

## Профессиональное самоотношение сотрудников ОВД с разным уровнем утомленности

С. В. Духновский<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Санкт-Петербургский университет МВД России, 198206, Россия, г. Санкт-Петербург, ул. Летчика Пилютова, д. 1

### Сведения об авторе:

**Сергей Витальевич Духновский**  
e-mail: dukhnovskysv@mail.ru  
SPIN: 9146-2898

© Автор (2024).  
Опубликовано Российским  
государственным педагогическим  
университетом им. А. И. Герцена.

**Аннотация.** В статье приводятся результаты эмпирического исследования особенностей профессионального самоотношения в контексте изучения утомленности сотрудников органов внутренних дел. Предполагали, что особенности отношения к себе как профессионалу сотрудников взаимосвязаны с их утомленностью, а также что существуют различия в выраженности параметров самоотношения и его видов у сотрудников с разным уровнем притязаний. Респондентами выступили 181 сотрудник органов внутренних дел. Использовали комплекс методик, включающий опросники

«Отношение к себе как профессионалу» и «Субъективная оценка уровня утомленности личности». Установлено, что повышение утомленности сотрудников сопровождается снижением выраженности принятия и представления о себе как профессионале, а также уровня притязаний и установки на профессиональное саморазвитие. Показано, что увеличение утомленности соотносится со снижением величины активности и позитивности профессионального самоотношения, что является индикаторами его изменения в неблагоприятную сторону. Установлено, что в группе сотрудников с низким уровнем утомленности доминирующим видом профессионального самоотношения является «активно-позитивное». У обследованных имеют место повышенный уровень притязаний и установки на профессиональное саморазвитие (величина активности) в сочетании с принятием себя, а также сформированное позитивное представление о себе как профессионале (величина позитивности). Сотрудники данной группы предпочитают решать более простые, стандартные задачи, не требующие приложения дополнительных сил и способностей. В группе сотрудников с умеренным уровнем утомленности преобладает «компенсаторный» вид профессионального самоотношения. Снижение уровня притязаний и стремления к профессиональному саморазвитию в силу нарастания утомленности компенсируется завышенными представлениями о себе как профессионале в сочетании с удовлетворенностью собой и достигнутыми результатами. В группе сотрудников с повышенным уровнем утомленности выражено «пассивное» профессиональное самоотношение. Показатель величины активности, включая уровень притязаний и установку на профессиональное саморазвитие, выражен на пониженном уровне, тогда как величина позитивности (принятие и представление о себе как профессионале) выражена на среднем уровне.

**Ключевые слова:** профессионал, самоотношение, активность, позитивность, утомленность, пассивность, служебная деятельность

# Relationship between professional self-definition and levels of fatigue in officers of internal affairs bodies

S. V. Dukhnovsky<sup>1</sup>

<sup>1</sup> St. Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia,  
1 Pilota Pilyutova Str., St. Petersburg 198206, Russia

## Author:

**Sergey V. Dukhnovsky**

e-mail: dukhnovskysv@mail.ru

SPIN: 9146-2898

Copyright:

© The Author (2024).

Published by Herzen State

Pedagogical University of Russia.

**Abstract.** The reported study examines the relationship between professional self-definition and fatigue among officers of internal affairs bodies. The hypothesis of the study was that employees' attitudes toward themselves as professionals are linked to their levels of fatigue and that these attitudes vary according to different levels of professional expectations. The sample included 181 internal affairs officers. Among other tools, the data were collected using two questionnaires: the Attitude Toward Professional Self, and the Subjective Assessment of Fatigue. The findings reveal that higher levels of fatigue are associated with lower levels

