



Взаимосвязь выгорания и удовлетворённости браком у сотрудников российских организаций

БУЛГАКОВ Илья Андреевич

ORCID: 0000-0003-2364-9577

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия

Аннотация. Цель. Исследование направлено на выявление связи степени удовлетворённости браком (зарегистрированным, сожительством) и уровнем выгорания сотрудников организаций. **Методология исследования.** Исследование проводилось с использованием интернет-опроса, включающего вопросы на определение уровня выгорания и уровня удовлетворённости браком. Выборка — целевая экспертная. В неё вошли сотрудники российских бизнес-организаций, занимающие разные должности, в возрасте от 20 до 69 лет, разного пола (120 женщин и 83 мужчин) с разным статусом брачных отношений ($N = 203$) (107 человек состоят в браке, 87 находятся в незарегистрированных отношениях, девять — в статусе разведённых). **Результаты исследования.** Выявлена обратная связь между уровнем выгорания на работе и удовлетворённостью браком у сотрудников. Наиболее явно эта связь проявилась по отношению к таким субфакторам выгорания, как: деперсонализация и психоэмоциональное истощение. В то же время рост профессиональной успешности объясняется ростом удовлетворённости личными отношениями. Обнаружены отдельные эффекты в группе сотрудников, пребывающих в статусе разведённых. Корреляционный анализ изучаемых переменных отдельно для женщин и мужчин, пребывающих в разных брачных статусах, показал связи между выгоранием и удовлетворённостью отношениями для группы женщин, состоящих в браке ($N = 60$; $\rho = -0,5$). В то же время, для мужчин в статусе «сожительства» связь между выгоранием и удовлетворённостью отношениями оказывается сильнее ($N = 33$; $\rho = -0,6$). Для женщин, пребывающих в статусе «сожительства», значимых связей обнаружено не было. В результате регрессионного анализа удалось найти отдельные эффекты для группы мужчин. **Выводы.** Полученные данные подтверждают наличие связи между удовлетворённостью браком с проявлениями выгорания у сотрудников организаций. Результаты исследования могут стать полезным дополнением при проведении дальнейших исследований феномена выгорания, а также могут помочь в понимании специфики выгорания сотрудников и способов коммуникации с ними.

Ключевые слова: выгорание; профессиональное выгорание; удовлетворённость браком; удовлетворённость личными отношениями.

Введение

Феномен выгорания является актуальной проблемой в современных организациях. Данное понятие впервые было введено американским психиатром Г. Фройденом в 1974 г. Его задачей было описать психологическое состояние здоровых людей, работа кото-

рых включала в себя процесс коммуникации с другими людьми (Freudenberger, 1974). В последнее время отмечается, что феномен не теряет своей значимости, а наоборот, становится актуальной темой для научных и общественных дискуссий. Так, исследуются особенности выгорания в организации, показана большая роль организационных и личностных факторов его возникновения у человека (Richards, 2021). Устанавливается, что проблема выгорания в современных организациях является актуальным вызовом, необходимость решения которого становится важным для стабильной работы организации в долгосрочной перспективе (Huang, Wang, Wu, You, 2016; Nielsen, Antino, Rodríguez-Muñoz, Sanz-Vergel, 2021). Трансформация привычного образа жизни для людей и организаций, происходящая в последние годы, вызывает дополнительные эффекты, среди которых находится проблема выгорания сотрудников (Sklar, Ehrhart, Aarons, 2021). Отмечается, что актуальные жизненные проблемы становятся одним из результирующих факторов при проявлении выгорания у сотрудников, последствия которого находят своё отражение в результативности организаций (Jun, Ojemeni, Kalamano, Tong, Crecelius, 2021).

