



УДК 159.9.072

<https://doi.org/10.26516/2304-1226.2021.35.29>

Профессиональное выгорание как объект исследования в психологической науке

М. А. Жигулина

Московская служба психологической помощи населению, г. Москва, Россия

А. Н. Кононов

Московский государственный областной университет, г. Москва, Россия

Аннотация. На основе анализа зарубежной и отечественной психологической литературы разработана авторская периодизация изучения профессионального выгорания. Представлены результаты проведенного исследования среди 338 сотрудников учреждений социальной защиты населения Южного административного округа г. Москвы. Определены ключевые взаимосвязи между профессиональным выгоранием специалистов социальной сферы, уровнем удовлетворенности трудом и показателями полноценно функционирующего человека.

Ключевые слова: выгорание, профессиональное выгорание, специалисты социальной сферы, полноценно функционирующий человек, удовлетворенность трудом.

Для цитирования: Жигулина М. А., Кононов А. Н. Профессиональное выгорание как объект исследования в психологической науке // Известия Иркутского государственного университета. Серия Психология. 2021. Т. 35. С. 29–44. <https://doi.org/10.26516/2304-1226.2021.35.29>

Введение

В 2005 г. Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ) были представлены данные, свидетельствующие об актуальности проблемы профессионального выгорания для 30 % работников в странах Европейского союза [Синдром эмоционального выгорания ... , 2020]. Спустя 12 лет, в 2017 г., Всероссийским центром изучения общественного мнения (ВЦИОМ) при проведении опроса россиян в ходе национального мониторинга здоровья было установлено, что более 35 % опрошенных считают ведущими причинами своего плохого самочувствия, а также проблем со здоровьем у родных и близких работу и стресс¹, что говорит о злободневности проблемы профессионального выгорания и необходимости ее решения не только для стран Запада, но и для России.

Профессиональное выгорание как феномен является результатом трансформационных процессов, происходящих в современном обществе, и зависит в том числе и от личностных характеристик самого субъекта трудовых отно-

¹ ВЦИОМ: Национальный мониторинг здоровья россиян. URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=922> (дата обращения: 17.09.2020).

шений [Кузовкин, Жигулина, 2020], оказывая влияние на профессиональную успешность работника во временной перспективе [Кононов, 2016, 2017].

Специалисты отмечают, что профессиональное выгорание проявляется у работников различных сфер, включая офисных служащих, специалистов IT, инженеров и менеджеров [Субъект труда и организационная ... , 2019].

Однако чаще остальных сталкиваются с проблемой профессионального выгорания специалисты сферы «человек – человек»: учителя, врачи и социальные работники. Те или иные симптомы, свидетельствующие о выгорании, встречаются у 85 % представителей этой сферы, что в последующем приводит к развитию у них психосоматических и психовегетативных нарушений [Синдром эмоционального выгорания ... , 2020].

Особенность деятельности специалистов социальной сферы заключается в поддержке людей, которые в ней нуждаются, при этом профессиональное выгорание создает трудности и проблемы в процессе труда, снижая эффективность работников, провоцируя отчуждение и даже избегание контактов с людьми (клиентами, пациентами, получателями услуг) [Жигулина, 2020].

Другими словами, можно говорить о том, что профессиональное выгорание является актуальной проблемой современного общества, симптомы которого отмечаются у значительной части специалистов социальной сферы. Это неизбежно сказывается не только на уровне их профессиональной успешности и качестве жизни, но и опосредованно на этих же показателях у тех, с кем они работают в рамках своей трудовой деятельности.

В психологическую науку понятие burnout, или «выгорание», было введено Г. Фройденбергером [Neckel, Schaffner, Wagner, 2017]. Начиная с 1970-х гг. проблема профессионального выгорания становится одной из тем, активно изучающихся в психологии труда и организационной психологии. Изначально данное состояние рассматривалось как сочетание двух компонентов – состояния изнеможения и чувства собственной бесполезности. В настоящий момент выгорание (профессиональное выгорание) определяют как устойчивую реакцию на хронический рабочий стресс, состоящую из трех компонентов – переживания истощения эмоциональных и физических ресурсов (эмоциональное истощение); безразличия, отстраненного отношения к клиентам или работе в целом (деперсонализация или цинизм) и чувства некомпетентности или отсутствия достижений и продуктивности на работе [Maslach, Leiter, 2008].

На основе проведенного анализа литературы по проблеме профессионального выгорания нами была предпринята попытка систематизировать имеющиеся взгляды на данное состояние в психологической науке (табл. 1).

Представленные данные (см. табл. 1) хотя и охватывают только часть исследований, все же дают возможность выделить этапы развития представлений о профессиональном выгорании. В результате наблюдений и исследований, проведенных как отечественными, так и зарубежными учеными, созданы различные модели этого явления. Можно проследить, как расширялся контекст феномена – от концептуального описания Г. Фройденберга в 1974 г. состояния хронической усталости медицинского персонала, возникающего на рабочем месте, до феномена, свойственного людям в наше напряженное, нестабильное время не только на работе, но и вне рабочей обстановки.