of self-acceptance, less favorable self-perception as a professional, and reduced expectations and aspirations related to professional self-development. Specifically, fatigued respondents were less positive and enthusiastic (active) in their professional self-definitions, indicating an unfavorable trend. On the opposite, employees with lower levels of fatigue predominantly exhibit an active/positive professional self-definition, characterized by high levels of professional expectations and motivation for professional self-development (activity), self-acceptance, and positive self-image as a professional (positivity). Along with that, these employees prefer tasks that are less demanding and do not require significant effort or additional skills. In contrast, employees with moderate levels of fatigue show a compensatory type of professional self-definition. In this group, declining professional expectations and aspirations due to increasing fatigue are offset by inflated self-concept and contentment with oneself and personal achievements. Finally, employees with high levels of fatigue predominantly exhibit a passive professional self-definition. In this group, both professional expectations and motivation for self-development are reduced (low activity), while positive aspects, such as self-acceptance and professional self-image, remain at moderate levels.

**Keywords:** professional, self-definition, activity, positivity, fatigue, passivity, law enforcement service

## Введение

Служебная деятельность, ее эффективность и качество предполагает позитивное профессиональное самоотношение сотрудников органов внутренних дел. Особенности самоотношения являются индикаторами сформированности представлений и принятия себя как профессионала сотрудниками, выраженности у них установки на профессиональное саморазвитие, наличия профессионально и лично значимых целей, к которым они стремятся. Однако решение оперативно-

служебных задач, связанное с повышенной ответственностью, напряженностью способствует вовлечению психологических ресурсов (интеллектуальных, эмоциональных, физических) сотрудника, что выражается в нарастании усталости, утомления и в коечном счете утомленности. В научном плане представляет интерес комплексное рассмотрение профессионального самоотношения и его особенностей в контексте утомленности сотрудников органов внутренних дел. В частности, знание о том, как изменяется самоот-

ношение с повышением или понижением утомленности возможно использовать в целях профилактики и превенции данного явления и его феноменов в служебной деятельности, а также для формирования и поддержания активно-позитивного отношения к себе как профессионалу. Это, в конечном счете, благоприятно скажется как на качестве решения оперативно-служебных задач, так и на профессиональном и психологическом благополучии сотрудников органов внутренних дел.

Отметим, что вопросы самоотношения, в том числе и профессионального, рассматривались в исследованиях многих авторов (Гапонюк 2011; Герасимов 2010; Духновский 2024; Карпинский, Кольшко 2010; Пантилеев 1993; Сарджвеладзе 2003; Столин 1983 и др.). Проблема утомления, усталости, утомленности также раскрывалась в различных работах (Абдрахманова и др. 2022; Бодров 2009; Величковский 2019; Воронков и др. 2019; Гридчина 2020; Духновский, Шелепина 2024; Красилов и др. 2017; Куликов 1997 и др.).

Несмотря на наличие исследований как профессионального самоотношения, так и утомленности субъекта трудовой деятельности, данная проблема нуждается в дополнительном эмпирическом анализе и обобщении. В этом плане актуальность приобретают следующие вопросы: существует ли взаимосвязь особенностей профессионального самоотношения с утомленностью сотрудников органов внутренних? Существуют ли различия в доминирующем виде отношения к себе у сотрудников с разным уровнем утомленности? Ответы на поставленные вопросы будут представлены в нашем эмпирическом исследовании.

Основными понятиями в эмпирическом исследовании выступили «отношение к себе как профессионалу» и «утомленность».

Под *отношением к себе как профессионалу* понимаем «процесс познание себя, самооценки, саморегуляции и осознания

себя, выражающийся в уровне притязаний, установке на профессиональное саморазвитие и должностное развитие, а также представлении и принятии себя как профессионала. Укажем, что сочетание уровня притязаний с установкой на профессиональное саморазвитие – отражают *величину активности в отношении себя*, тогда как представление и принятие субъектом себя как профессионала – *величина позитивности профессионального самоотношения*» (Духновский 2023, 89). Утомленность – это неблагоприятное доминирующее состояние сопровождаемое субъективным переживаниями ухудшения памяти, внимания, снижением работоспособности, профессионального и психологического благополучия субъекта трудовой деятельности (Духновский, Шелепина 2024).

