экономит эмоциональные ресурсы. И наоборот, чем меньше сотрудник истощен, тем с большей эмпатией и сочувствием он включается в рабочие процессы. Интересно, что эмоциональное истощение обратно коррелирует с редукцией профессиональных достижений. То есть чем выше эмоциональное истощение, тем сотрудник выше оценивает свой вклад в работу, как ни парадоксально это звучит. Возможно, это следует интерпретировать как понимание своей «сверхроли» в процессе по типу «никто, кроме меня, так не сделает...».

Анализ результатов диагностики поведения в конфликтной ситуации с помощью опросника К.У. Томаса — Р.Х. Киллмена в адаптации Н.В. Гришиной показал, что большинство сотрудников отдает предпочтение стратегии компромисса. На втором месте стремление избежать конфликта, на третьем сотрудничество.

Соперничество как предпочтительный способ поведения в конфликте — на последнем месте, хотя тоже присутствует.

Следует отметить, что тактика компромисса считается в конфликтологии не самым успешным способом решения проблем и противоречий, которые как раз и выражаются в конфликте. Компромиссные решения не дают полного удовлетворения сторонам, являются чаще всего переходными и промежуточными.

Избегание как способ поведения в конфликте тоже говорит о нежелании конструктивно включаться в решение проблемных ситуаций, проще их не замечать. И хотя данная тактика не показала связей со шкалами выгорания, тот факт, что на втором месте по частоте предпочтений стоит именно избегание, косвенным образом говорит о деперсонализации, намеренном отчуждении от проблемы. Следует отметить, что как первый (компромисс), так и второй (избегание) способы поведения в конфликте могут давать так называемые «соматические заболевания», способствовать развитию атмосферы

недопонимания в коллективе из-за подавления и вытеснения истинных причин столкновения интересов, лежащих в основе конфликта.

Вселяет оптимизм то, что почти такое же количество сотрудников (чуть больше одной четвертой) использует самую конструктивную стратегию поведения в конфликте — сотрудничество.

Примечательно и логично, что стратегия сотрудничества обратно коррелирует со стратегиями избегания и приспособления.

Стоит описать и корреляции внутри шкал методики на стратегии поведения в конфликте. Соперничество обратно коррелирует с показателями по шкалам компромисс, избегание и приспособление, что логично. Чем чаще сотрудник применяет сотрудничество в конфликте, тем он активнее проявляет эмпатию, стремление понять «картину мира» другого и учитывать и его интересы, и свои. Это дает больше удовлетворенности в работе и профилирует проявление в работе формализма и отстраненности (деперсонализации).

Результаты указывают на необходимость повышения компетенций сотрудников в конфликтологии.

Основная же гипотеза о том, что эмоциональное выгорание связано с поведением в конфликте, подтвердилась в данной выборке лишь частично. Была обнаружена обратная связь между стратегией компромисса и эмоциональным истощением. Это можно интерпретировать так: чем выше у человека эмоциональное истощение, тем меньше у него желания (или ресурсов) идти на компромисс.

Исходя из осмысления результатов исследования, необходимо внедрять программы поддержки и профилактики выгорания сотрудников опеки и попечительства, направленные на профилактику эмоционального выгорания специалистов, что, в свою очередь, может способствовать более эффективному решению конфликтов и развитию их профессиональной деятельности.

Выводы

Целью данной работы являлось выявление связи эмоционального выгорания и поведения в конфликте у специалистов органов опеки и попечительства. В результате проведенного эмпирического исследования выявлено, что между выгоранием и стратегией поведения в конфликтной ситуации по данным, полученным в ходе исследования, на примере данной выборки особых связей не усматривается. Единственная значимая связь есть между фазой эмоционального выгорания «эмоциональное истощение» и стратегией поведения в конфликте «компромисс». Для двух других шкал, характеризующих фазы эмоционального выгорания, не было зафиксировано значимых корреляций с особенностями поведения в конфликтных ситуациях у работников данной тестовой группы.