Таблица 1

Краткая характеристика моделей профессионального выгорания

Этапы исследований	Тип модели	Краткая характеристика
Первый этап исследований профессионального выгорания		
1974 Н. J. Freudenberger [Neckel, Schaffner, Wagner, 2017]	Концептуальное определение burnout	Эмоциональное истощение, связанное с профессиональной деятельностью помогающих специалистов
1976 С. Maslach [Schaufeli, Leiter, Maslach, 2009] 1984 С. Maslach, S. Jackson [Maslach, Jackson, 1984]	Трехфакторная	Симптомокомплекс, состоящий из эмоционального истощения (emotional exhaustion), деперсонализации (depersonalization) и редукции персональных достижений (reduced personal accomplishment)
1980 С. Cherniss [Schaufeli, Leiter, Maslach, 2009]	Процессуальная	Стадиальное изменение профессионального поведения (снижение самооффективности) в ответ на рабочий стресс
1980 J. Edelwich, R. Brodsky [Chirico, 2016]	Процессуальная	Поэтапно (4 этапа: энтузиазм, застой, разочарование и апатия) прогрессирующее «разочарование» в работе, потеря первоначального идеализма, энергии и цели, обусловленное рабочими условиями помогающих профессий
1981 J. W. Jones [Jones, 1981]	Однофакторная	Психофизическое истощение, проявляющееся на личностном уровне и в межличностных отношениях
1981 А. Pines [Pines, 1993] 1981 А. Pines, E. Aronson [Schaufeli, Leiter, Maslach, 2009]	Однофакторная	Истощение в когнитивной, эмоциональной и физической сферах, вызванное длительным пребыванием в эмоционально нагруженных рабочих ситуациях
1982 В. Perlman, E. A. Hartman [Perlman, Hartman, 1982]	Процессуальная	Выгорание – усиливающийся со временем процесс психофизического истощения, аффективно-когнитивных реакций, снижение рабочей продуктивности
1983 R. T. Golembiewski [Schaufeli, Leiter, Maslach, 2009]	Процессуальная	Три степени и восемь фаз выгорания в зависимости от соотношения показателей эмоционального истощения, деперсонализации и редукции персональных достижений
1984 P. Brill [Brill, 1984]	Двухфакторная	Дисфорическое, дисфункциональное состояние в эмоциональной сфере и снижение профессиональной эффективности
1985 G. H. Frith, A. Mims [Frith, Mims, 1985]	Четырехфакторная	Основана на трехфакторной модели К. Маслач, фактор деперсонализация разделен на деперсонализацию по отношению к работе и реципиентам
1989 М. Burish [Burish, 1993]	Процессуальная	В зависимости от условий профессиональной деятельности и индивидуальных особенностей увлеченность работой сменяется утомлением и истощением эмоционально-мотивационной сферы

Продолжение табл. 1

Этапы исследований	Тип модели	Краткая характеристика
Второй этап исследований профессионального выгорания		
1990 R. Karasek [Chirico, 2016]	Взаимодействия Job strain model / demand-control model	Взаимодействие между требованиями (психологическими и физическими стрессорами на работе: перегрузка работой, нехватка времени, неожиданные задачи, конфликты), контроль (полномочия на принятие решений) и поддержка (со стороны руководства, руководителей, коллег или подчиненных)
1993 L. Hallsten [Hallsten, 1993; Hallsten, 2005]	Процессуальная	Выгорание (burnout) концептуализировано как фаза в общем процессе выгорания (workout), а не только как ограниченное профессиональной деятельностью психическое состояние или синдром
1993 T. Cox [Chirico, 2016]	Взаимодействия	Комбинация аффективных, когнитивных и мотивационных симптомов. Модель синдрома выгорания – динамическое взаимодействие отдельных людей и их рабочей среды на основе субъективного восприятия работниками психосоциальных опасностей, связанных с содержанием и контекстом деятельности, мотивацией и планами в работе
1993 S. E. Hobfoll [Chirico, 2016]	Ресурсная (COR)	Модель «консервации» ресурсов (COR): выгорание – результат реальной или мнимой потери части ресурсов, включающих поведенческую активность, вегетосоматические, психические, личностные характеристики и профессиональные возможности
1994 D. Van Derendonck, W. Schaufeli, H. J. Sixma [Van Derendonck, Schaufeli, Sixma, 1994]	Двухфакторная	Эмоциональное истощение, выраженное аффективным компонентом, деперсонализацией по отношению и к себе, и к другим
1996 J. Siegreest [Chirico, 2016]	Дисбаланса вознаграждения за усилия Effort reward imbalance model (ERI)	Взаимодействие между внешними факторами (рабочая нагрузка) и вознаграждением (деньги, уважение, карьерные возможности и безопасность)
1996 В. В. Бойко [Бойко, 1999]	Процессуальная	Реакция на стресс, согласно концепции Г. Селье. Выгорание – выработанный механизм психологической защиты в ответ на действие внешних (организационных, социально-психологических) факторов и зависящий от внутренних (личностных) характеристик

Продолжение табл. 1

Этапы исследований	Тип модели	Краткая характеристика
Третий этап исследований профессионального выгорания		
1997 С. Maslach, М. Leiter [Maslach, Leiter, 2008]	Процессуальная	Выгорание происходит в континууме «вовлеченность» – «выгорание», когда энергия, вовлеченность и эффективность превращаются в истощение, цинизм, неэффективность
1997 Н. В. Гришина [Субъект труда и организация ... , 2019]	Экзистенциальная	Экзистенциальная структура (искажение ценностно-смысловой сферы личности), «плата за нереализованные жизненные ожидания». Причина выгорания – неудачный поиск смысла жизни в профессиональной деятельности. Основу наличия чувства значимости работы составляет сознание своей профессиональной компетентности и эффективности
1998 D. Enzmann, W. Schaufeli [Neckel, Schaffner, Wagner, 2017]	Трехфакторная	Выгорание описывается факторами «деморализация», «истощение» и «потеря мотивации»
2001 E. Demerouti, A. B. Bakker [The job demands-resources ... , 2001]	Ресурная Job demand- resources model (JD-R)	Модель описывает взаимодействие между требованиями (ролевая неопределенность / конфликт / стресс, стрессовые события, рабочая нагрузка и давление) и личными или рабочими ресурсами (регулярная обратная связь, работа над различными задачами, автономия, социальная поддержка, качественные отношения с начальством)
2001 А. А. Рукавишников [2001]	Трехфакторная	Психическое выгорание – устойчивое, прогрессирующее, негативно окрашенное явление, характеризующееся психоэмоциональным истощением, развитием дисфункциональных установок и поведения на работе, потерей профессиональной мотивации, проявляющееся в деятельности у лиц, не страдающих психопатологией
2002 W. Schaufeli [Schaufeli, Leiter, Maslach, 2009]	Трехфакторная инверсная	Вовлеченность, включающая факторы «энергичность», «целеустремленность» и «поглощенность» (vigor, dedication and absorption), является противоположностью выгорания (emotional exhaustion, depersonalization, reduced personal accomplishment)
2003 J. De Jonge, C. Dormann [Chirico, 2016]	Компенсационная Demand induced strain (DISC model)	Негативные последствия высоких рабочих требований могут быть компенсированы за счет создания и активации ресурсов. Рабочие требования и ресурсы определяются в когнитивной, эмоциональной и физической областях. Сочетание рабочих требований и ресурсов сохраняет личностное и организационное функционирование