Отмеченные выше положения послужили обоснованием нашего исследования, методика и наиболее значимые результаты которого будут представлены ниже.

### Материалы и методы

Респондентами выступили 181 сотрудник органов внутренних дел (лица мужского пола – 120 сотрудников, женского – 61 сотрудник) со стажем служебной деятельности от 2 до 10 лет.

Гипотезы исследования: 1) особенности отношения к себе как профессионалу сотрудников органов внутренних дел взаимосвязаны с их утомленностью; 2) отношение к себе как профессионалу различается на каждом уровне утомленности сотрудника.

В исследовании применяли авторские психодиагностические методики:

1) Опросник «Отношение к себе как профессионалу» (ОСП), назначение которого – оценка выраженности содержательных характеристик (активности – пассивности, позитивности – негативности) в отношении к себе как профессионалу, с помощью самооценок тестируемого. Предмет методики – уровень притязаний, представление и принятие себя как профессионала, а также установка на

профессиональное саморазвитие и должностное развитие работника (кандидата) (Духновский 2021).

2) Опросник «Субъективная оценка уровня утомленности личности» (СОУ), направленный на выявление неблагоприятного психического состояния, сопровождаемого субъективными переживаниями изменений памяти, внимания и работоспособности как индикаторов утомленности в результате интеллектуальной, эмоциональной и/или физической нагрузки как в повседневной жизни, так и профессиональной деятельности (Духновский, Шелепина 2024).

Использованные опросники соответствуют основным психометрическим требованиям, предъявляемым к разработке профессиональных психологических тестов (Батурин 2015; Фер, Бакарак 2010).

В качестве методов математической статистики в исследовании применяли анализ первичных статистик, корреляционный и сравнительный анализ. Обработка результатов проводилась при помощи программного пакета «SPSS 23.0».

### Результаты и их обсуждение

Для проверки гипотезы о существовании взаимосвязи особенностей профессионального самоотношения с показателем утомленности сотрудников органов внутренних дел нами был использован корреляционный анализ. Данные представлены в табл. 1.

**Таблица 1. Корреляционные связи показателей шкал опросника «Отношение к себе как профессионалу» (ОСП) и показателем опросника «Субъективная оценка уровня утомленности личности»**

Шкалы опросника «ОСП»	r
Уровень притязаний	-0,40
Установка на профессиональное саморазвитие	-0,42
Величина активности в отношении к себе	-0,41
Представление о себе как профессионале	-0,47
Принятие себя как профессионала	-0,45
Величина позитивности отношения к себе	-0,47

**Примечание:** коэффициенты корреляции на уровне  $p \leq 0,01$ .

Наличие значимых корреляционных связей показателей профессионального самоотношения с показателем «утомленность», представленных в таблице 1, говорит о следующем. Так, повышение утомленности соотносится с понижением значений показателей опросника «Отношение к себе как профессионалу». Это говорит о том, что повышение утомленности сопровождается снижением уровня притязаний, установки на профессиональное саморазвитие, принятия и представления о себе как профессионале, а также величины активности и позитивности как параметров самоотношения.

Отметим, что наиболее высокие взаимосвязи установлены с величиной позитивности самоотношения и определяющими ее параметрами (принятием и представлением о себе как профессионале). Коэффициенты корреляции находятся в диапазоне от -0,43 до -0,47 при  $p \leq 0,01$ . Таким образом, установленные корреляционные связи говорят о том, что чем выше утомленность, тем менее благоприятно (позитивно) профессиональное самоотношение сотрудников.

Для проверки гипотезы о наличии различий в доминирующих видах профессионального самоотношения сотрудников с разным уровнем утомленности нами был проведен сравнительный анализ. На основании данных, полученных по методике «Субъективная оценка уровня утомленности личности» (СОУ), обследованная выборка была разделена на три группы.

