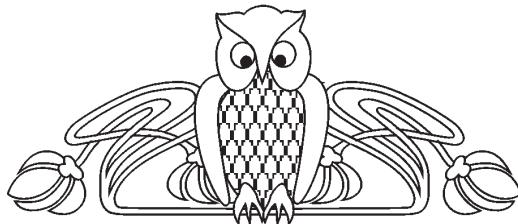




Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Акмеология образования. Психология развития. 2025. Т. 14, вып. 1 (53). С. 48–61
Izvestiya of Saratov University. Educational Acmeology. Developmental Psychology, 2025, vol. 14, iss. 1 (53), pp. 48–61
<https://akmepsy.sgu.ru> <https://doi.org/10.18500/2304-9790-2025-14-1-48-61>, EDN: SWZRRY

Научная статья
УдК 159.9.072.422

Организационный стресс в ситуации угрозы потери работы: гендерный аспект



А. Ю. Смирнова

Саратовский национальный исследовательский государственный университет имени Н. Г. Чернышевского, Россия, 410012, г. Саратов,
ул. Астраханская, д. 83

Смирнова Анна Юрьевна, кандидат психологических наук, доцент кафедры социальной психологии, anna-smirnova-sgu@mail.ru,
<https://orcid.org/0000-0002-2364-8163>

Аннотация. Актуальность исследования стрессоров в организационном контексте обусловлена изменениями в организациях, трансформацией роли женщин в современном социуме. Цель: анализ стрессоров, действующих на современного работника с учетом гендерных особенностей восприятия стрессоров, а также в контексте существующих угроз. Гипотеза: стрессоры организационной среды специфичны для мужской и женской групп работников, детерминанты профессионального выгорания у мужчин и женщин различаются. Участники: работники предприятий Саратова в возрасте от 18 до 35 лет, 277 мужчин и 119 женщин ($M = 27,3$; $SD = 5,8$). Методы (инструменты): для диагностики актуальных стрессоров применена методика диагностики трудового стресса (С. Б. Величковская); уровень профессионального выгорания определен посредством методики «MBI» С. Maslach, S. E. Jackson в адаптации Н. Е. Водопьяновой, Е. С. Старченковой; использована социально-психологическая анкета для выявления в рабочей среде угроз увольнения (А. Ю. Смирнова). Результаты: обнаружены значимые различия в действии факторов-стрессоров в мужской и женской выборках. Женщины менее чувствительны к стрессам: сверхурочная работа, несправедливость в оплате труда или распределении материальных поощрений, борьба за продвижение по службе. Стressоры, проанализированные посредством факторного анализа, сгруппированы в два фактора: «справедливость организационных процедур и коммуникации» и «пресс времени и ответственности», в действии фактора-стрессора «пресс времени и ответственности» различий в мужской и женской выборках нами не обнаружено, в мужской выборке фактор «справедливость организационных процедур и коммуникации» более выражен. Основные выводы. Стressоры организационной среды специфичны для мужчин и женщин. Женщины менее чувствительны к действию фактора «справедливость организационных процедур и коммуникаций», склонны оценивать организационные процедуры и коммуникацию как более удовлетворительную и справедливую. Практическая значимость. Полученные данные могут быть использованы в разработке тренинговых программ формирования навыков управления стрессом.

Ключевые слова: стрессоры, стресс, угроза увольнения, гендерные особенности реакции на организационные стрессоры

Для цитирования: Смирнова А. Ю. Организационный стресс в ситуации угрозы потери работы: гендерный аспект // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Акмеология образования. Психология развития. 2025. Т. 14, вып. 1 (53). С. 48–61. <https://doi.org/10.18500/2304-9790-2025-14-1-48-61>, EDN: SWZRRY

Статья опубликована на условиях лицензии Creative Commons Attribution 4.0 International (CC-BY 4.0)

Article

Organizational stress in the context of job loss threat: The gender perspective

A. Yu. Smirnova

Saratov State University, 83 Astrakhanskaya St., Saratov 410012, Russia

Anna Yuryevna Smirnova, anna-smirnova-sgu@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-2364-8163>

Abstract. The relevance of studying stressors in organizational contexts is due to the changes in organizations and the transformation of women's roles in modern society. The objective of the study is to analyze the stressors that affect modern employees, taking into account gender differences in stressor perception and existing threats. Hypothesis: the stressors of the organizational environment are specific for male and female employees, and the determinants of professional burnout differ between men and women. Participants: employees of Saratov enterprises aged 18–35, with 277 males and 119 females ($M = 27.3$, $SD = 5.8$) participated in the study. Methods (tools): to diagnose current stressors, we used the technique of work stress diagnosing (by A. B. Leonova and S. B. Velichkovskaya); to determine professional burnout levels, we used the MBI C. Maslach, S. E. Jackson methodology (the Russian version N. E. Vodopyanova, E. S. Starchenkova); to identify threats of job loss we used the socio-psychological questionnaire (A. Yu. Smirnova). The results show significant differences in how men and women respond to work-related stressors. Women were

less sensitive to certain stressors, such as overtime work, unfair pay or distribution of financial incentives, and the struggle for promotion. By means of the factor analysis the analyzed stressors were grouped into two main factors: 'fairness of organizational procedures and communication', and 'time and responsibility pressure'. No significant differences have been found in the impact of the 'time and responsibility pressure' factor, but the 'fairness of organizational procedures and communication' factor was more prominent in the male group. *The main conclusions.* Overall, the study has found that organizational environment stressors differ for men and women. Women are less sensitive to the effect of the 'fairness of organizational procedures and communication' factor, tend to perceive organizational procedures and communication as more satisfactory and fair, and demonstrate greater adaptability to these characteristics compared to men. *Practical Significance.* The data obtained can be used in the development of training programs for managing stress.

Keywords: stressors, stress, threat of dismissal, gender-specific reactions to organizational stressors

For citation: Smirnova A. Yu. Organizational stress in the context of job loss threat: The gender perspective. *Izvestiya of Saratov University. Educational Acmeology. Developmental Psychology*, 2025, vol. 14, iss. 1 (53), pp. 48–61 (in Russian). <https://doi.org/10.18500/2304-9790-2025-14-1-48-61>, EDN: SWZRRY

This is an open access article distributed under the terms of Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC-BY 4.0)

Введение

Выгоранию и стрессу в организационном контексте посвящено уже немало работ, однако дальнейший анализ этой темы не утрачивает актуальности, поскольку динамичные преобразования условий, в которых функционируют организации, трансформация роли женщин в современном социуме (А. П. Коновалова) [1], а также изменения самих организационных форм требуют систематического мониторинга организационных стрессоров и разработки мер их профилактики. Некоторыми авторами, например, М. И. Розеновой с соавторами [2], весьма успешно предпринимаются попытки разработки новых форм профилактики стресса и выгорания, однако этих разработок, на наш взгляд, еще не достаточно, поскольку в динамично меняющейся среде меняется специфика действующих на работника стрессоров. Динамичные внешние организационные изменения и преобразования самих организационных форм (как правило, снижение их размерности), аутсорсинг бизнес-процессов, в том числе, и процесса производства, сделали выход на рынок для предприятий очень простым, но, с другой стороны, привели к тому, что конкуренция между организациями усилилась, а жизненный цикл сократился. Организации появляются и исчезают чрезвычайно быстро. Отмеченные тенденции рынка труда создают ситуацию, которую многие работники оценивают как содержащую угрозу потери работы.