Однако есть еще одна интересная положительная корреляция. Чем больше возраст, тем больше оказался показатель деперсонализации. Возможно, это связано с тем, что с возрастом специалистам органов опеки и попечительства становится сложнее восстанавливать эмоциональные ресурсы. Большое количество эмоционально тяжелых ситуаций может давить на специалистов, увеличивая риски и степень их выгорания. В свою очередь, гипотеза о наличии связи между выбором стратегии поведения в конфликте и возрастом специалистов органов опеки и попечительства по результатам корреляционного анализа была опровергнута.

Полученные результаты позволяют дополнить имеющиеся данные о стратегиях управления конфликтами и профилактики эмоционального выгорания у специалистов сферы защиты детства.

Результаты, полученные в ходе исследования, могут иметь значение для прогнозирования и предотвращения синдрома «эмоционального выгорания» среди сотрудников, работающих в органах опеки и попечительства. Это исследование также будет полезным для разработки мер, направленных на профилактику данного синдрома, а также определения наиболее эффективных стратегий поведения в конфликтных ситуациях, которые неизбежно возникают в процессе профессиональной деятельности.

Литература

1. Агапова М.В. Социально-психологические аспекты эмоционального выгорания и самоактуализации личности: Автореф. дисс. ... канд. психол. наук. Ярославль, 2004. 22 с.
2. Айсина Р.М. Влияние личностных факторов на эмоциональное выгорание менеджеров в условиях коммерческой организации: Автореф. дисс. ... канд. психол. наук. М., 2007. 27 с.
3. Анцупов А.Я. Шенилов А.И. Конфликтология. М.: Эксмо, 2009. 512 с.
4. Асеева И.Н. Взаимосвязь синдрома эмоционального выгорания и стратегий преодоления стресса у социальных работников: Автореф. дисс. ... канд. психол. наук. Самара, 2007. 24 с.
5. Бойко В.В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении. СПб.: Сударья, 1999. 28 с.
6. Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и других. М.: Филин, 1996. 256 с.
7. Булгаков И.А. Современные направления изучения феномена эмоционального выгорания [Электронный ресурс] // Современная зарубежная психология. 2023. Том 12. № 2. С. 94–103. DOI:10.17759/jmfp.2023120209
8. Василевская Е.А. Психологическая поддержка педагогов в состоянии эмоционального выгорания: Автореф. дисс. ... канд. психол. наук. Самара, 2015. 22 с.
9. Водопьянова Н.Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. СПб.: Питер, 2005. 336 с.
10. Водопьянова Н.Е. Синдром психического выгорания в коммуникативных профессиях // Психология здоровья / Под ред. Г.С. Никифорова. СПб: СПбГУ, 2010. 498 с.
11. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания. Диагностика и профилактика: Практическое пособие. М.: Юрайт, 2023. 299 с.
12. Глазкова Т.В. Взаимосвязь эмоционального выгорания и стратегий поведения в конфликте у педагогов учреждений дополнительного образования детей // Современное педагогическое образование. 2021. № 8. С. 18–21.
13. Гордеева М.А. Особенности эмоционального выгорания государственных служащих в моно- и полиэтнических коллективах: Автореф. дисс. ... канд. психол. наук. Саратов, 2015. 26 с.
14. Горохова М.Ю. Роль личностного фактора в возникновении и развитии феномена «эмоционального выгорания»: Автореф. дисс. ... канд. психол. наук. М., 2004. 26 с.
15. Гришина Н.В. Психология конфликта. СПб: Питер, 2018. 576 с.
16. Давыдова Н.И. Особенности самореализации педагогов на разных стадиях эмоционального выгорания: Автореф. дисс. ... канд. психол. наук. М., 2019. 22 с.
17. Жалагина Т.А. Психологическая профилактика профессиональной деформации личности преподавателя вуза: Автореф. ... дисс. докт. психол. наук. Тверь, 2004. 45 с.
18. Камнев А.Н., Михайлова Т.А., Шилина И.Б. Эмоциональное выгорание и стресс у социальных работников [Электронный ресурс] // Современная зарубежная психология. 2023. Том 12. № 4. С. 145–156. DOI:10.17759/jmfp.2023120413