Окончание табл. 1

Этапы исследований	Тип модели	Краткая характеристика
2003 M. Leiter, C. Maslach [Leiter, Maslach, 2004]	Медиации (mediation model)	Организационный контекст выгорания – взаимосвязь структуры из шести сфер трудовой жизни: рабочая нагрузка, контроль, вознаграждение, сообщество, справедливость и ценности
2005 В. Е. Орел [Орел, 2005]	Структурно-функциональная	Дезадаптационный симптом, отрицательно воздействующий на структурно-функциональном уровне на профессиональную деятельность и жизнедеятельность индивида в целом. Состояние, вызванное дисфункцией эмоционального, мотивационного и оценочного компонентов
2006 А. В. Bakker, E. Demerouti, W. B. Schaufeli [Schaufeli, Leiter, Maslach, 2009]	Социального индукционирования	В трудовых коллективах выгорание может «передаваться» среди сотрудников, может переноситься в семью, «заражая» партнера
2014 Н. Е. Водопьянова [Субъект труда и организационная . . ., 2019]	Субъектно-ресурсная	Выгорание обусловлено динамикой снижения ресурсообеспеченности субъекта труда до критического уровня

В результате анализа доступной литературы нами предложена авторская хронологическая шкала развития представлений о профессиональном выгорании (рис. 1).

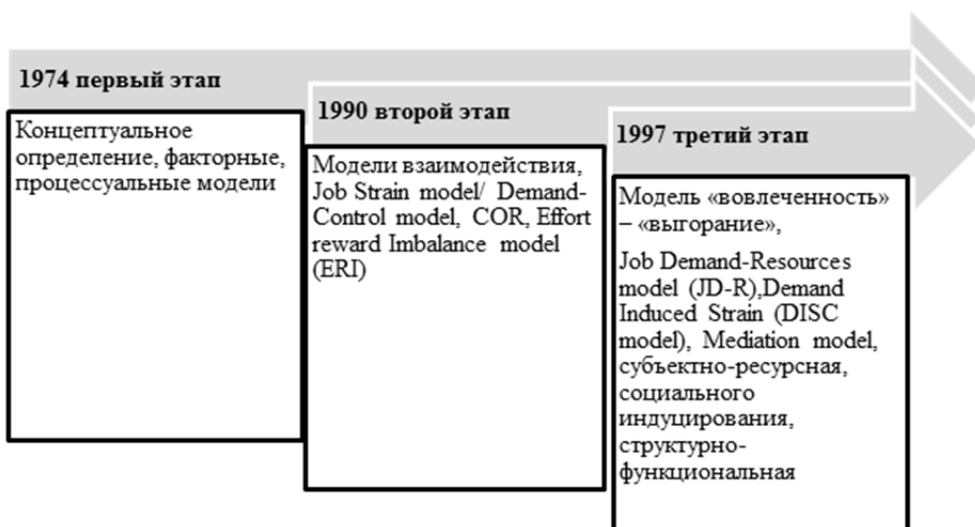


Рис. 1. Хронологическая шкала развития представлений о профессиональном выгорании в психологической науке

На сегодняшний день исследователи выделяют три этапа исследований профессионального выгорания.

На первом этапе профессиональное выгорание рассматривалось скорее как личностно-социальная проблема «помогающего специалиста», а организационным аспектам практически не уделялось внимания. Вначале исследования носили преимущественно клинический, описательный характер [Maslach, Leiter, 2008; The job demands-resources..., 2001], затем стали появляться фазовые модели [Brill, 1984; Frith, Mims, 1985; Jones, 1981; Schaufeli, Leiter, Maslach, 2009]. Многие фазовые модели стремились свести выгорание к одномерной конструкции истощения, которую проще измерить. Процессуальные модели описывали выгорание как динамический процесс смены фаз/стадий. В результате наибольшее распространение получила трехфакторная модель К. Маслач, в которой были выделены основные аспекты профессионального выгорания: истощение, деперсонализация и профессиональная неэффективность.

На втором этапе, в так называемой эмпирической фазе, ученые разработали стандартизированные показатели профессионального выгорания, расширился географический охват исследований. Появились модели выгорания на основе теории сохранения ресурсов и теории стресса [Chirico, 2016]. Основное внимание уделялось «рабочим» факторам, личностные компоненты отошли на второй план.

На третьем этапе теоретическая структура профессионального выгорания пополнилась и организационными источниками рабочего стресса, приблизившись к цельному видению феномена [Neckel, Schaffner, Wagner, 2017]. Исследователи изучали организационные стрессоры, психосоциальные факторы риска, связанные с выгоранием, их взаимосвязь и взаимовлияние, их различные соотношения, взаимодействие различных факторов [Chirico, 2016; The job demands-resources ... , 2001; Leiter, Maslach, 2004; Dierendonck, Schaufeli, Sixma, 1994]. По мнению исследователей, выгорание развивается как результат несоответствия рабочей среды и работника, нарушения баланса ресурсов, рабочих требований.