В настоящее время можно выделить множество подходов к определению факторов проявления феномена у сотрудников организаций. В ряде исследований была изучена и выявлена связь между эмоциональным трудом и выгоранием, важную роль в появлении которого играет переживаемый человеком стресс на работе, в том числе во взаимодействии с коллегами (Näring, Briët, Brouwers, 2006; Zaghini, Biagioli, Proietti, Badolamenti, Fiorini, Sili, 2020). Выгорание на работе может объясняться ещё и ценностным конфликтом между работой и семьей (Lambert, Lanterman, Elechi, Otu, Jenkins, 2021). С другой стороны, многие авторы отмечают личностные причины выгорания, основной среди которых является неготовность человека к предъявляемым работой требованиям (Le Blanc, Bakker, Peeters, Van Heesch, Schaufeli, 2001; Näring et al., 2006). Наконец, есть исследования, в которых авторами устанавливались организационные (средовые) причины появления выгорания у сотрудников (Kubicek, Korunka, 2015; Restrepo, Weinstein, Reio, 2015).

Отдельно важно отметить фактор личных предпочтений человека в работе в виде определённых требований к межличностным отношениям с окружающими людьми, которые у него формируются за пределами работы и которые он переносит на свои рабочие отношения (Reizer, 2015). Существуют исследования, которые отмечают связь эмоционального интеллекта и ценностных ориентаций, с одной стороны, с выгоранием, с другой стороны (De Vos, Van der Heijden, Akkermans, 2020; Mérida-López, Extremera, 2017; Schnapp, 2020), а также между мотивацией и выгоранием (Auvinen, Huhtala, Kinnunen, Tsupari, Feldt, 2020). Наконец, есть исследования, посвящённые изучению связи между организационными факторами и выгоранием (Nielsen et al., 2021), а также наступлением выгорания в связи с особенностями взаимоотношений между руководителями и подчинёнными (Huang et al., 2016).

Постановка проблемы

В современных организациях каждый сотрудник включён в различные социальные отношения с другими людьми или группами. Любые отношения играют большую роль в деятельности, поведении и состоянии человека. «Характер и качество межличностных отношений будет определять личное, социальное благополучие, здоровье человека, его удовлетворенность жизнью и судьбу в целом» (Духновский, 2014, с. 8). Социальные отношения развиваются в рамках требований определённых групп, влияния социальной, экономической, политической ситуации в организации, обществе, мире. Поэтому в организации каждый сотрудник хотя и включён в систему коммуникаций в определённой группе (или группах), но также он чувствует свою причастность к группам вне организации. Всё это усложняет

характер социальных отношений человека, делает коммуникации порой противоречивыми и конфликтными. Кроме того, неблагоприятные изменения в социальной среде приводят к развитию синдрома выгорания (Бойко, 2008). Не случайно становится всё более актуальным исследование всего комплекса факторов выгорания, более глубокого анализа отдельных, наиболее значимых факторов данного феномена (Ярошенко, 2019), при этом необходимо учитывать отношения личности, удовлетворенность этими отношениями при рассмотрении факторов выгорания.

В исследованиях вместе с тем показано, что факторы выгорания не ограничиваются организационными отношениями. Так, например, выгорание исследуется в направлении влияния семейных взаимоотношений, в связи с уровнем поддержки партнёрами друг друга в браке, а также влиянием семейного климата на успешность детей в учёбе (Acosta-Ramos, Ramirez-Martinez, Manriquez, Galindo-Odilon, Estrada-Esparza, Trejo-Franco, Flores-Padilla, 2021; Drudi et al., 2022; Luo et al., 2020; Pamuk, Durmus, 2015). Сотрудник «переносит» в организацию те отношения, которые у него существуют за пределами деятельности, прежде всего, отношения в личной жизни. Так, установлено, что характер личных отношений человека может коррелировать с возникновением выгорания у сотрудника на работе (Drudi et al., 2021), а возникающий ролевой конфликт между семьей и работой может быть одной из причин возникновения выгорания человека на работе (Baker, North, Smith, 1997; Maslach, Jackson, Leiter, 1997). Наконец, качество личных отношений человека и внутрисемейная поддержка могут являться предикторами выгорания (Maslach, Jackson, 1985).