19. *Карягина Т.Д., Рощина С.Ю.* Эмпатия и выгорание у представителей помогающих профессий [Электронный ресурс] // Современная зарубежная психология. 2023. Том 12. № 2. С. 30–42. DOI:10.17759/jmfp.2023120203
20. *Крапивина О.В.* Эмоциональное выгорание как форма профессиональной деформации у пенитенциарных служащих: Автореф. дисс. ... канд. психол. наук. Тамбов, 2004. 22 с.
21. *Курапова И.А.* Нравственно-ценностная регуляция эмоционального выгорания в профессиональной деятельности: на примере педагогов средней и высшей школы: Автореф. дисс. ... канд. психол. наук. М., 2009. 25 с.
22. *Маркова А.К.* Психология профессионализма. М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. 308 с.
23. *Мурафа С.В., Баркова Н.Н., Карпенко А.В.* Проблемы эмоционального выгорания преподавателей высшей школы и практические пути их решения [Электронный ресурс] // Вестник практической психологии образования. 2024. Том 21. № 2. С. 102–112. DOI:10.17759/bppe.2024210213
24. *Орел В.Е.* Феномен «выгорания» в зарубежной психологии: эмпирические исследования и перспективы // Психологический журнал. 2001. Том 22. № 1. С. 76–92.
25. *Орел В.Е.* Структурно-функциональная организация и генезис психического выгорания: Дисс. ... докт. психол. наук. Ярославль, 2005. 449 с.
26. *Папанова О.А.* Психолого-педагогические условия профилактики синдрома эмоционального выгорания у студентов, будущих социальных работников: Автореф. дисс. ... канд. психол. наук. Курск, 2008. 22 с.
27. *Петри А.Н.* Особенности эмоционального выгорания медицинских работников // Акмеология. 2017. № 1 (61). С. 128–130.
28. *Подвойский В.П.* Методология, теория и педагогические технологии преодоления профессиональной деформации руководителей социально-культурных учреждений: Автореф. дисс. докт. ... пед. наук. М., 1998. 52 с.
29. Психологические тесты / Под ред. А. А. Карелина: В 2 т. Т. 2. М.: ВЛАДОС, 2001. 246 с.
30. *Седова И.В.* Динамика эмоционального выгорания педагогов с разными уровнями ответственности: автореф. дисс. ... канд. психол. наук. Москва. 2016. 24 с.
31. Социальная конфликтология: Учебник / Под ред. А.В. Морозова. М.: Academia, 2002. 331 с.
32. *Таткина Е.Г.* Особенности ранней психопрофилактики эмоционального выгорания у медицинских сестер: Автореф. дисс. ... канд. психол. наук. Томск, 2010. 25 с.
33. *Твилле П.С., Ледовский В.И., Сирота Н.А., Мадьянова В.В.* Распространенность синдрома эмоционального выгорания врачей-ординаторов в Российской Федерации: анализ факторов и подходы к профилактике [Электронный ресурс] // Консультативная психология и психотерапия. 2024. Том 32. № 2. С. 171–192. DOI:10.17759/cpp.2024320209
34. *Цюхай Е.И.* Взаимосвязь профессионального выгорания с показателем ролевого конфликта у педагогов начальных классов // Молодой ученый. 2016. № 13 (117). С. 890–892.
35. *Ярошенко Е.И.* Взаимосвязь характеристик отношений и уровней эмоционального выгорания сотрудников пенитенциарной системы: Автореф. дисс. ... канд. психол. наук. Саратов, 2022. 31 с.
36. *Maslach C.B.* The Cost of Caring. Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1982. 192 p.
37. *Maslach C.B., Leiter M.P.* Burnout // Stress: Concepts, cognition, emotion, and behavior: handbook of stress / ed. by G. Fink. Cambridge: Academic Press, 2016. P. 351–357. DOI:10.1016/B978-0-12-800951-2.00044-3