С развитием «позитивной психологии», объектом практики которой являются сильные стороны человека, его созидательный потенциал, оптимальное функционирование, фокус исследований профессионального выгорания сместился в противоположную сторону, акцентируя внимание на вовлеченности [Schaufeli, Leiter, Maslach, 2009; Neckel, Schaffner, Wagner, 2017].

Профессиональное выгорание уже не рассматривается как специфическая проблема помогающих профессий. Оно является результатом несоответствия между профессионалами и их трудовыми контекстами в нескольких областях трудовой жизни (например, рабочая нагрузка, контроль, вознаграждение, сообщество, справедливость и ценности). Стоит отметить, что, несмотря на 50-летнюю историю исследований профессионального выгорания, каждое последующее исследование освещает все новые грани этого явления, обогащая предыдущие знания.

Рассматривая теоретические рамки, можно сказать, что факторы, влияющие на вероятность возникновения профессионального выгорания, являются множественными, они включают психосоциальную рабочую среду, социально-демографические / профессиональные характеристики, социальные отношения вне работы, образ жизни и особенности личности. То есть личность специалиста является одним из факторов формирования профессионального выгорания.

В контексте нашего исследования крайне важным представляется мнение К. Роджерса относительно полноценно функционирующего человека, который, как показывают исследования, менее подвержен профессиональному выгоранию [Кузовкин, Жигулина, 2020]. Проведенный теоретический анализ литературы по проблеме профессионального выгорания позволяет предположить, что специалист, обладающий творческим отношением к работе и жизни, позитивным самоотношением, рефлексивностью, способностью к саморегуляции, ответственностью, умением выстраивать конструктивные отношения с коллегами и клиентами, менее подвержен рабочему стрессу, а значит, и профессиональному выгоранию.

Организация и методы исследования

Характеристика выборки. Выборку составили сотрудники учреждений социальной защиты населения Южного административного округа г. Москвы, объем выборки – 338 человек (251 женщина, 87 мужчин), возраст участников – от 22 до 64 лет (средний возраст $44,9 \pm 10,7$ лет).

В исследовании применялись: 1) опросник «Эмоциональное выгорание» [Райгородский, 2006]; 2) опросник SI-22, определяющий уровень полноценного функционирования человека [Measuring Rogers' conception ... , 2018]; 3) методика «Интегральная удовлетворенность трудом» [Фетискин, Козлов, Мануйлов, 2002]. Был использован метод математической статистики – коэффициент ранговой корреляции *r*-Спирмена. Для математической обработки данных привлекалась многофункциональная программа статического анализа SPSS Statistics 21.

Мы предполагаем, что существует взаимосвязь между профессиональным выгоранием, удовлетворенностью трудом и показателями полноценно функционирующего человека у специалистов социальной сферы.

Результаты исследования и их обсуждение

Анализ результатов, полученных в ходе исследования, представлены в корреляционной плеяде (рис. 2).

В таблице 2 приведена расшифровка обозначений, использованных на рис. 2.

В корреляционной плеяде можно выделить следующие блоки:

- «Удовлетворенность трудом общая»;
- «Удовлетворенность условиями труда»;
- «Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками»;
- «Удовлетворенность достижениями в работе»;
- «Полноценно функционирующий человек».

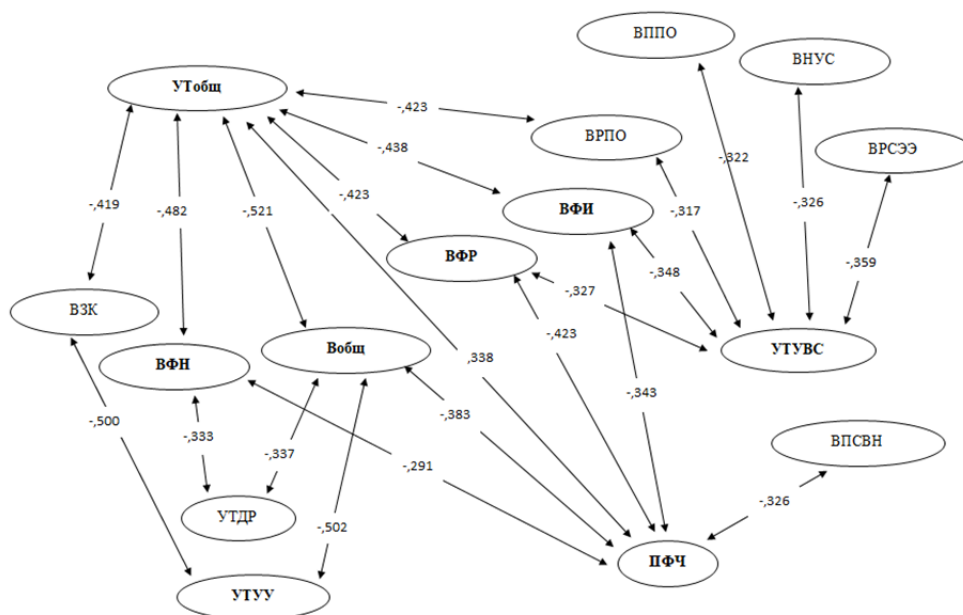


Рис. 2. Корреляционная плеяда взаимосвязей профессионального выгорания с удовлетворенностью трудом и показателями полноценно функционирующего человека

Таблица 2

Показатели, указанные в корреляционной плеяде

УТобщ	Удовлетворенность трудом общая
УТДР	Удовлетворенность достижениями в работе
УТУТ	Удовлетворенность условиями труда
УТВС	Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками
Вобщ	Выгорание, общий показатель
ВФН	Выгорание, фаза напряжения
ВФР	Выгорание, фаза резистенции
ВФИ	Выгорание, фаза истощения
ВЗК	Выгорание, симптом «Загнанность в клетку»
ВППО	Выгорание, симптом переживание психотравмирующих обстоятельств
ВНУС	Выгорание, симптом неудовлетворенности собой
ВРПО	Выгорание, симптом редукции профессиональных обязанностей
ВРСЭЭ	Выгорание, симптом расширения сферы экономии эмоций
ВПСВН	Выгорание, симптом психосоматических и психовегетативных нарушений
ПФЧ	Полноценно функционирующий человек

Все корреляционные связи в указанных блоках значимы на уровне $p \leq 0,01$.