Актуальность исследования обусловлена не только выявлением стрессоров, действующих на современного работника, но и анализом этих факторов в гендерном аспекте, а также в контексте существующих угроз. Ракурс внимания к организационному стрессу и выгоранию в гендерном аспекте не нов – Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова отмечают гендерные различия в проявлении

профессионального психического выгорания [3], Т. В. Кецко рассматривает профессиональное выгорание как фактор, препятствующий движению к профессиональному акме [4], но актуален в контексте динамичной трансформации гендерных ролей в современном социуме, особенно роли женщин, которые все больше претендуют на равноправие в профессиональной сфере и карьере [1]. Но как же они с этим равноправиемправляются? И в такой же мере, как и мужчины, или иначе реагируют на стрессоры рабочей среды и в какой степени подвержены выгоранию в сравнении с мужчинами? На этот вопрос мы и пытались ответить в нашем исследовании, тем более, что пол и иные демографические факторы выделяются исследователями, в частности, Е. А. Василенко [5], как влияющие на интенсивность переживания стресса. Л. Н. Молчанова [6] рассматривает выгорание на примере профессий типа человек-человек, в первую очередь на примере педагогических профессий (как у педагогов высшей школы, так и учителей [6]). А. В. Фёдоров [7], Е. И. Ярошенко [8] установили специфику выгорания работников пенитенциарной системы, где этот феномен проявляет себя весьма ярко, как у малоопытных специалистов, так и у специалистов с большим стажем работы. Пожалуй, единственными авторами, обратившими ракурс исследовательского внимания на технических специалистов, являются О. О. Гофман с соавторами [9], которые анализируют выгорание специалистов сферы информационных технологий.

М. А. Буянкина, В. В. Онуфриева [10] рассматривают возможности диагностики профессионального психического выгорания при помощи проективных методик. В. В. Барабанщикова с соавторами [11], Е. И. Ярошенко [8] анализируют возможности айтреинга для диагностики выгорания. В работах В. В. Барабанщиковой



отмечается, что использование параметров глазодвигательной активности в диагностике синдрома эмоционального выгорания является эффективным, но «применение окулографии в задачах экспресс-диагностики профессиональных деформаций требует тщательного подбора стимульного материала в соответствии с характеристиками профессиональной деятельности выборки» [11, с. 27].

В. Е. Семенковым и А. С. Черноивановой [12] предложена эффективная система методов профилактики профессионального выгорания, Н. Н. Богдан и М. Г. Масиловой [13] разрабатывается методология профилактики профессионального выгорания. Е. Ю. Астраханцева с соавторами [14] в качестве организационных мер профилактики выгорания выделяют «постоянный мониторинг состояния работников с использованием современных методик с учетом специфики работы подразделения, анализ причин и обоснование мероприятий по совершенствованию организации труда; планомерное распределение нагрузки на работников согласно уровню их квалификационной компетентности и занимаемой должности; формирование механизма контроля и оценки качества трудовой деятельности; создание эффективной системы материальной и нематериальной мотивации труда, проведение обучающих вебинаров для сотрудников, направленных на разъяснение сути выгорания и методов профилактики, установление норм на выполнение производственных заданий для сравнения фактической и нормативной продуктивности труда и стимулирования лучших достижений» [14, с. 148], а в качестве индивидуальных – «выбор работниками и применение адекватных способов эмоциональной разрядки и ежедневного освобождения от сильных переживаний, проявление заботы о своем здоровье; налаживание режима сна, сбалансированное питание, занятие спортом, полноценный отдых в выходные, прогулки на свежем воздухе, четкое разграничение между профессиональной и личной жизнью, отказ от работы в неурочное время и исключение рефлексии по поводу рабочих дел в выходные, праздничные дни и отпусков» и другие [14, с. 148]. Л. А. Журавлева с соавторами [15] отмечают, что педагоги, как и врачи, в ситуации пандемии COVID-19 работают в условиях повышенного риска, что еще больше способствует их выгоранию. Разрабатываются методы профилактики выгорания медицинских работников с учетом специфики ситуации

пандемии (В. В. Верна и А. А. Иzzетдинова [16], А. В. Хасина с соавторами [17]).

Как правило, на примере педагогических профессий детерминантами профессионального выгорания называют такие факторы, как интенсификация труда, хроническое профессиональное переутомление, увеличение требований к деятельности и личности педагога, бюрократизация образовательного процесса и профессиональная беспомощность педагога, в дополнение С. А. Амбалова [18] связывает выгорание с профессиональным кризисом. Е. Г. Ожогова [19] на основании корреляционного анализа выделяет связанные с выгоранием стрессоры. Она обосновывает, что эмоциональное истощение связано с неудовлетворенностью условиями и содержанием деятельности; особенностями материального и нематериального стимулирования; стилем управления и отношениями с руководством; отсутствием возможности профессионального роста. Деперсонализация коррелирует в исследованиях данного автора с теми же переменными роста. Также установлена корреляционная связь между редукцией профессиональных достижений и отношением к руководством.

В качестве стрессоров, ведущих к выгоранию, Е. Г. Ожогова с соавторами выделяют:

«Факторы профессионального стресса, связанные с трудовой деятельностью (перегрузки или недогрузки работой, плохие физические условия труда, дефицит времени, необходимость самостоятельного принятия решения);

– факторы стресса, связанные с ролью работника в организации;

– факторы стресса, связанные с взаимоотношениями на работе, факторы, связанные с деловой карьерой;

– факторы, связанные с организационной структурой и психологическим климатом: неэффективное консультирование (невозможность получить своевременную квалифицированную помочь по ряду важных вопросов); ограничение свободы поведения, интриги и т. п.)» [20, с. 144–145];

«Внеорганизационные источники стрессов: основные проблемы работника, возникающие в семейной жизни; различия по психометрическим данным: экстерналы более адаптивны к различным ситуациям, чем интерналы» [20, с. 145].

Н. И. Колачев с соавторами в числе детерминант выгорания выделяют следующие

факторы: «Чрезмерная нагрузка. Работнику может не хватать базовых навыков, времени или ресурсов для эффективного выполнения задач; отсутствие контроля ключевых процессов; недостаточность финансовых, социальных или иных видов поощрений для поддержания трудовой мотивации; отсутствие поддержки и признания со стороны коллег по работе; отсутствие справедливости в рабочих отношениях; отсутствие ясных ценностей в организации» [21, с. 130].