References

1. *Agapova M.V.* Sotsial'no-psikhologicheskie aspekty emotsional'nogo vygoraniya i samoaktualizatsii lichnosti: Avtoref. diss. kand. psikhhol. nauk [Socio-psychological aspects of emotional burnout and

- self-actualization of personality. Ph.D. (Psychology) Thesis]. Yaroslavl, 2004. 22 p. (In Russ., abstr. in Engl.).
2. Aisina R.M. Vliyanie lichnostnykh faktorov na emotsional'noe vygoranie menedzherov v usloviyakh kommercheskoi organizatsii: Avtoref. diss. kand. psikhol. nauk [The influence of personal factors on the emotional development of managers in a commercial organization. Ph.D. (Psychology) Thesis]. Moscow, 2007. 27 p. (In Russ., abstr. in Engl.).
 3. Antsupov A.Ya. Shepilov A.I. Konfliktologiya [Conflictology]. Moscow: *Eksmo* [*Eksmo*], 2009, 512 p. (In Russ.).
 4. Aseeva I.N. Vzaimosvyaz' sindroma emotsional'nogo vygoraniya i strategii preodoleniya stressa u sotsial'nykh rabotnikov: Avtoref. diss. kand. psikhol. nauk [Interrelation of emotional burnout syndrome and strategies for overcoming stress in social workers. Ph.D. (Psychology) Thesis]. Samara, 2007. 24 p. (In Russ., abstr. in Engl.).
 5. Boiko V.V. Sindrom "emotsional'nogo vygoraniya" v professional'nom obshchenii. [The syndrome of "emotional burnout" in a professional society]. St. Petersburg: *Sudarynya* [*Madam*], 1999. 28 p. (In Russ.).
 6. Boiko V.V. Energiya emotsii v obshchenii: vzglyad na sebya i drugikh. [The energy of emotions in society: a look at oneself and others]. Moscow: *Filin* [*Filin*], 1996. 256 p. (In Russ.).
 7. Bulgakov I.A. Sovremennye napravleniya izucheniya fenomena emotsional'nogo vygoraniya [Elektronnyi resurs] [Current Trends in the Study of Emotional Burnout Phenomenon]. *Sovremennaya zarubezhnaya psikhologiya* [*Journal of Modern Foreign Psychology*], 2023. Vol 12, no. 2, pp. 94–103. DOI:10.17759/jmfp.2023120209 (In Russ.).
 8. Vasilevskaya E.A. Psikhologicheskaya podderzhka pedagogov v sostoyanii emotsional'nogo vygoraniya: Avtoref. diss. kand. psikhol. nauk [Psychological support for teachers in a state of emotional burnout. Ph.D. (Psychology) Thesis]. Samara, 2015. 22 p. (In Russ., abstr. in Engl.).
 9. Vodopyanova N.E. Sindrom vygoraniya: Diagnostika i profilaktika. [Burnout syndrome: Diagnosis and prevention]. St. Petersburg: *Piter* [*Peter*], 2005. 336 p. (In Russ.).
 10. Vodopyanova N.E. Sindrom psikhicheskogo vygoraniya v kommunikativnykh professiyakh [The syndrome of mental burnout in communicative professions]. In Nikiforov G.S. (Ed.). *Psikhologiya zdorov'ya* [Psychology of health]. St. Petersburg: *SPbGU* [*St. Petersburg State University*], 2010. 498 p. (In Russ.).
 11. Vodopyanova N.E., Starchenkova E.S. Sindrom vygoraniya. Diagnostika i profilaktika: Prakticheskoe posobie. [Burnout syndrome. Diagnosis and prevention: a practical course. Manual]. Moscow: *Yurait* [*Yurait*], 2023. 299 p. (In Russ.).
 12. Glazkova T.V. Vzaimosvyaz' emotsional'nogo vygoraniya i strategii povedeniya v konflikte u pedagogov uchrezhdenii dopolnitel'nogo obrazovaniya detei [The relationship of emotional burnout and conflict behavior strategies among teachers of additional education institutions for children]. *Sovremennoe pedagogicheskoe obrazovanie* [*Modern pedagogical education*], 2021, no. 8, pp. 18–21. (In Russ.).
 13. Gordeeva M.A. Osobennosti emotsional'nogo vygoraniya gosudarstvennykh sluzhashchikh v mono- i polietnicheskikh kolektivakh: Avtoref. diss. kand. psikhol. nauk [Features of emotional burnout of civil servants in mono- and political collectives. Ph.D. (Psychology) Thesis]. Saratov, 2015. 26 p. (In Russ., abstr. in Engl.).
 14. Gorokhova M.Yu. Rol' lichnostnogo faktora v vozniknovenii i razvitii fenomena "emotsional'nogo vygoraniya": Avtoref. diss. kand. psikhol. nauk [The role of the personal factor in the emergence and development of the phenomenon of "emotional burnout". Ph.D. (Psychology) Thesis]. Moscow, 2004. 26 p. (In Russ., abstr. in Engl.).
 15. Grishina N.V. Psikhologiya konflikta [The psychology of conflict]. St. Petersburg: *Piter* [*Peter*], 2018. 576 p. (In Russ.).
 16. Davydova N.I. Osobennosti samorealizatsii pedagogov na raznykh stadiyakh emotsional'nogo vygoraniya: Avtoref. diss. kand. psikhol. nauk [Features of self-realization of teachers at different stages