Анализ результатов по блоку «Удовлетворенность трудом» (УТобщ). Выявлена сильная отрицательная корреляционная связь с общим показателем уровня выгорания (Вобщ), который является суммой количественных показателей сформированности каждой из фаз выгорания. Отрицательные

связи средней силы с показателями по всем трем фазам выгорания (ВФН, ВФР, ВФИ). Переменная ВФН отражает наличие тревожного напряжения у специалиста и является запускающим механизмом формирования профессионального выгорания. Переменная ВФР указывает на процесс ограничения и избегания специалистом эмоционального реагирования. Переменная ВФИ – падение общего энергетического тонуса и истощение нервной системы работника. С симптомами выгорания «Загнанность в клетку» (чувство безысходности) и «Редукция профессиональных обязанностей» (облегчение и сокращение эмоционально затратных профессиональных обязанностей) также установлена отрицательная связь средней силы.

Поскольку удовлетворенность трудом сопряжена с субъективным, оценочным отношением работника к трудовой деятельности, личным самоощущением, связанным с ней (внутриорганизационные, личностные компоненты удовлетворенности трудом), то, чем выше удовлетворенность, тем менее выражены симптомы выгорания. Работник с положительным отношением к выполняемым трудовым обязанностям, условиям труда, руководству и коллегам, организации в целом, к себе как профессионалу, творчески подходящий к делу, в меньшей степени испытывает напряжение в работе, менее подвержен воздействию различных стрессогенных рабочих факторов [Рудалева, Кабашева, 2014].

С переменной ПФЧ наблюдается положительная связь средней силы, которая отражает показатели критериев полноценно функционирующего человека, описанного К. Роджерсом. Полноценно функционирующий человек обладает такими характеристиками, как: открытость опыту, экзистенциальная жизнь, организмическое доверие, эмпирическая свобода, творческое отношение к жизни. Чем выше показатель полноценного функционирования, тем человек более реалистичен и объективен в восприятии окружающего мира и себя в этом мире, эффективен в решении возникающих проблем, способен к саморегуляции, менее уязвим для угроз. У такого человека повышается компетентность в построении конструктивных взаимоотношений с окружающими. Он уникально и творчески адаптируется к новым ситуациям, осознает и выражает свои цели и ценности [Роджерс, 2001].

Анализ результатов по блоку «Удовлетворенность условиями труда» (УТУТ). Отмечаются сильные отрицательные связи с переменными ВЗК (симптом «Загнанность в клетку») и Вобщ. Под условиями труда понимаются не только санитарно-гигиенические и производственно-технические условия, но организация трудового процесса. Специалист, более удовлетворенный условиями, в которых он проводит значительную часть своего времени, испытывает меньше напряжения в связи с профессиональной деятельностью [Жигулина, 2020].

Анализ результатов по блоку «Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками» (УТВС). Выявлены отрицательные связи средней силы с переменными ВФР, ВФИ, ВРПО, ВППО, ВНУС, ВРСЭЭ. Эти переменные отражают негативно окрашенные переживания специалиста по отношению к себе, получателям услуг, стремление избегать эмоциональной включенно-

сти в работу, сокращать эмоционально нагруженные контакты. Соответственно, высокая удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками говорит о том, что в коллективе сложился благоприятный микроклимат, отношения взаимопомощи между коллегами. Специалист имеет возможность поведать коллегам о собственных переживаниях, обсудить сложности в работе, поделиться радостью, получить эмоциональную и профессиональную поддержку [Субъект труда и организационная ... , 2019].

Анализ результатов по блоку «Удовлетворенность достижениями в работе» (УТДР). Переменная «Удовлетворенность достижениями в работе» имеет отрицательную связь средней силы с переменными ВФН и Вобщ. Удовлетворенность достижениями в работе говорит о том, что специалист имеет высокую самооценку, ценит себя как профессионала и его труд по достоинству оценен и признан как коллегами, так и руководством. Специалист, имеющий высокие показатели удовлетворенности достижениями в работе, менее подвержен воздействию стрессогенных рабочих факторов [Рудалева, Кабашева, 2014].

Анализ результатов по блоку «Полноценно функционирующий человек» (ПФЧ). Установлены отрицательные связи средней силы с переменными, отражающими все стадии выгорания (ВФН, ВФР, ВФИ), и переменной «Психосоматические и психовегетативные нарушения» (ВПСН). Симптом «Психосоматические и психовегетативные нарушения» отражает уровень таких проявлений, как нарушения работы ЖКТ, сердечно-сосудистой системы, расстройства сна и пищевого поведения, злоупотребление ПАВ [Чутко, Козина, 2014]. Исследования и отечественных, и зарубежных ученых показывают, что человек, который осознает свои внутренние конфликты, конгруэнтно выражает свои эмоции, чувства, мысли, не испытывает угрозы, сталкиваясь с жизненными трудностями, имеет более развитую способность к саморегуляции, менее подвержен психосоматическим заболеваниям [Субъект труда и организационная ... , 2019].