*Первая группа* – сотрудники с повышенным уровнем утомленности (34 человека, со стажем службы от 2 до 3 лет). Значение показателя утомленности в данной группе  $65,37 \pm 4,1$  и при переводе в стандартные значения находятся в диапазоне 8 «стэнов».

*Вторая группа* – сотрудники с умеренным (средним) уровнем утомленности (50 человек, со стажем службы от 5 до 7 лет). Значение показателя утомленности в данной группе  $42,4 \pm 3,9$  и при переводе в стандартные значения находится в диапазоне 5 «стэнов».

Третья группа – сотрудники с низким уровнем утомленности (97 человек, со стажем службы от 8 до 10 лет). Значение показателя утомленности в данной группе  $65,37 \pm 4,1$  и при переводе в стандартные значения находится в диапазоне 8 «стэнов».

Далее с использованием критерия t-Стьюдента установлены достоверные различия между данными группами по шкалам опросника «Отношение к себе как профессионалу» и на основании этого выявлен доминирующий вид профессионального самоотношения в каждой из них. Результаты представлены в табл. 2.

**Таблица 2. Выраженность параметров отношения к себе как профессионалу у сотрудников с разным уровнем утомленности**

Показатели профессионального самоотношения	Уровни утомленности (методика «СОУ»)		
	Низкий	Средний	Повышенный
Уровень притязаний	$56,6 \pm 4,1$	$35,5 \pm 3,1$	$41,9 \pm 3,1$
Установка на профессиональное саморазвитие	$58,8 \pm 4,3$	$38,6 \pm 4,3$	$40,2 \pm 3,0$
Величина активности в отношении к себе	$113,5 \pm 9,1$	$73,1 \pm 4,5$	$82,3 \pm 4,7$
Представление о себе как профессионале	$55,2 \pm 4,5$	$59,3 \pm 4,3$	$47,6 \pm 3,8$
Принятие себя как профессионала	$56,3 \pm 4,7$	$58,7 \pm 4,2$	$45,2 \pm 4,1$
Величина позитивности отношения к себе	$112,5 \pm 9,6$	$119,6 \pm 9,1$	$93,1 \pm 8,7$

**Примечание:** различия достоверны на уровне  $p \leq 0,05$ , значение t-критерия в диапазоне от 1,93 до 1,95.

Из таблицы 2, видим, что по мере увеличения утомленности от низкого до повышенного уровня идет снижение показателей профессионального самоотношения обследованных сотрудников. Установлено, что в группе сотрудников с низким уровнем утомленности показатели по шкалам опросника «Отношение к себе как профессионалу» достоверно выше, чем в группе с умеренным и повышенным ее уровнем, показатели которых также достоверно отличны друг от друга.

На основании установленных различий в выраженности «величины активности» и «позитивности» (опросник «ОСП»), представленных в таблице 2, нами были выявлены доминирующие виды профессионального самоотношения сотрудников с низким, средним и повышенным уровнем утомленности. При описании видов профессионального самоотношения использовали авторскую классификацию (Духновский 2023).

Так, в группе сотрудников с низким уровнем утомленности доминирующим видом профессионального самоотношения является «активно-позитивное». Показатели величины активности и позитивности по методике «ОСП» находятся на повышенном уровне, при переводе сырых

значений в стандартные находятся в диапазоне 8 стэнов. У данной категории обследованных имеют место повышенный уровень притязаний и установки на профессиональное саморазвитие (величина активности) в сочетании с принятием себя, а также сформированное позитивное представление о себе как профессионале (величина позитивности). Сотрудники данной группы предпочитают решать более простые, стандартные задачи, не требующие приложения дополнительных сил и способностей.