Наряду с детерминацией профессионального психического выгорания, негативное действие факторов организационной (социальной) среды анализируется исследователями в контексте нарушения психологической безопасности профессионала (Д. Р. Мерзлякова, М. П. Семкова [22]). Анализируемые нами стрессоры, характерные для организационной среды, и профессиональное психическое выгорание являются факторами, затрудняющими адаптацию и развитие профессиональной карьеры современного специалиста, а также, в более широком контексте, как операционализирует этот конструкт В. А. Толочек [23–25], жизнеспособность профессионала.

И. А. Булгаков [26] обнаруживает причины профессионального выгорания работников во внешнеорганизационном (семейном) контексте. Н. И. Колачев с соавторами [21] в качестве личностных ресурсов профилактики профессионального выгорания выделяют наличие личностных ресурсов (таких как оптимизм, самоэффективность, жизнестойкость). Данными авторами установлено, что выгорание в большей мере предопределется возрастом, чем стажем работы, а эффект личностных ресурсов в профилактике выгорания значимо изменяется по группам: чем выше профессиональное выгорание, тем ниже эффект личностных ресурсов. Также Н. И. Колачевым с соавторами обосновано, что наличие высшего образования или его отсутствие не влияют на выгорание, как и проживание в городской или сельской местности (на примере сотрудников библиотек) [21].

Значительно выделяется из контекста исследований феномена выгорания исследование А. В. Карпова [27], посвященное поиску внутренних причин – метакогнитивных детерминант психического выгорания в профессиональной деятельности. Автором исследования эмпирически обосновано, что «детерминационное влияние метакогнитивных факторов на синдром

выгорания представлено в существенно более выраженном и статистически значимом виде, тогда как обратное влияние представлено лишь на уровне тенденций» [27, с. 334].

М. Грабе [28] и Т. И. Ронгинская [29] в числе множества переменных, являющихся последствиями выгорания, как в первую очередь требующие особого внимания и самые существенные отмечают психосоматические проблемы и повышенную подверженность заболеваниям выгоревших сотрудников.

Цель исследования, представленного в статье – анализ факторов-стрессоров, действующих на современного работника с учетом гендерных особенностей восприятия стрессоров, а также в контексте существующих угроз.

Гипотеза факторы-стрессоры организационной среды специфичны для мужской и женской групп работников, детерминанты профессионального психического выгорания в мужской и женской группах работников различаются.

Материалы

Участники. Работники нескольких предприятий г. Саратова в возрасте от 18 до 35 лет, 277 мужчин, 119 женщин, всего 396 человек, представители разных профессий, средний возраст (M) = 27,3; SD = 5,8.

Методики. Для изучения воздействия стрессоров применялась методика диагностики трудового стресса С. Б. Величковской [30]. Она предлагает оценить по 9-балльной шкале силу и частоту стрессов из предложенного списка, которым подвергается работник. Впоследствии это позволяет через перемножение оценок по шкалам «частота» и «сила» получить «вес» стрессора и выделить те факторы, которые наиболее часто и сильно воздействуют на работников.

Уровень профессионального выгорания измерялся нами посредством шкалы «MBI» С. Maslach, S. E. Jackson в адаптации Н. Е. Водопьяновой, Е. С. Старченковой) [31]. Применимые методики характеризуются достаточной валидностью и надежностью. Они представляет собой стандартизованный самоотчет, включают 22 вопроса, сгруппированных в три блока: «эмоциональное истощение», «деперсонализация», «редукция профессиональных достижений». (Полный перечень стрессоров приведен в табл. 1).



Для определения угроз рабочей ситуации и ресурсов работника по преодолению выделяемых угроз была применена авторская анкета А. Ю. Смирновой, включающая 11 вопросов, оцениваемых респондентом по 5-балльной шкале Лайкерта [32]. Вопросы сгруппированы в 4 блока: когнитивная оценка угроз, дефицит ресурсов преодоления угроз, аффективно-ценостное переживание значимости занятости, рефлексия.

Методы математико-статистического анализа данных. Описательная статистика – средние значения (M) и стандартные отклонения (SD); нормальность распределения (оценивалась по критерию Шапиро – Уилка); анализ различий переменных (осуществлялся по U-критерию Манна – Уитни); факторный анализ. Метод факторизации – максимальное правдоподобие с вращением варимакс (Varimax), для оценки качества факторизации рассчитывался тест Кайзера – Майера – Ол-

кина; множественный регрессионный анализ (метод – принудительное включение).

Эмпирические данные фиксировались в сводных таблицах программы OpenOffice. Статистические процедуры выполнялись посредством программного пакета JASP.

Участникам исследования предлагалось оценить специфику организационной среды в целях разработки мероприятий по повышению ее удовлетворительности в организации на условиях добровольности и анонимности.

Результаты и их обсуждение

Оценка значимости различий по анализируемым параметрам (по причине отсутствия нормальности распределения в большей части переменных применялся тест Манна–Уитни показала различия в переменных. Подробно различия в стрессорах в мужской и женской выборках приведены в табл. 1.

Таблица 1 / Table 1

Количественная оценка различий переменных стрессоров в выборках мужчин ($n = 277$) и женщин ($n = 119$) по критерию Манна–Уитни

**Quantification of differences in variables stressors in the samples of men ($n = 277$), women ($n = 119$)
Mann–Whitney U-test**

Организационные стрессоры / Organizational stressors	U	p	Значение n (муж./жен.) Mean n (male/female)
Сверхурочная работа	19989,500	< 0,001	9,718 / 7,580
Несправедливость в оплате труда или распределении материальных поощрений	20203,000	< 0,001	18,722 / 13,563
Борьба за продвижение по службе	19201,500	0,008	11,184 / 9,361
Низкая трудовая мотивация сослуживцев (сотрудников и подчиненных)	19498,500	0,004	13,105 / 9,992
Аффективно-ценостное переживание значимости занятости	11952,000	< 0,001	11,444 / 12,636
Рефлексия	11992,500	< 0,001	5,604 / 6,932

Мы выполнили регрессионный анализ отдельно в выборке мужчин и женщин. Из тридцати проанализированных стрессоров согласно результатам регрессионного анализа предикторами выгорания в женской выборке являются несоответствие поручаемых задач профессиональным обязанностям (стандартизованный вес переменной 0.551, $p = 0.002$), отсутствие или недостаток времени для удовлетворения личных нужд и отдыха (0.550, $p = 0.019$); напротив, наличие в работе периодов вынужденного бездействия снижает профес-

сиональное выгорание у женщин-сотрудниц (-0.462 , $p = 0.008$). Общая предсказательная ценность уравнения линейной регрессии $R^2 = 0.438$. При этом некоторые факторы-стрессоры в данном исследовании не рассматриваются (констатата Intercept = 29,57).

В женской выборке факторный анализ обнаруживает два фактора-стрессора (табл. 2).