Результаты проведенного исследования демонстрируют взаимосвязь показателей уровня профессионального выгорания с показателями удовлетворенности трудом и полноценно функционирующего человека и позволяют говорить о том, что чем выше уровень показателей удовлетворенности трудом и полноценного функционирования, тем ниже уровень профессионального выгорания. Таким образом, меры психологического воздействия, направленные на улучшение внутриорганизационных и личностных составляющих удовлетворенности трудом, а также развитие личности специалиста социальной сферы, будут способствовать предотвращению и/или снижению проявлений симптомов профессионального выгорания, тем самым повышая уровень жизни не только самого работника, но и обращающихся за социальной помощью граждан.

Выводы

1. Проблема профессионального выгорания остается одной из актуальных для психологии труда и организационной психологии в России и за ру-

бежом. Профессиональному выгоранию подвержены работники разных специальностей, однако специалисты помогающих профессий (профессий «человек – человек») входят в группу риска, так как симптомы данного состояния отмечаются более чем у 85 % работников этой сферы.

2. В настоящий момент психологическая наука находится на третьем этапе развития представлений о состоянии профессионального выгорания, в рамках которого фокус внимания исследователей смещен на исследование сильных сторон личности и их роли в предотвращении выгорания.

3. Среди факторов, вызывающих состояние профессионального выгорания, выделяются следующие: психосоциальная рабочая среда, социально-демографические / профессиональные характеристики, социальные отношения вне работы, образ жизни и особенности личности работника.

4. Исследование взаимосвязи профессионального выгорания работников социальной сферы ($n = 338$) с уровнем удовлетворенности трудом и показателями полноценно функционирующего человека с использованием коэффициента ранговой корреляции r -Спирмена позволило выделить четыре блока (наиболее нагруженных элементов плеяды): «Удовлетворенность трудом общая»; «Удовлетворенность условиями труда»; «Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками»; «Полноценно функционирующий человек». Все корреляционные связи в указанных блоках значимы на уровне $p \leq 0,01$.

5. Полученные результаты исследования могут быть использованы для снижения уровня профессионального выгорания специалистов социальной сферы посредством повышения уровня удовлетворенности трудом и полноценного функционирования.

Список литературы

Бойко В. В. Синдром «эмоционального выгорания» в профессиональном общении. СПб. : Питер, 1999. 105 с.

Жигулина М. А. Выраженность удовлетворенности трудом специалистов сферы социальной защиты населения // Психология профессиональной деятельности: проблемы, современное состояние и перспективы развития : материалы II Всерос. науч.-практ. конф. (г. Москва, МГОУ, 6 марта 2020 г.) / отв. ред. Е. М. Климова. Электрон. текстовые дан. М. : ИИУ МГОУ, 2020. С. 59–65.

Кононов А. Н. Роль образа будущего в развитии профессионализма работника // Наука на благо человечества – 2016 : материалы ежегодной Всерос. науч.-практ. конф. преподавателей, аспирантов и студентов, посвящ. 85-летию МГОУ: Факультет психологии / отв. ред. Е. М. Климова. М. : ИИУ МГОУ, 2016. С. 68–70.

Кононов А. Н. Исследование особенностей переживания тревоги о будущем работниками торговой организации методом ранговой корреляции // Вестник Красноярского государственного педагогического университета им. В. П. Астафьева. 2017. № 2 (40). С. 143–147.

Кузовкин В. В., Жигулина М. А. Человекоцентрированный подход в предотвращении профессионального выгорания специалистов социальной сферы // Человеческий капитал. 2020. № 4 (136). С. 304–313.

Орел В. Е. Синдром психического выгорания личности. М. : Ин-т психологии РАН, 2005. 330 с.

Райгородский Д. Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты : учеб. пособие. Самара : Бахрах-М, 2006. 672 с.

Роджерс К. Становление личности. Взгляд на психотерапию. М. : Эксмо-Пресс, 2001. 416 с.

Рудалева И. А., Кабашева И. А. Факторы удовлетворенности трудом работников организации // *Фундаментальные исследования*. 2014. № 11-4. С. 872–876. URL: <https://fundamental-research.ru/ru/article/view?id=35648> (дата обращения: 17.12.2020).

Рукавишников А. А. Личностные детерминанты и организационные факторы генезиса психического выгорания у преподавателей : дис. ... канд. психол. наук. Ярославль, 2001. 173 с.

Синдром эмоционального выгорания // *Русский медицинский сервер*. URL: http://www.rusmedserv.com/medgazeta/2005g/43/article_3322.html (дата обращения: 18.09.2020).

Субъект труда и организационная среда: проблемы взаимодействия в условиях глобализации : монография / под ред. А. Л. Журавлева, Т. А. Жалагиной, Е. А. Журавлевой, Е. Д. Короткиной. Тверь : Твер. гос. ун-т, 2019. 340 с.

Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М. : Изд-во Ин-та психотерапии, 2002. 362 с.

Чутко Л. С., Козина Н. В. Синдром эмоционального выгорания. Клинические и психологические аспекты. М. : МЕДпресс-информ, 2014. 256 с.

Brill P. L. The need for an operational definition of burnout // *Fam Community Health*. 1984. Vol. 6, N 4. P. 12–24.

Burish M. In search of theory: some ruminations on the nature and etiology of burnout // *Professional burnout: Recent developments in the theory and research*. 1993. P. 75–93.

Chirico F. Job stress models for predicting burnout syndrome: a review // *Annali dell'Isstituto Superiore di Sanità*. 2016. Vol. 52, N 3. P. 443–456.

The job demands-resources model of burnout / E. Demerouti, A. B. Bakker, F. Nachreiner, W. B. Schaufeli // *Journal of Applied Psychology*. 2001. Vol. 86. P. 499–512.

Frith G. H., Mims A. Burnout among Special Education Paraprofessionals // *Teaching Exceptional Children*. 1985. Vol. 17, N 3. P. 225–227.

Hallsten L. Burning out: A framework // *Series in applied psychology: Social issues and questions*. 1993. P. 95–113.