В группе сотрудников с умеренным уровнем утомленности преобладает «компенсаторный» вид профессионального самоотношения, в котором величина активности выражена на низком уровне (в диапазоне 3 «стэнов»), а величина позитивности на высоком (в диапазоне 9 «стэнов»). У обследованных имеет место снижение уровня притязаний и стремления к профессиональному саморазвитию (величина активности на низком уровне) в силу нарастания утомленности, что компенсируется завышенными представлениями о себе как профессионале в сочетании с удовлетворенностью собой и достигнутыми результатами (величина позитивности).

В группе сотрудников с повышенным уровнем утомленности выражено «пассивное» профессиональное самоотношение. Показатель величины активности, включая уровень притязаний и установку на профессиональное саморазвитие, выражен на пониженном уровне (при переводе сырых значений в стандартные находятся в диапазоне 4 «стэнов»), тогда как величина позитивности (принятие и представление о себе как профессионале) выражена на среднем уровне (при переводе сырых значений в стандартные находятся в диапазоне 6 «стэнов»).

Таким образом, результаты эмпирического исследования подтвердили наши гипотезы о том, что утомленность сотрудников органов внутренних дел соотносится с особенностями их отношения к себе как профессионалу, а также о наличии различий в доминирующих видах профессионального самоотношения у сотрудников с разным уровнем утомленности.

## Выводы

1. Установлено, что утомленность сотрудников взаимосвязана с параметрами их отношения к себе как профессионалу. Повышение утомленности сопровождается снижением выраженности принятия и представления о себе как профессионале, а также уровня притязаний и установки на профессиональное саморазвитие.

2. Показано, что увеличение утомленности соотносится со снижением величины активности и позитивности профессионального самоотношения, что является индикаторами его изменения в неблагоприятную сторону.

3. Установлено, что сотрудники с разным уровнем утомленности имеют различия в отношении к себе как профессионалу. Так, у сотрудников с низким уровнем утомленности выражено активно-позитивное профессиональное самоотношение, у обследованных с умеренным уровнем утомленности – компенсаторное, а у респондентов с повышенным уровнем утомленности – пассивное профессиональное самоотношение.

## Литература

- Абдрахманова, А. Ш., Мавлиев, Ф. А., Ахметов, И. И., Назаренко, А. С. (2022) Утомление: понимание проблемы и системные механизмы его развития. *Наука и спорт: современные тенденции*, т. 10, № 1, с. 6–17. DOI:10.36028/2308-8826-2022-10-1-6-17
- Батулин, Н. А., Вучетич, Е. В., Костромина С. Н. и др. (2015) Российский стандарт тестирования персонала (временная версия, созданная для широкого обсуждения в 2015 году). *Организационная психология*, т. 5, № 2, с. 67–138.
- Бодров, В. А. (2009) *Профессиональное утомление. Фундаментальные и прикладные проблемы*. М.: Институт психологии РАН, 560 с.
- Величковский, Б. Б. (2019) Когнитивные эффекты умственного утомления. *Вестник Московского университета*, № 1, с. 108–122.
- Воронков, А. В., Геращенко, А. Д., Воронкова, М. П. (2019) Психофизическая утомляемость и пути ее фармакологической коррекции. *Астраханский медицинский журнал*, № 1, с. 8–17. DOI: 10.17021/2019.14.1.8.17
- Гапонюк, П. Н. (2011) Профессиональное самоотношение как модель социального развития личности. *Известия Самарского научного центра Российской академии наук*, т. 13, № 2 (4), с. 775–779.
- Герасимов, П. Е. (2010) Теоретические аспекты проблемы «самоотношения». *Ученые записки Педагогического института СГУ им. Н. Г. Чернышевского*, т. 3, № 4 (12), с. 80–84.
- Гридин, А. А. (2020) Кумулятивный стресс как источник возникновения утомленности или усталости. *Общество: социология, психология, педагогика*, № 6, с. 87–92. DOI: 10.24158/spp.2020.6.14
- Духновский, С. В. (2021) *Психодиагностика: учебник и практикум для вузов*. М: Юрайт, 353 с.