Понятие «межличностные отношения» в социальных науках является многогранным понятием. В рамках данного исследования под интимно-личностными (близкими) отношениями понимаются отношения людей, которые составляют глубоко личную жизнь человека, связанную с семьей. Другими словами, речь идёт о семейных отношениях — супружеских и родительско-детских. Поскольку один и тот же человек оказывается включённым в разные системы социальных отношений, интимно-личностные отношения могут оказывать влияние на деловые (рабочие) отношения и наоборот. Например, взаимоотношения у лиц с разным семейным положением могут различаться, а мотивационный профиль состоящих в браке людей может серьёзно отличаться от тех, кто в браке не состоит (Baker et al., 1997; Maslach et al., 1997). Отмечается, что, взаимодействуя с партнёром в рамках семейных отношений можно прийти к разрешению конфликтных или стрессовых ситуаций, которые возникли на работе (Cherniss, 1980; Maslach, Jackson, 1985). Однако личные отношения человека могут быть ещё и источником отрицательного влияния на качество деловых отношений, тем самым провоцируя развитие синдрома выгорания. Так более высокая степень удовлетворённости семейными отношениями может вызывать ценностное противоречие в виде стремления работника уделять большее количество времени семье и нежеланием проводить это время на работе (Drudi et al., 2022).

Таким образом, существует большое количество работ на тему выгорания. Феномен исследуется в направлении изучения влияния стресса и ценностей сотрудников, их мотивации, а также организационных условий труда на проявление выгорания у сотрудников. Кроме того, в качестве причин возникновения феномена исследуются взаимоотношения с коллегами и руководителями. При этом отмечается, что на появление выгорания на работе может влиять семья и семейные отношения сотрудника, а в качестве возможного следствия может происходить перенос особенностей данных отношений в качестве моделей для выстраивания коммуникации с коллегами на работе. Кроме того, отмечается, что семья и брак могут влиять не только на продуктивность человека на работе, но и оказывать воздействие на его мотивацию и удовлетворённость выполняемой деятельностью.

Ключевая идея, которая подчёркивается во многих работах, состоит в переносе мотивационных смыслов и удовлетворённости семейной жизнью в контекст работы. Таким образом, можно отметить, что феномен выгорания исследуется с разных сторон, однако исследователями выдвигается предположение о том, что феномен может быть связан с качеством семейных отношений сотрудника, особенности которых могут переноситься в рабочие отношения человека со своими коллегами. Несмотря на существование исследований, изучающих связь между выгоранием и типом семейно-брачных отношений, вне поля зрения исследователей остался вопрос, есть ли связь между качеством семейных отношений и выгоранием сотрудника на работе? Проведённый анализ позволяет выдвинуть гипотезу о том, что *выгорание связано с уровнем удовлетворённости браком, как формой интимно-личностных отношений человека, а именно: сотрудники, в большей степени удовлетворённые своим браком, то есть качеством интимно-личностных отношений в нём, меньше подвержены выгоранию.*

В данной работе феномен выгорания сотрудников организаций рассматривается в контексте их социальных отношений через призму удовлетворённости отношениями в организации и в личной жизни. В частности, рассматривается связь выгорания с удовлетворённостью браком. При этом разделение нами сотрудников на тех, кто состоит в браке, и тех, кто сожительствует, не случайно. Многие современные мужчины и женщины предпочитают проживать вместе в незарегистрированных отношениях, образуя подобие семьи, в то время как для других становится важным пройти процедуру бракосочетания. Возможно, что для многих людей данная процедура становится смысловой составляющей в их картине мира, компонентом социальных верований, которые у них сформированы.

В существующих исследованиях, посвящённых теме брака и сожительства, отмечается, что в основе выбора людей между разными типами «брачных» отношений лежит мотивационный компонент, на который влияют представления людей о сущности и смыслах брака и сожительства. Для многих людей регистрация отношений и вступление в брак являются необходимым условием для формирования полноценных отношений, рождения ребенка и создания семьи, обретения счастья. В свою очередь, феномен сожительства по своему смыслу и восприятию становится «приближённым к браку», что является особенно значимым для молодого поколения, которое стремится избежать момент официального заключения брака, воспринимаемый ими как нечто, что может привести к разводу вместе с возникновением множества юридических последствий. Именно поэтому многие люди, выбирая незарегистрированные отношения, стремятся сохранить себе возможность для «безопасного» прекращения отношений в будущем. Сама же идея о долгосрочном планировании своих отношений в том или ином виде, не в последнюю очередь, вызвана культурными особенностями, в которых происходит формирование и становление молодых людей (Лактюхина, Антонов, 2015). В ряде исследований обнаруживается роль жизненных целей и ориентаций, а также психологического восприятия своего жизненного опыта людьми, которые выбирают между сожительством и вступлением в брачные отношения. Подчёркивается, что неудачный опыт отношений может влиять на изменение жизненных целей человека, связанных с формированием семьи, ввиду ощущения человеком своей неполноценности. Кроме того, для многих людей этап сожительства является важнейшим переходным этапом между одиночеством и браком, в течение которого у людей формируется понимание о возможности создать семью со своим партнёром (Синельников, 2018а). Вместе с этим, отмечается важность для института семьи нежелания людей вступать в брак, что выражается в снижении деторождения и воспроизводстве населения. Желание людей оставаться в незарегистрированных отношениях продиктовано их страхами о потенциальных потерях имущества в случае развода,