Hallsten L. Burnout and wornout: Concepts and data from a national survey // *New horizons in management*. 2005. Vol. 15. P. 516–536.

Jones J. W. Diagnosing and treating staff burnout among health professionals // *The burnout syndrome: Current research, theory, interventions*. 1981. P. 107–125.

Leiter M. P., Maslach C. Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout // *Research in occupational stress and well-being*. 2004. Vol. 3. P. 91–134.

Maslach C., Jackson S. E. Patterns of burnout among a national sample of public contact workers // *Journal of Health and Human Resources Administration*. 1984. Vol. 7. P. 189–212.

Maslach C., Leiter M. P. The truth about burnout: How organization cause personal stress and what to do about it. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 2008. 200 p.

Neckel S., Schaffner A., Wagner G. Burnout, Fatigue, Exhaustion: An Interdisciplinary Perspective on a Modern Affliction. London : Palgrave Macmillan, 2017. 311 p.

Perlman B., Hartman E. A., Burnout: Summary and Future Research // *Human relations*. 1982. Vol. 35. P. 283–305.

Pines A. M. Burnout: An existential perspective // *Professional burnout: Recent developments in the theory and research*. 1993. P. 33–51.

Schaufeli W. B., Leiter M. P., Maslach C. Burnout: 35 years of research and practice // *Career Development International*. 2009. Vol. 14, N 3. P. 204–220.

Dierendonck D. V., Schaufeli W. B., Sixma H. J. Burnout among general practitioners: A perspective from equity theory // *Journal of Social and Clinical Psychology*. 1994. Vol. 13, N 1. P. 86–100.

Measuring Rogers' conception of personality development: Validation of the Strathclyde Inventory-French Version / E. Zech, C. Brison, R. Elliott, B. Rodgers // *Person-Centered & Experiential Psychotherapies*. 2018. Vol. 17, Is. 2. P. 160–184.

Professional Burnout as an Object of Research in Psychological Science

M. A. Zhigulina

Moscow Service of Psychological Assistance to the Population, Moscow, Russian Federation

A. N. Kononov

Moscow Regional State University, Moscow, Russian Federation

Abstract. The article presents the original periodization of the study of professional burnout based upon the analysis of Russian and foreign studies. 338 employees working for social welfare facilities of the Southern Administrative District of Moscow (251 women, 87 men, age of participants ranged from 22 to 64 years old, the average age was 44,9±10,7 years old) have been examined. The Spearman's rank of correlation coefficient has revealed significant links at the level $p \leq 0,01$ and helped form 4 groups: general work satisfaction; job satisfaction; employees' relationship satisfaction; a fully functioning person. The study revealed key relations among professional burnout of professional social workers, the level of work satisfaction, and indices of a fully functioning person.

Keywords: burnout, professional burnout, professional social workers, a fully functioning person, work satisfaction.

For citation: Zhigulina M.A., Kononov A.N. Professional Burnout as an Object of Research in Psychological Science. *The Bulletin of Irkutsk State University. Series Psychology*, 2021, vol. 35, pp. 29-44. <https://doi.org/10.26516/2304-1226.2021.35.29> (in Russian)

References

Boiko V.V. *Sindrom "emotsionalnogo vygoraniya" v professionalnom obshchenii* [The syndrome of "emotional burnout" in professional communication]. Saint Petersburg, Piter Publ., 1999, 105 p. (in Russian)

Zhigulina M.A. Vyrzhenost udovletvorennosti trudom spetsialistov sfery sotsial'noi zashchity naseleniya [The expression of satisfaction with the work of specialists in the field of social protection of the population]. *Psikhologiya professionalnoi deyatel'nosti: problemy, sovremennoe sostoyanie i perspektivy razvitiya* [Psychology of professional activity: problems, current state and prospects of development]. Proceedings of the II All-Russian scientific and practical conference]. Moscow, IIU MGOU Publ., 2020, pp. 59-65. (in Russian)

Kononov A.N. Rol obraza budushchego v razviti professionalizma rabotnika [The role of the image of the future in the development of employee professionalism]. *Nauka na blago chelovechestva – 2016* [Science for the benefit of humanity-2016]. Proceedings of the annual All-Russian Scientific and practical conference of teachers, postgraduates and students dedicated to the 85th anniversary of the Moscow State University: Faculty of Psychology. Moscow, IIU MGOU Publ., 2016, pp. 68-70. (in Russian)

Kononov A.N. Issledovanie osobennosti perezhivaniya trevogi o budushchem rabotnikami torgovoi organizatsii metodom rangovoi korrelyatsii [Investigation of the features of

experiencing anxiety about the future by employees of a trade organization by the method of rank correlation]. *Vestnik Krasnoyarskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta im. V.P. Astafyeva* [Bulletin of the Krasnoyarsk State Pedagogical University named after V. P. Astafyev], 2017, no. 2(40), pp. 143-147. (in Russian)

Kuzovkin V.V., Zhigulina M.A. Chelovekotsentrirovannyi podkhod v predotvrashchenii professional'nogo vygoraniya spetsialistov sotsialnoi sfery [Person-centered approach in preventing professional burnout of social sphere specialists]. *Chelovecheskii kapital* [Human capital], 2020, no. S-4(136), pp. 304-313. (in Russian)

Orel V.E. *Sindrom psikhicheskogo vygoraniya lichnosti* [Mental burnout syndrome]. Moscow, Institut psikhologii RAS Publ., 2005, 330 p. (in Russian)

Raigorodskii D.Ya. *Prakticheskaya psikhodiagnostika. Metodiki i testy* [Practical psychodiagnosics. Methods and tests. Training manual]. Samara, Bakhrakh-M Publ., 2006, 672 p. (in Russian)

Rodzhers K. *Stanovlenie lichnosti. Vzglyad na psikhoterapiyu* [Becoming a person. Perspective on psychotherapy]. Moscow, EKSMO-Press Publ., 2001, 416 p. (in Russian)