- Духновский, С. В. (2023) Виды отношения к себе как профессионалу. *Герценовские чтения: психологические исследования в образовании*, № 6, с. 87–92. DOI: 10.33910/herzenpsyconf-2023-6-11
- Духновский, С. В., Шелепина, Э. К. (2024) Опросник «Субъективная оценка уровня утомленности личности»: разработка, психометрическая характеристика, применение. *Российский девиантологический журнал*, № 2, с. 144–160.
- Карпинский, К. В., Колышко, А. М. (2010) *Профессиональное самоотношение личности и методика его психологической диагностики*. Гродно: ГрГУ, 140 с.
- Красилов, О. В., Мананников, С. В., Мальченков, Е. В. (2017) Влияние утомления на работоспособность организма в профессиональной деятельности сотрудников ОВД. *Актуальные проблемы борьбы с преступлениями и иными правонарушениями*, № 17–2, с. 153–155.
- Куликов, Л. В. (1997) *Психология настроения*. СПб.: Изд-во СПбГУ, 234 с.
- Пантилеев, С. Р. (1993) *Методика исследования самоотношения*. М.: Смысл, 32 с.
- Сарджвеладзе, Н. И. (2003) *Самоотношение личности*. В кн.: Д. Я. Райгородская (ред.). *Психология самосознания: хрестоматия*. Самара: Бахрах-М, с. 174–207.
- Столин, В. В. (1983) *Самосознание личности*. М.: МГУ, 284 с.
- Фер, Р. М., Бакарак, В. Р. (2010) *Психометрика. Введение*. Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 413 с.

### References

- Abdrahmanova, A. Sh., Mavliev, F. A., Ahmetov, I. I., Nazarenko, A. S. (2022) Utomlenie: ponimanie problemy i sistemnye mehanizmy ego razvitiya [Fatigue: understanding the problem and systemic mechanisms of its development]. *Nauka i sport: sovremennye tendentsii — Science and sport: modern trends*, vol. 10, no. 1, pp. 6–17. DOI:10.36028/2308-8826-2022-10-1-6-17 (In Russian)
- Baturin, N. A., Vuchetich, E. V., Kostromina S. N., et al. (2015) Rossijskij standart testirovaniya personala (vremennaya versiya, sozdannaya dlya shirokogo obsuzhdeniya v 2015 godu) [Russian standard for personnel testing (a temporary version created for wide discussion in 2015)]. *Organizatsionnaya psikhologiya — Organizational psychology*, vol. 5, no. 2, pp. 67–138. (In Russian)
- Bodrov, V. A. (2009) *Professional'noe utomlenie. Fundamental'nye i prikladnye problem [Professional fatigue. Fundamental and applied problems]*. Moscow: Institut psihologii RAN Publ., 560 p. (In Russian)
- Duhnovskij, S. V. (2023) Vidy otnosheniya k sebe kak professional [Types of attitude towards oneself as a professional]. *Gertsenovskie chteniya: psikhologicheskie issledovaniya v obrazovanii — The Herzen University Studies: Psychology in Education*, vol. 6, pp. 87–92. DOI: 10.33910/herzenpsyconf-2023-6-11. (In Russian)
- Duhnovskij, S. V., Shelepina, Je. K. (2024) Opornik «Sub"ektivnaja ocenka urovnya utomlennosti lichnosti»: razrabotka, psikhometricheskaja kharakteristika, primenenie [Questionnaire "Subjective assessment of the level of personality fatigue": development, psychometric characteristics, application]. *Rossijskij deviantologicheskij zhurnal — Russian Deviantological Journal*, no. 2. pp. 144–160. (In Russian)
- Dukhnovskij S. V. (2021) *Psikhodiagnostika: uchebnik i praktikum dlya vuzov [Psychodiagnosics: a textbook and workshop for universities]*. Moscow: Yurajt Publ., 353 p. (In Russian)
- Fer, R. M., Bakarak, V. R. (2010) *Psihometrika. Vvedenie [Psychometrics. Introduction]*. Cheljabinsk: Izdatel'skij centr JuUrGU Publ., 445 p. (In Russian)
- Gaponjuk, P. N. (2011) Professional'noe samootnoshenie kak model' social'nogo razvitiya lichnosti [Professional self-relationship as a model of social development of personality]. *Izvestiya Samar-skogo nauchnogo tsentra Rossijskoi akademii nauk — News of the Samara Scientific Center of the Russian Academy of Sciences*, vol. 13, no. 2 (4), pp. 775–779. (In Russian)
- Gerasimov, P. E. (2010) Teoreticheskie aspekty problemy «samootnosheniya» [Theoretical aspects of the problem of "self-communication"]. *Uchenye zapiski Pedagogicheskogo instituta SGU im. N. G. Chernyshevskogo — Proceedings of the Chernyshevsky Saratov state university*, vol. 3, no. 4 (12), pp. 80–84. (In Russian)
- Gridchin, A. A. (2020) Kumuljativnyj stress kak istochnik vozniknoveniya utomlennosti ili ustalosti [Cumulative stress as a source of fatigue or fatigue]. *Obshchestvo: sotsiologiya, psikhologiya, pedagogika — Society: sociology, psychology, pedagogy*, no. 6. DOI: 10.17021/2019.14.1.8.17 (In Russian)