- of emotional development. Ph.D. (Psychology) Thesis]. Moscow, 2019. 22 p. (In Russ., abstr. in Engl.).
17. Zhalagina T.A. Psikhologicheskaya profilaktika professional'noi deformatsii lichnosti prepodavatelya vuza: Avtoref. diss. dokt. psikhol. nauk [Psychological prevention of professional deformation of the personality of a university teacher. Dr. Sci. (Psychology) diss.]. Tver, 2004. 45 p. (In Russ., abstr. in Engl.).
 18. Kamnev A.N., Mikhailova T.A., Shilina I.B. Emotsional'noe vygoranie i stress u sotsial'nykh rabotnikov [Elektronnyi resurs] [Emotional Burnout and Stress in Social Workers]. *Sovremennaya zarubezhnaya psikhologiya* [Journal of Modern Foreign Psychology], 2023. Vol. 12, no. 4, pp. 145–156. DOI:10.17759/jmfp.2023120413 (In Russ., abstr. in Engl.).
 19. Karyagina T.D., Roshchina S.Yu. Empatiya i vygoranie u predstavitelei pomogayushchikh professii [Elektronnyi resurs] [Empathy and Burnout in Helping Professionals]. *Sovremennaya zarubezhnaya psikhologiya* [Journal of Modern Foreign Psychology], 2023. Vol. 12, no. 2, pp. 30–42. DOI:10.17759/jmfp.2023120203 (In Russ., abstr. in Engl.).
 20. Krapivina O.V. Emotsional'noe vygoranie kak forma professional'noi deformatsii u penitentsiarnykh sluzhashchikh: Avtoref. diss. kand. psikhol. nauk [Emotional burnout as a form of professional deformation in penitentiary employees. Ph.D. (Psychology) Thesis]. Tambov, 2004. 22 p. (In Russ., abstr. in Engl.).
 21. Kurapova I.A. Nravstvenno-tsennostnaya regulyatsiya emotsional'nogo vygoraniya v professional'noi deyatel'nosti: na primere pedagogov srednei i vysshei shkoly: Avtoref. diss. kand. psikhol. nauk [Moral and value regulation of emotional burnout in professional activity: on the example of teachers of secondary and higher schools. Ph.D. (Psychology) Thesis]. Moscow, 2009. 25 p.
 22. Markova A.K. Psikhologiya professionalizma. [Psychology of professionalism]. Moscow: *Mezhdunarodnyi gumanitarnyi fond "Znanie"* [International Humanitarian Fund "Znanie"], 1996. 308 p. (In Russ.).
 23. Murafa S.V., Barkova N.N., Karpenko A.V. Problemy emotsional'nogo vygoraniya prepodavatelya vysshei shkoly i prakticheskie puti ikh resheniya [Elektronnyi resurs] [Problems of Emotional Burnout of Higher School Teachers and Practical Ways to Solve Them]. *Vestnik prakticheskoi psikhologii obrazovaniya* [Bulletin of Practical Psychology of Education], 2024. Vol. 21, no. 2, pp. 102–112. DOI:10.17759/bppe.2024210213 (In Russ., abstr. in Engl.).
 24. Orel V.E. Fenomen "vygoraniya" v zarubezhnoi psikhologii: empiricheskie issledovaniya i perspektivy [The phenomenon of "burnout" in foreign psychology: empirical research and prospects]. *Psikhologicheskii zhurnal* [Psychological Journal], 2001. Vol. 22, no. 1, pp. 76–92. (In Russ.).
 25. Orel V.E. Strukturno-funktsional'naya organizatsiya i genezis psikhicheskogo vygoraniya: Diss. dokt. psikhol. nauk [Structural and functional organization and genesis of mental development. Dr. Sci. (Psychology) diss.]. Yaroslavl, 2005. 449 p. (In Russ., abstr. in Engl.).
 26. Papanova O.A. Psikhologo-pedagogicheskie usloviya profilaktiki sindroma emotsional'nogo vygoraniya u studentov, budushchikh sotsial'nykh rabotnikov: Avtoref. diss. kand. psikhol. nauk [Psychological and pedagogical conditions for the prevention of emotional burnout syndrome in students, future social workers. Ph.D. (Psychology) Thesis]. Kursk, 2008. 22 p. (In Russ., abstr. in Engl.).
 27. Petri A.N. Osobennosti emotsional'nogo vygoraniya meditsinskikh rabotnikov [Peculiarities of health care professionals' emotional burnout]. *Akmeologiya* [Acmeology], 2017, no. 1 (61), pp. 128–130. (In Russ.).
 28. Podvoisky V.P. Metodologiya, teoriya i pedagogicheskie tekhnologii preodoleniya professional'noi deformatsii rukovoditelei sotsial'no-kul'turnykh uchrezhdenii: Avtoref. diss. dokt. ped. nauk [Methodology, theory and pedagogical technologies for overcoming professional deformation of heads of socio-cultural institutions. Dr. Sci (Pedagogical) Thesis]. Moscow, 1998. 52 p. (In Russ., abstr. in Engl.).
 29. Karelin A.A. (Ed.). Psikhologicheskie testy [Psychological tests]. V 2 t. T. 2. Moscow: *VLADOS* [VLADOS], 2001. 246 p. (In Russ.).