Rudaleva I.A., Kabasheva I.A. Faktory udovletvorennosti trudom rabotnikov organizatsii [Factors of satisfaction with the work of employees of the organization]. *Fundamentalnye issledovaniya* [Basic research], 2014, vol. 11, no. 4, pp. 872-876. Available at: <https://fundamental-research.ru/ru/article/view?id=35648> (date of access: 17.12.2020). (in Russian)

Rukavishnikov A.A. *Lichnostnye determinanty i organizatsionnye faktory genezisa psikhicheskogo vygoraniya u prepodavatelei* [Personal determinants and organizational factors of the genesis of mental burnout in teachers]. Cand. sci. diss. Yaroslavl, 2001, 173 p. (in Russian)

Sindrom emotsionalnogo vygoraniya [Emotional burnout syndrome:]. Available at: http://www.rusmedserv.com/medgazeta/2005g/43/article_3322.html (date of access: 18.09.2020). (in Russian)

Zhuravleva A.L., Zhalaginoi T.A., Zhuravlevoi E.A., Korotkinoi E.D. (eds.) *Sub"ekt truda i organizatsionnaya sreda: problemy vzaimodeistviya v usloviyakh globalizatsii: monografiya* [The subject of labor and the organizational environment: problems of interaction in the context of globalization: monograph]. Tver, Tver State Univ. Publ., 2019, 340 p. (in Russian)

Fetiskin N.P., Kozlov V.V., Manuilov G.M. *Sotsialno-psikhologicheskaya diagnostika razvitiya lichnosti i mal'nykh grupp* [Socio-psychological diagnostics of the development of personality and small groups]. Moscow, Institut Psikhoterapii Publ., 2002, 362 p. (in Russian)

Chutko L.S., Kozina N.V. *Sindrom emotsionalnogo vygoraniya. Klinicheskie i psikhologicheskie aspekty* [The syndrome of emotional burnout. Clinical and psychological aspects]. Moscow, MEDprecis-inform Publ., 2014, 256 p. (in Russian)

Brill P.L. The need for an operational definition of burnout. *Fam Community Health*, 1984, vol. 6, no. 4, pp. 12-24.

Burish M. In search of theory: some ruminations on the nature and etiology of burnout. *Professional burnout: Recent developments in the theory and research*, 1993, pp. 75-93.

Chirico F. Job stress models for predicting burnout syndrome: a review. *Annali dell'Istituto Superiore di Sanità*, 2016, vol. 52, no. 3, pp. 443-456.

Demerouti E., Bakker A.B., Nachreiner F, Schaufeli W.B. The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 2001, vol. 86, pp. 499-512.

Frith G.H, Mims A. Burnout among Special Education Paraprofessionals. *Teaching Exceptional Children*, 1985, vol. 17(3), pp. 225-227.

Hallsten L. Burning out: A framework. *Series in applied psychology: Social issues and questions*, 1993, pp. 95-113.

Hallsten L. Burnout and wornout: Concepts and data from a national survey. *New horizons in management*, 2005, vol. 15, pp. 516-536.

Jones J.W. Diagnosing and treating staff burnout among health professionals. *The burnout syndrome: Current research, theory, interventions*, 1981, pp. 107-125.

Leiter M.P., Maslach C. Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout. *Research in occupational stress and well-being*, 2004, vol. 3, pp. 91-134.

Maslach C., Jackson S.E. Patterns of burnout among a national sample of public contact workers. *Journal of Health and Human Resources Administration*, 1984, vol. 7, pp. 189-212.

Maslach C., Leiter M.P. *The truth about burnout: How organization cause personal stress and what to do about it*. San Francisco, CA, Jossey-Bass, 2008, 200 p.

Neckel S., Schaffner A., Wagner G. *Burnout, Fatigue, Exhaustion: An Interdisciplinary Perspective on a Modern Affliction*. London, Palgrave Macmillan, 2017, 311 p.

Perlman B., Hartman E.A., Burnout: Summary and Future Research. *Human relations*, 1982, vol. 35, pp. 283-305.

Pines A.M. Burnout: An existential perspective. *Professional burnout: Recent developments in the theory and research*, 1993, pp. 33-51.

Schaufeli W.B., Leiter M.P., Maslach C. Burnout: 35 years of research and practice. *The Career Development International*, 2009, vol. 14, no. 3, pp. 204-220.

Dierendonck D. V., Schaufeli W.B., Sixma H.J. Burnout among general practitioners: A perspective from equity theory. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 1994, vol. 13, no. 1, pp. 86-100.

Zech E., Brison C., Elliott R., Rodgers B. Measuring Rogers' conception of personality development: Validation of the Strathclyde Inventory-French Version. *Person-Centered & Experiential Psychotherapies*, 2018, vol. 17, is. 2, pp. 160-184.

Жигулина Марина Андреевна
психолог

Московская служба психологической
помощи населению
Россия, 109125, г. Москва,
2-й Саратовский проезд, 8, корп. 2
e-mail: Zhigulina_M_A@msph.ru

Zhigulina Marina Andreevna
Psychologist

Moscow Service of Psychological
Assistance to the Population
8, bldg. 2, 2nd Saratovsky proezd, Moscow,
109125, Russian Federation
e-mail: Zhigulina_M_A@msph.ru

Кононов Александр Николаевич
кандидат психологических наук, доцент
Московский государственный
областной университет
Россия, 105005, г. Москва, ул. Радио, 10а
e-mail: alnikkon@mail.ru

Kononov Aleksandr Nikolaevich
Candidate of Sciences (Psychology),
Associate Professor,
Moscow Regional State University,
10a, Radio st., Moscow, 105005,
Russian Federation
e-mail: alnikkon@mail.ru

Дата поступления: 16.01.2021

Received: January, 16, 2021