Как видно из табл. 2, в женской выборке переменные группируются в факторы, семантику которых можно отразить как «пресс времени и коммуникация» – фактор 1, «справедливость

Таблица 2 / Table 2

Факторная структура стрессоров в женской выборке (*n* = 119)
Factor structure of stressors in the sample of women (*n* = 119)

№ п/п	Организационные стрессоры / Orgaizational stressors	Фактор 1 / Factor 1	Фактор 2 / Factor 2
1	Необходимость незамедлительно принимать ответственные решения	0,870	–
2	Отсутствие или недостаток времени для удовлетворения личных нужд и отдыха(для обеденного перерыва, чашки кофеи пр.)	0,848	–
3	Трудности в отношениях с начальством	0,847	–
4	Постоянные прерывания и отвлечения от работы	0,844	–
5	Необходимость преодолевать кризисные ситуации	0,801	–
6	Жесткие сроки исполнения работы	0,778	–
7	Повышенная ответственность за исполняемую работу	0,733	–
8	Обиды и личные оскорблении со стороны заказчика/потребителя/клиента/партнера	0,701	–
9	Необходимость выполнять новые или совершенно незнакомые задания	0,649	–
10	Чрезмерная нагрузка по работе с документацией и справочной информацией	0,594	–
11	Отсутствие одобрения за хорошо выполненную работу	0,578	0,611
12	Низкая трудовая мотивация сослуживцев (как сотрудников, так и подчиненных)	0,576	–
13	Переходы от вынужденных периодов пассивности и безделья к интенсивным перегрузкам	0,566	–
14	Сверхурочная работа	0,559	–
15	Необходимость выполнять работу за других–коллег, начальства, подчиненных	0,529	0,557
16	Плохая подготовка персонала для качественного выполнения трудовых задач	–	0,730
17	Отсутствие полноценного руководства	–	0,673
18	Несправедливость в оплате труда или распределении материальных поощрений	–	0,821
19	Несоответствие поручаемых задач профессиональным обязанностям	–	0,763
20	Борьба за продвижение по службе	–	0,734
21	Недостаточная поддержка со стороны руководства	–	0,657
22	Недостаточное участие в планировании и принятии организационных решений	–	0,639
23	Ограниченные возможности профессионального роста	–	0,594
24	Негативное отношение к организации в целом	–	0,591

Примечание. Критерий качества факторизации – тест Кайзера – Майера – Олкина = 0,897.

Note. Kaiser – Meyer – Olkin test = 0,897.

организационных процедур и управленческая поддержка» – фактор 2. При сравнении полученных результатов с данными, приведенными в табл. 3, мы можем обнаружить, что, хотя в

обоих случаях в данных и выделяются два фактора, их группирование различается, как и удельные веса переменных в факторах. К примеру, такие стрессоры, как трудности во взаи-



Таблица 3 / Table 3

Факторная структура стрессоров в мужской выборке ($n = 277$)
Factor structure of stressors in the sample of men ($n = 277$)

№	Организационные стрессоры / Organizational stressors	Фактор 1 / Factor 1	Фактор 2 / Factor 2
1	Несправедливость в оплате труда или распределении материальных поощрений	0,717	–
2	Борьба за продвижение по службе	0,678	–
3	Плохая подготовка персонала для качественного выполнения трудовых задач	0,678	–
4	Низкая трудовая мотивация сослуживцев (как сотрудников, так и подчиненных)	0,656	–
5	Несоответствие поручаемых задач профессиональным обязанностям	0,656	–
6	Недостаточная поддержка со стороны руководства	0,650	–
7	7. Необходимость выполнять работу за других – коллег, начальства, подчиненных	0,626	–
8	Недостаточное участие в планировании и принятии организационных решений	0,607	–
9	Ограниченные возможности профессионального роста	0,576	–
10	Отсутствие одобрения за хорошо выполненную работу	0,569	–
11	Отсутствие полноценного руководства	0,568	–
12	Невыполнение сотрудниками и /или подчиненными своих обязанностей	0,559	–
13	Необходимость незамедлительно принимать ответственные решения	–	0,748
14	Жесткие сроки исполнения работы	–	0,741
15	Постоянные прерывания и отвлечения от работы	–	0,721
16	Повышенная ответственность за исполняемую работу	–	0,704
17	Необходимость преодолевать кризисные ситуации	–	0,702
18	Необходимость выполнять новые или совершенно незнакомые задания	–	0,690
19	Отсутствие или недостаток времени для удовлетворения личных нужд и отдыха (для обеденного перерыва, чашки кофеи пр.)	–	0,653
20	Трудности в отношениях с начальством	–	0,650
21	Переходы от вынужденных периодов пассивности и безделья к интенсивным перегрузкам	–	0,590
22	22. Чрезмерная нагрузка по работе с документацией и справочной информацией	–	0,576
23	Сверхурочная работа	–	0,565

Примечание. Критерий качества факторизации – тест Кайзера – Майера – Олкина = 0,940.

Note. Kaiser – Meyer – Olkin test = 0,940.

моотношениях с начальством, отсутствие или недостаток времени для удовлетворения личных нужд и отдыха, необходимость вынужденно отвлекаться от работы, несправедливость в оплате труда или распределении материальных

поощрений и необходимость незамедлительно принимать ответственные решения по-разному группируются в факторы и имеют различные удельные веса в мужской и женской выборках (см. табл. 2, 3).

В мужской выборке уравнение линейной регрессии скорее не обладает, чем обладает предсказательной ценностью $R^2 = 0,20$, ни одна из переменных-стрессоров не достигла уровня значимости, хотя отметим, что максимально приближены к нему совершенно иные показатели, чем в женской выборке – это переменные «Сверхурочная работа» (Standardized = -0,188, $p = 0,022$) и «Конфликты с другими подразделениями организации» (Standardized = 0,161, $p = 0,036$).

Таким образом, в мужской выборке переменные группируются в факторы, семантику которых можно отразить как «справедливость организационных процедур и коммуникация»

(фактор 1) и «пресс времени и ответственности» (фактор 2), как и в целом по выборке.

Отметим, что выделенные специфичные для мужской и женской выборки факторы-стрессоры лишь в незначительной мере выступают предикторами профессионального психического выгорания – как в мужской, так и в женской выборках ($R^2 = 0,126$).

Однако при добавлении в уравнение линейной регрессии такой переменной, как когнитивная оценка угроз увольнения, имеющейся в рабочей ситуации, собственных ресурсов преодоления угроз, измеренных нами посредством анкеты, предсказательная способность уравнения линейной регрессии значительно возрастает (табл. 4).