30. Sedova I.V. Dinamika emotsional'nogo vygoraniya pedagogov s raznymi urovnymi otvetstvennosti: Avtoref. diss. kand. psikholog. nauk [Dynamics of emotional burnout of teachers with different levels of responsibility. Ph.D. (Psychology) Thesis]. Moscow, 2016. 24 p. (In Russ., abstr. in Engl.).
31. Morozov A.V. (Ed.). Sotsial'naya konfliktologiya: Uchebnik [Social conflictology: Textbook]. Moscow: *Academia* [*Academia*], 2002. 331 p. (In Russ.).
32. Tatkina E.G. Osobennosti rannei psikhoprofilaktiki emotsional'nogo vygoraniya u meditsinskikh sester: Avtoref. diss. kand. psikholog. nauk [Features of early psychoprophylaxis of emotional burnout in nurses. Ph.D. (Psychology) Thesis]. Tomsk, 2010. 25 p. (In Russ., abstr. in Engl.).
33. Tuillet P.S., Ledovskiy V.I., Sirota N.A., Madyanova V.V. Rasprostranennost' sindroma emotsional'nogo vygoraniya vrachei-ordinatorov v Rossiiskoi Federatsii: analiz faktorov i podkhody k profilaktike [Elektronnyi resurs] [Burnout Prevalence among Resident Physicians in the Russian Federation: Factors Analysis and Prevention Approaches]. *Konsul'tativnaya psikhologiya i psikhoterapiya* [*Counseling Psychology and Psychotherapy*], 2024. Vol. 32, no. 2, pp. 171–192. DOI:10.17759/cpp.2024320209 (In Russ., abstr. in Engl.).
34. Tsyukhai E.I. Vzaimosvyaz' professional'nogo vygoraniya s pokazatelem rolevogo konflikta u pedagogov nachal'nykh klassov [The relationship of professional burnout with the indicator of role conflict among primary school teachers]. *Molodoi uchenyi* [*Young scientist*], 2016, no. 13 (117), pp. 890–892. (In Russ.).
35. Yaroshenko E.I. Vzaimosvyaz' kharakteristik otnoshenii i urovnei emotsional'nogo vygoraniya sotrudnikov penitentsiarnoi sistemy: Avtoref. diss. kand. psikholog. nauk [Interrelation of characteristics of relationships and levels of emotional burnout of employees of the penitentiary system. Ph.D. (Psychology) Thesis]. Saratov, 2022. 31 p. (In Russ., abstr. in Engl.).
36. Maslach C.B. The Cost of Caring. Englewood Cliffs: *Prentice-Hall*, 1982. 192 p.
37. Maslach C.B., Leiter M.P. Burnout. In Fink G. (Ed.). *Stress: Concepts, cognition, emotion, and behavior: handbook of stress*. Cambridge: *Academic Press*, 2016, pp. 351–357. DOI:10.1016/B978-0-12-800951-2.00044-3