- Karpinskij, K. V., Kolyshko, A. M. (2010) *Professional'noe samootnoshenie lichnosti i metodika ego psikhologicheskoy diagnostiki [Professional self-recognition of the person and the methodology of his psychological diagnosis]*. Grodno: GrGU Publ., 140 p. (In Russian)
- Krasilov, O. V., Manannikov, S. V., Mal'chenkov, E. V. (2017) Vlijanie utomlenija na rabotosposobnost' organizma v professional'noj dejatel'nosti sotrudnikov OVD [The effect of fatigue on the body's performance in the professional activities of police officers]. *Aktual'nye problemy bor'by s prestupleniyami i inymi pravonarusheniyami — Actual problems of combating crimes and other offenses*, no. 17–2, pp. 153–155. (In Russian)
- Kulikov, L. V. (1997) *Psikhologiya nastroeniya [Psychology of mood]*. Saint Petersburg: SPbGU Publ., 234 p. (In Russian)
- Pantileev, S. R. (1993) *Metodika issledovaniya samootnosheniya [Methodology for the study of self-relationship]*. Moscow: Smysl Publ., 32 p. (In Russian)
- Sardzhveladze, N. I. (2003) Samootnoshenie lichnosti [Self-identification]. In: D.Ya. Rajgorodskaia (ed.). *Psikhologiya samosoznaniya: khrestomatiya [Psychology of self-awareness: anthology]*. Samara: Bakhrakh-M Publ., pp. 45–47. (In Russian)
- Stolin, V. V. (1983) *Samosoznanie lichnosti [Personality self-awareness]*. Moscow: MGU Publ., 284 p. (In Russian)
- Velichkovsky, B. B. (2019) Kognitivnye jeffekty umstvennogo utomlenija [Cognitive effects of mental fatigue]. *Vestnik Moskovskogo universiteta — Bulletin of Moscow University, Psychology*, no. 1, pp. 108–122. (In Russian)
- Voronkov, A. V., Gerashhenko, A. D., Voronkova, M. P. (2019) Psihofizicheskaja utomljaemost' i puti ee farmakologicheskoy korrektsii [Psychophysical fatigue and ways of its pharmacological correction]. *Astrakhanskij meditsinskij zhurnal — Astrakhan Medical Journal*, no 1, pp. 8–17. DOI: 10.17021/2019.14.1.8.17 (In Russian)