Таблица 4 / Table 4

**Регрессионный анализ в женской и мужской выборке ($n = 277$)
Linear Regression (male sample) ($n = 277$)**

Модель / Model		Нестандартизиро- ванные коэффициенты / Unstandardized	Стандартная ошибка / Standard error	Стандартизи- рованные коэффициенты / Standardized	<i>t</i>	<i>p</i>
Женская выборка. $R^2 = 0,453, p < ,001$						
H0	(Intercept)	36,034	1,226	–	29,397	<,001
H1	(Intercept)	48,366	5,783	–	8,364	<,001
	Когнитивная оценка угроз	2,073	0,410	0,363	5,056	<,001
	Рефлексия	-0,489	0,367	-0,103	-1,332	0,186
	Аффективно-ценное переживание значимости занятости	-1,594	0,359	-0,344	-4,438	<,001
	Дефицит ресурсов	0,370	0,265	0,101	1,398	0,165
	Фактор 1 (FFS1)	0,365	0,085	0,394	4,302	<,001
	Фактор 2 (FFS2)	-0,137	0,098	-0,125	-1,407	0,162
Мужская выборка. $R^2 = 0,296, p < ,001$						
H0	(Intercept)	36,567	0,831	–	44,011	<,001
H1	(Intercept)	36,736	4,141	–	8,872	<,001
	MFS1	-0,141	0,089	-0,113	-1,590	0,113
	MFS2	0,340	0,094	0,252	3,600	<,001
	Аффективно-ценное переживание значимости занятости	-1,292	0,264	-0,273	-4,895	<,001
	Когнитивная оценка угроз	2,228	0,336	0,351	6,627	<,001
	Дефицит ресурсов	0,358	0,184	0,102	1,940	0,053
	Рефлексия	0,638	0,295	0,118	2,161	0,032



В силу имеющихся различий в показателях оценки угроз рабочей ситуации (см. табл. 1) мы проводили регрессионный анализ отдельно в мужской и женской выборках, а также в общем по выборке. На основании представленного регрессионного анализа можно заключить, что угроза потери работы выступает условием современной организационной среды, в котором анализируемые стрессоры способствуют профессиональному выгоранию, следовательно, препятствуют достижению специалистом его профессионального акме.

Предсказательная ценность уравнения линейной регрессии в мужской выборке ниже,

чем в женской. Таким образом, можно сделать вывод, что действие разнообразных стрессоров в ситуации угрозы потери работы на женщин влияет более предсказуемо, провоцируя профессиональное психическое выгорание, в мужской выборке действие стрессоров в ситуации угрозы потери работ менее выражено.

Применение факторного анализа в целом по выборке количественным составом 396 респондентов (без учета пола респондентов) позволило посредством факторного анализа выделить два фактора (табл. 5) и выполнить регрессионный анализ с этими факторами (табл. 6).

Таблица 5 / Table 5

Результаты факторного анализа (без учета пола респондентов) ($n = 396$)
The results of the factor analysis (excluding the gender of the respondents) ($n = 396$)

№	Организационные стрессоры / Orgaizational stressors	Фактор 1 / Factor 1	Фактор 2 / Factor 2
1	Несправедливость в оплате труда или распределении материальных поощрений	0,717	–
2	Борьба за продвижение по службе	0,678	–
3	Плохая подготовка персонала для качественного выполнения трудовых задач	0,678	–
4	Низкая трудовая мотивация сослуживцев (как сотрудников, так и подчиненных)	0,656	–
5	Несоответствие поручаемых задач профессиональным обязанностям	0,656	–
6	Недостаточная поддержка стороны руководства	0,650	–
7	Необходимость выполнять работу за других – коллег, начальства, подчиненных	0,626	–
8	Недостаточное участие в планировании и принятии организационных решений	0,607	–
9	Ограниченные возможности профессионального роста	0,576	–
10	Отсутствие одобрения за хорошо выполненную работу	0,569	–
11	Отсутствие полноценного руководства	0,568	–
12	Невыполнение сотрудниками и /или подчиненными своих обязанностей	0,559	–
13	Необходимость незамедлительно принимать ответственные решения	–	0,748
14	Жесткие сроки исполнения работы	–	0,741
15	Постоянные прерывания и отвлечения от работы	–	0,721
16	Повышенная ответственность за исполняемую работу	–	0,704
17	Необходимость преодолевать кризисные ситуации	–	0,702
18	Необходимость выполнять новые или совершенно незнакомые задания	–	0,690
19	Отсутствие или недостаток времени для удовлетворения личных нужд и отдыха (для обеденного перерыва, чашки кофе и пр.)	–	0,653
20	Трудности в отношениях с начальством	–	0,650
21	Переходы от вынужденных периодов пассивности и безделья к интенсивным перегрузкам	–	0,590
22	Чрезмерная нагрузка по работе с документацией и справочной информацией	–	0,576
23	Сверхурочная работа	–	0,565

Примечание. Критерий качества факторизации – тест Кайзера – Майера – Олкина = 0,930.

Note. Kaiser – Meyer – Olkin test = 0,930.

Таблица 6 / Table 6

Уравнение линейной регрессии (без учета пола респондентов) ($n = 396$)
Linear regression equation (excluding the gender of the respondents) ($n = 396$)

Модель / Model		Нестандартизованные коэффициенты / Unstandardized	Стандартная ошибка / Standard Error	Стандартизованные коэффициенты / Standardized	<i>t</i>	<i>p</i>
H_0	(Intercept)	36,407	0,687		52,967	<0,001
H_1	(Intercept)	39,706	3,322		11,953	<0,001
Фактор 2 вес стрессора	Фактор 2 вес стрессора	0,032	0,006	0,310	5,323	<0,001
	Фактор 1 вес стрессора	-0,012	0,006	-0,127	-2,158	0,032
	Когнитивная оценка угроз	2,129	0,262	0,347	8,123	<0,001
	Дефицит ресурсов	0,373	0,151	0,105	2,474	0,014
	Аффективно-ценностное переживание значимости занятости	-1,368	0,212	-0,296	-6,460	<0,001
	Рефлексия	0,280	0,228	0,055	1,228	0,220

Примечание / Note. $R^2 = 0,319$, $p < 0,001$.

Исходя из семантики утверждений, объединенных в факторы, фактор 1 был назван нами «справедливость организационных процедур и коммуникация», фактор 2 – «пресс времени и ответственности».

Выделенные в мужской выборке факторы аналогичны факторам, выделяемым в смешанной группе, в женской выборке содержание факторов-стрессоров отлично от мужской. Предсказательная способность выделенных нами факторов-стрессоров в части возникновения профессионального психического выгорания в мужской выборке ниже, чем в женской.

Уравнения линейной регрессии, основанные на факторах, обладали меньшей объяснятельной ценностью в сравнении с предсказательной способностью уравнений, основанных на отдельных стрессорах в обеих группах (как мужчин, так и женщин). Следовательно, анализировать стрессоры, действующие на работника в организации, необходимо максимально детально, при этом учитывая пол респондента. Именно так из всего многообразия особенностей организационной среды можно выделить те, что ведут к профессиональному психическому выгоранию, укрупнение показателей в анализе не целесообразно.

Заключение

Резюмируя вышеизложенное, можно выделить стрессоры, наиболее часто и сильно воздействующие на современного работника: ограниченные возможности профессионального роста; наличие неприятных обязанностей и противоречивых поручений; отсутствие одобрения за хорошо выполненную работу; необходимость пользоваться плохим или неподходящим для работы оборудованием; повышенная ответственность за исполняемую работу; несправедливость в оплате труда или распределении материальных поощрений (характерен для мужской выборки); жесткие сроки исполнения работы (характерен в большей мере для женской выборки).