Информация об авторах

Витман Елена Петровна, магистр образовательной программы «Опека и попечительство в отношении несовершеннолетних», Московский государственный психолого-педагогический университет (ФГБОУ ВО МГППУ), г. Москва, Российская Федерация; начальник управления опеки и попечительства департамента образования Администрации г. Омска, г. Омск, Российская Федерация, e-mail: elenavitman06096@gmail.com

Шпагина Елена Михайловна, кандидат психологических наук, доцент кафедры «Юридическая психология и право», факультет «Юридическая психология», Московский государственный психолого-педагогический университет (ФГБОУ ВО МГППУ), г. Москва, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3325-3402>, SPIN: 5016-7070, e-mail: shpaginaem@mgppu.ru

Information about the authors

Elena P. Vitman, Master of the educational program “Guardianship and Guardianship of Minors”, Moscow State University of Psychology & Education, Moscow, Russia; Head of the Guardianship and Trusteeship Department, Department of Education of the Omsk City Administration, Omsk, Russia, e-mail: elenavitman06096@gmail.com

Elena M. Shpagina, PhD in Psychology, Associate Professor of the Department of Legal Psychology and Law, Faculty of Legal Psychology, Moscow State University of Psychology & Education, Moscow, Russia, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3325-3402>, SPIN: 5016-7070, e-mail: shpaginaem@mgppu.ru

Получена 15.06.2024

Принята в печать 30.06.2024

Received 15.06.2024

Accepted 30.06.2024