Стressоры, актуальные для женской и мужской выборки работников, значимо различаются. Женщины менее чувствительны к таким стрессорам, как сверхурочная работа; несправедливость в оплате труда или распределении материальных поощрений; борьба за продвижение по службе. Все эти стрессоры они оценивают значимо ниже, чем респонденты в мужской выборке.

Стressоры могут быть сгруппированы посредством эксплораторного факторного



анализа в два фактора: «справедливость организационных процедур и коммуникации» и «пресс времени и ответственности». Различий в действии фактора-стессора «пресс времени и ответственности» в мужской и женской выборках не обнаружено, при этом в мужской выборке фактор «справедливость организационных процедур и коммуникации» показал более высокие значения. Соответственно, женщины менее чувствительны к действию данного стрессового фактора и склонны оценивать организационные процедуры как более справедливые, коммуникацию как более удовлетворительную и демонстрируют большую приспособляемость кенным организационным особенностям, чем мужчины.

Как в мужской, так и в женской выборках специфичные факторы-стессоры лишь в незначительной мере выступают предикторами профессионального психического выгорания. Однако при добавлении в уравнения линейной регрессии переменных – когнитивная оценка угроз увольнения; оценка собственных ресурсов преодоления угроз – предсказательная способность уравнения линейной регрессии значительно возрастает. Таким образом, присутствующая угроза потери работы является, на наш взгляд, в большей мере условием развития профессионального психического выгорания современного работника, чем разнообразные факторы-стессоры.

Действие разнообразных стрессоров в ситуации угрозы потери работы на женщин влияет более предсказуемо, в мужской выборке действие стрессоров в этой ситуации менее однозначно.

Эмпирические данные, полученные в исследовании, могут быть использованы в разработке корпоративных тренинговых и учебных программ, направленных на формирование навыков управления стрессом у сотрудников.

В качестве ограничений выполненного исследования можно отметить, что количество управленческих специалистов в нашем исследовании невелико, поэтому пока не учена специфика факторов-стессоров в мужской и женской выборке с учетом иерархического уровня должности работника в организации. Также не учтены специфика типа профессии (например, человек-человек или человек-технико), наличие / отсутствие семьи и уровень конфликта между семьей и работой – все это, надеемся, станет задачей наших будущих исследований.

Библиографический список

- Коновалова А. П. Тренды феминизма и российское общество // Вестник Бурятского государственного университета. Философия. 2022. № 1. С. 80–88. <https://doi.org/10.18101/1994-0866-2022-1-80-88>, EDN: ECJKBI
- Розенова М. И., Огнев А. С., Екимова В. И., Ко-курин А. В. Современные антистресс-технологии в профессиях экстремального и помогающего типа // Современная зарубежная психология. 2023. Т. 12, № 3. С. 19–30. <https://doi.org/10.17759/jmfp.2023120302>, EDN: YAXMRI
- Водопьянова Н. Е., Старченкова Е. С. От выгорания к обновлению: опыт и перспективы изучения синдрома выгорания в России // Национальный психологический журнал. 2006. № 1. С. 126–130. EDN: XJMLAP
- Кецко Т. В. Эмоциональное выгорание как фактор препятствия профессионального акме // Репозиторий БГПУ [электронный ресурс]. URL: <http://elib.bspu.by/handle/doc/29973> (дата обращения: 20.01.2024).
- Василенко Е. А. Факторы, влияющие на интенсивность переживания личностью социального стресса // Вестник Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета. 2020. № 3. С. 263–289. <https://doi.org/10.25588/CSPU.2020.156.3.016>, EDN: ZIEKIA
- Молчанова Л. Н. Состояние психического выгорания у педагогов высшей школы в контексте профессиональной успешности // Педагогика и психология образования. 2011. № 4. С. 101–110. EDN: OORQKX
- Фёдоров А. В. Влияние личностных особенностей на профессиональное выгорание работников исправительных учреждений // Проблемы современного педагогического образования. 2021. № 72-2. С. 356–359. EDN: HONNMC
- Ярошенко Е. И. Применение технологии айтре-кинга для выявления социально-психологических особенностей эмоционального выгорания личности // Организационная психология. 2019. Т. 9, № 1. С. 96–115. URL: <http://orgpsyjournal.hse.ru>, EDN: VGADMH
- Гофман О. О., Водопьянова Н. Е., Джумагулова А. Ф., Никифоров Г. С. Проблема профессионального выгорания специалистов в сфере информационных технологий: теоретический обзор // Организационная психология. 2023. Т. 13, № 1. С. 117–144. <https://doi.org/10.17323/2312-5942-2023-13-1-117-144>, EDN: DBSQVA
- Буянкина М. А., Онуфриева В. В. Проективные методы как средство исследования психического выгорания // Инновации в науке. 2012. № 14-1. С. 145–153. EDN: PGJHRF
- Барабанщикова В. В., Климова О. А., Ковалёв А. И., Меньшикова Г. Я. Использование параметров гла-зодвигательной активности в диагностике синдрома

- эмоционального выгорания // Организационная психология. 2019. Т. 9, № 4. С. 18–29. EDN: XMRFWU
12. Семенков В. Е., Черноиванова А. С. Профилактика выгорания как условие повышения качества работы сотрудников: факторы формирования, симптомы и методы профилактики // Территория новых возможностей. Вестник ВГУЭС. 2021. № 2. С. 34–46. <https://doi.org/10.24866/VVSU/2073-3984/2021-2/034-047>, EDN: ZSIZJS
 13. Богдан Н. Н., Масилова М. Г. Методологические основы изучения эмоционального выгорания как основа профилактической работы // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2022. Т. 11, № 3 (40). С. 43–47. https://doi.org/10.57145/27128474_2022_11_03_09, EDN: RDHOJV
 14. Астраханцева Е. Ю., Кучумов А. В., Печеная Л. Т., Цыганов А. А. Профессиональное выгорание: критерии оценки и способы своевременного предотвращения // Социально-трудовые исследования. 2023. № 2 (51). С. 141–151. <https://doi.org/10.34022/2658-3712-2023-51-2-141-151>, EDN: DITUES
 15. Журавлева Л. А., Ручкин А. В., Симачкова Н. Н., Чупина И. П. Профессиональное выгорание преподавателей вузов в период пандемии COVID-19 // Образование и право. 2021. № 7. С. 300–306. <https://doi.org/10.24412/2076-1503-2021-7-300-306>, EDN: LSGMKE
 16. Верна В. В., Иззетдинова А. А. Профилактика профессионального выгорания медицинских работников в период распространения пандемии коронавирусной инфекции COVID-19 // Азимут научных исследований: экономика и управление. 2020. Т. 9, № 4 (33). С. 91–94. <https://doi.org/10.26140/anie-2020-0904-0019>, EDN: SAQNMB
 17. Хасина А. В., Хачатурова М. Р., Василёнок А. В., Буянова Н. М. Копинг-Стратегии и ресурсы совладания с профессиональным выгоранием и посттравматическим стрессом у среднего медицинского персонала в условиях пандемии COVID-19 // Организационная психология. 2021. Т. 11, № 4. С. 129–164. EDN: GYOSWF
 18. Амбалова С. А. Синдром психического выгорания как следствие профессионального кризиса у педагогов // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2020. Т. 9, № 1 (30). С. 321–324. <https://doi.org/10.26140/anip-2020-0901-0079>, EDN: SCNSBN
 19. Ожогова Е. Г. Профессиональные стрессы и синдром «психического выгорания» // Омский психиатрический журнал. 2018. № 1 (15). С. 38–40. EDN: YMMLZZ
 20. Ожогова Е. Г., Малютина Т. В., Лонская Л. В., Лалов Ю. В. Профессиональные стрессы и их роль в развитии синдрома психического выгорания // Наука о человеке: гуманитарные исследования. 2018. № 4 (34). С. 143–147. <https://doi.org/10.17238/issn1998-5320.2018.34.143>, EDN: MJXPTV
 21. Колачев Н. И., Осин Е. Н., Шауфели В., Дезарт Ш. Личностные ресурсы и выгорание у сотрудников библиотек Московской области // Организационная психология. 2019. Т. 9, № 2. С. 129–147. EDN: TITGLJ
 22. Мерзлякова Д. Р., Семкова М. П. Факторы профессионального стресса, влияющие на психологическую безопасность сотрудников «Скорой помощи» // Вестник Удмуртского университета. Серия «Философия. Психология. Педагогика». 2011. № 2. С. 56–60. EDN: OIRJD
 23. Толочек В. А. Terra incognita проблемы жизнеспособности: открытые вопросы. Часть 1 // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Акмеология образования. Психология развития. 2021. Т. 10, вып. 2 (38). С. 108–117. <https://doi.org/10.18500/2304-9790-2021-10-2-108-117>, EDN: WPFLCS
 24. Толочек В. А. Профессиональная карьера: синергетический подход. Часть 1 // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Акмеология образования. Психология развития. 2020. Т. 9, вып. 1 (33). С. 13–24. <https://doi.org/10.18500/2304-9790-2020-9-1-13-24>, EDN: WEGMCB
 25. Толочек В. А. Профессиональная карьера: синергетический подход. Часть 2 // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Акмеология образования. Психология развития. 2020. Т. 9, вып. 2 (34). С. 126–139. <https://doi.org/10.18500/2304-9790-2020-9-2-126-139>, EDN: OFYUQC
 26. Булгаков И. А. Взаимосвязь выгорания и удовлетворённости браком у сотрудников российских организаций // Организационная психология. 2023. Т. 13, № 1. С. 145–160. <https://doi.org/10.17323/2312-5942-2023-13-1-145-160>, EDN: HKIPIC
 27. Карпов А. В. Метакогнитивные детерминанты психического выгорания в профессиональной деятельности // Перспективы науки и образования. 2019. № 6 (42). С. 322–337. <https://doi.org/10.32744/pse.2019.6.27>, EDN: PLIHQM
 28. Грабе М. Синдром выгорания – болезнь нашего времени. Почему люди выгорают и что можно против этого предпринять / пер. с нем. СПб. : Речь, 2008. 96 с.
 29. Ронгинская Т. И. Синдром выгорания в социальных профессиях // Психологический журнал. 2002. Т. 23, № 3. С. 85–95. EDN: HTKJNB
 30. Величковская С. Б. Зависимость возникновения и развития стресса от факторов профессиональной деятельности педагогов: дис. ... канд. психол. наук. М., 2005. 171 с.
 31. Водопьянова Н. Е. Психодиагностика стресса. СПб. : Питер, 2009. 336 с.
 32. Смирнова А. Ю. Методика диагностики адекватности профессионального самоопределения: психометрические характеристики // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Философия. Психология. Педагогика. 2023. Т. 23, вып. 3. С. 336–342. <https://doi.org/10.18500/1819-7671-2023-23-3-336-342>, EDN: RICACS



References

1. Konovalova A. P. Trends of Feminism and Russian Society. *Bulletin of Buryat State University. Philosophy*, 2022, no. 1, pp. 80–88 (in Russian). <https://doi.org/10.18101/1994-0866-2022-1-80-88>, EDN: ECJKBI
2. Rozenova M. I., Ognev A. S., Ekimova V. I., Kokurin A. V. Modern Anti-Stress Technologies in Extreme and Helping Professions. *Journal of Modern Foreign Psychology*, 2023, vol. 12, no. 3, pp. 19–30 (in Russian). <https://doi.org/10.17759/jmpf.2023120302>, EDN: YAXMRI
3. Vodopjanova N. E., Starchenkova E. S. From Burnout to Renewal: Experience and Prospects for the Burnout Syndrome Study in Russia. *National Psychological Journal*, 2006, no. 1, pp. 126–130 (in Russian). EDN: XJMLAP
4. Ketsko T. V. Emotional burnout as an obstacle factor in professional acme. *Repository of BSPY*. Available at: <http://elib.bspu.by/handle/doc/29973> (accessed January 20, 2024 (in Russian).
5. Vasilenko Ye. A. Factors Affecting the Intensity of a Person's Experience of Social stress. *South Ural State Humanitarian Pedagogical University Bulletin*, 2020, no. 3, pp. 263–289 (in Russian). <https://doi.org/10.25588/CSPU.2020.156.3.016>, EDN: ZIEKIA
6. Molchanova L. N. The condition of mental burning out of teachers of the higher school in a context of professional success. *Pedagogy and Psychology of Education*, 2011, no. 4, pp. 101–110 (in Russian). EDN: OORQKX
7. Fedorov A. V. Influence of personality characteristics on professional burnout of correctional institutions employees. *Problems of Modern Pedagogical Education*, 2021, no. 72-2, pp. 356–359 (in Russian). EDN: HONNMC
8. Yaroshenko E. I. Using the eye tracking technology for detection the social and psychological features of emotional burnout. *Organizational Psychology*, 2019, vol. 9, no. 1, pp. 96–115 (in Russian). Available at: <http://orgpsyjournal.hse.ru>, EDN: VGADMH
9. Gofman O. O., Vodopyanova N. E., Dzhumagulova A. F., Nikiforov G. S. The problem of professional burnout of it-specialists: A theoretical review. *Organizational Psychology*, 2023, vol. 13, no. 1, pp. 117–144 (in Russian). <https://doi.org/10.17323/2312-5942-2023-13-1-117-144>, EDN: DBSQVA
10. Buyankina M. A., Onufrieva V. V. Projective methods as a means of psychic burning-out research. *Innovation in Science*, 2012, no. 14-1, pp. 145–153 (in Russian). EDN: PGJHRF
11. Barabanschikova V. V., Klimova O. A., Kovalev A. I., Menshikova G. Ya. The using of eye movements parameters for burnout syndrome diagnostic. *Organizational Psychology*, 2019, vol. 9, no. 4, pp. 18–29 (in Russian). EDN: XMRFWU
12. Semenkov V. Ye., Chernova A. S. Burnout prevention as a condition for improving the quality of employees' work: Factors of formation, symptoms and methods of prevention. *The Herald of Vladivostok State University*, 2021, no. 2, pp. 34–46 (in Russian). <https://doi.org/10.24866/VVSU/2073-3984/2021-2/034-047>, EDN: ZSIZJS
13. Bogdan N. N., Masilova M. G. Methodological framework for the study of emotional burnout as a basis for preventive work. *Azimuth of Scientific Research: Pedagogy and Psychology*, 2022, vol. 11, no. 3 (40), pp. 43–47 (in Russian). https://doi.org/10.57145/27128474_2022_11_03_09, EDN: RDHOJV
14. Astrakhantseva E. Yu., Kuchumov A. V., Pechenaya L. T., Tsyganov A. A. Professional burnout: Assessment criteria and measures of timely prevention. *Sociology and Psychology of Labor*, 2023, no. 2 (51), pp. 141–151 (in Russian). <https://doi.org/10.34022/2658-3712-2023-51-2-141-151>, EDN: DITUES
15. Zhuravleva A. A., Ruchkin A. V., Simachkova N. N., Chupina I. P. Professional burnout of university teachers during the COVID-19 pandemic. *Education and Law*, 2021, no. 7, pp. 300–306 (in Russian). <https://doi.org/10.24412/2076-1503-2021-7-300-306>, EDN: LSGMKE
16. Verna V. V., Izzetdinova A. A. Prevention of professional burnout of medical workers during the COVID-19 coronavirus infection pandemic. *Azimuth of Scientific Research: Economics and Administration*, 2020, vol. 9, no. 4 (33), pp. 91–94 (in Russian). <https://doi.org/10.26140/anie-2020-0904-0019>, EDN: SAQNMB
17. Khasina A. V., Khachaturova M. R., Vasilenok A. V., Buyanova N. M. Strategies and resources for coping with job burnout and post-traumatic stress among nurses in the COVID-19 pandemic. *Organizational Psychology*, 2021, vol. 11, no. 4, pp. 129–164 (in Russian). EDN: GYOSWF
18. Ambalova S. A. Mental flush syndrome as a consequence of professional crisis in teachers. *Azimuth of Scientific Research: Pedagogy and Psychology*, 2020, vol. 9, no. 1 (30), pp. 321–324 (in Russian). <https://doi.org/10.26140/anip-2020-0901-0079>, EDN: SCNSBN
19. Ozhogova E. G. Professional stresses and the “mental burnout” syndrome. *Omsk Journal of Psychiatry*, 2018, no. 1 (15), pp. 38–40 (in Russian). EDN: YMPLZZ
20. Ozhogova E. G., Malyutina T. V., Lonskaya L. V., Lalov Yu. V. Professional stresses and their role in the development of mental burnout syndrome. *Human Science: Humanistic Studies*, 2018, no. 4 (34), pp. 143–147 (in Russian). <https://doi.org/10.17238/issn1998-5320.2018.34.143>, EDN: MJXPTV
21. Kolachev N. I., Osin E. N., Schaufeli W., Desart S. Personal resources and burnout: Evidence from a study among librarians of moscow region. *Organizational Psychology*, 2019, vol. 9, no. 2, pp. 129–147 (in Russian). EDN: TITGLJ
22. Merzlyakova D. R., Semkova M. P. Factors of occupational stress influencing the psychological safety of alerting medical personnel. *Bulletin of Udmurt University. Series Philosophy. Pedagogy*, 2011, no. 2, pp. 56–60 (in Russian). EDN: OIRIJD

23. Tolochev V. A. Terra incognita vitality problem: Open issues. Part 1. *Izvestiya of Saratov University. Educational Acmeology. Developmental Psychology*, 2021, vol. 10, iss. 2 (38) pp. 108–117 (in Russian). <https://doi.org/10.18500/2304-9790-2021-10-2-108-117>, EDN: WPFLCS
24. Tolochev V. A. Professional Life: Synergetic Approach. Part 1. *Izvestiya of Saratov University. Educational Acmeology. Developmental Psychology*, 2020, vol. 9, iss. 1 (33), pp. 13–24 (in Russian). <https://doi.org/10.18500/2304-9790-2020-9-1-13-24>, EDN: WEGMCB
25. Tolochev V. A. Professional Life: Synergetic Approach. Part 2. *Izvestiya of Saratov University. Educational Acmeology. Developmental Psychology*, 2020, vol. 9, iss. 2 (34), pp. 126–139 (in Russian). <https://doi.org/10.18500/2304-9790-2020-9-2-126-139>, EDN: OFYUQC
26. Bulgakov I. A. The relationship between burnout and marital satisfaction. *Organizational Psychology*, 2023, vol. 13, no. 1, pp. 145–160 (in Russian). <https://doi.org/10.17323/2312-5942-2023-13-1-145-160>, EDN: HKIPIC
27. Karpov A. V. Metacognitive determinants of mental burnout in professional activity. *Perspectives of Science and Education*, 2019, vol. 42, no. 6, pp. 322–337 (in Russian). <https://doi.org/10.32744/pse.2019.6.27>, EDN: PLIHQM
28. Grabe M. *Sindrom vygoraniya – bolezni' nashego vremeni. Pochemu lyudi vygorayut i chto mozhno protiv etogo predprinyat'*. Per. s nemets. [Burnout syndrome is a disease of our time. Why do people burn out and what can be done about it]. St. Petersburg, Rech, 2008. 96 p. (in Russian).
29. Ronginskaya T. I. Burnout Syndrome in Social Professions. *Psychological Journal*, 2002, vol. 23, iss. 3, pp. 85–95 (in Russian). EDN: HTKJNB
30. Velichkovskaya S. B. *The dependence of the occurrence and development of stress on the factors of professional activity of teachers*. Diss. Cand. Sci. (Psychol.). Moscow, 2005. 171 p. (in Russian).
31. Vodopyanova N. E. *Psikhodiagnostika stressa* [Psychodiagnostics of Stress]. St. Petersburg, Piter, 2009. 336 p. (in Russian).
32. Smirnova A. Yu. Psychometric characteristics of the “Appropriateness of professional self-determination” Scale. *Izvestiya of Saratov University. Philosophy. Psychology. Pedagogy*, 2023, vol. 23, iss. 3, pp. 336–342 (in Russian). <https://doi.org/10.18500/1819-7671-2023-23-3-336-342>, EDN: RICACS

Поступила в редакцию 28.02.2024; одобрена после рецензирования 30.05.2024;
принята к публикации 15.09.2024; опубликована 31.03.2025

The article was submitted 28.02.2024; approved after reviewing 30.05.2024;
accepted for publication 15.09.2024; published 31.03.2025