что практически невозможно в статусе сожительства. Именно поэтому, многие люди не стремятся регистрировать свои отношения (Синельников, 2018b). В связи с приведёнными примерами распространённости двух видов «брачных» отношений между людьми, невозможно исключать из внимания ни один из них, а следует принять данный факт и учесть его в дальнейшем анализе.

Поэтому в нашем исследовании рассматриваются группы представителей с разным брачным статусом (официально зарегистрированный и сожительство). Отметим также, что в литературе существуют работы, в которых отмечаются различия в эффектах, которые влекут за собой разные брачные статусы. Так, например, в работах демонстрируются значимые различия в выраженности выгорания между людьми в статусе разведённых и теми, кто не пребывал в отношениях (Baker et al., 1997; Maslach et al., 1997). Кроме того, на российских данных проводились исследования, в которых отмечается, что разные брачные статусы, включая незарегистрированные отношения, могут оказывать разное влияние на мотивационный профиль людей в контексте трудовой деятельности отношениями (Аистов, 2013; Котырло, Булгаков, 2021).

Итак, целью данного исследования является *изучение взаимосвязи удовлетворённости личными отношениями (семейными) сотрудников и их профессионального выгорания.*

Методы и процедура

Синдром выгорания

Феномен выгорания представляет собой результат процесса коммуникации с другими людьми, вследствие чего происходит перенасыщение эмоциональной сферы, которое приводит к истощению психически здорового состояния человека. Появление симптомов выгорания являлось следствием возникающих психологических и эмоциональных эффектов, рождающихся в процессе личностного взаимодействия между людьми (Freudenberг, 1974). В настоящее время широко распространена концепция К. Маслак, в соответствии с которой выгорание определяется как комплексный синдром, включающий в себя три компонента: деперсонализация, психологическое истощение (цинизм) и профессиональная успешность (редукция личных достижений). Комплекс трёх симптомов отражает следствия рабочего перенапряжения, в результате которого у человека формируется негативное отношение к выполняемой им деятельности, происходит эмоциональное перенапряжение и нежелание продолжать деятельность, что ведёт к снижению ощущения своей компетентности и возможности реализовать свой потенциал в полной мере (Maslach et al., 1997).

Поэтому для диагностики уровня выраженности синдрома выгорания был использован опросник **«Профессиональное выгорание»** (*Maslach Burnout Inventory, MBI*), разработанный К. Маслак и С. Джексоном (Maslach, Jackson, 1981), в адаптации Н. Е. Водопьяновой (Водопьянова, 2011). Опросник состоит из 22 утверждений о чувствах и переживаниях, связанных с выполнением рабочей деятельности. Он содержит три субшкалы (психоэмоциональное истощение, деперсонализация и профессиональная успешность). Ответы оцениваются по семибалльной шкале измерений и варьируются от «никогда» (0 баллов) до «всегда» (6 баллов). В исследовании использовалась версия опросника для коммерческого персонала.

Удовлетворённость браком

Брак как форма социальных и межличностных отношений может иметь множество возможных трактовок. В психологической концепции В. В. Столина, Т. Л. Романовой и Г. П. Бутенко удовлетворённость браком определяется как обобщённая эмоция, набор обоб-

щённых восприятий и переживаний окружающего мира двумя людьми. Они определяют удовлетворённость браком как генерализованное переживание, а не рациональную оценку успешности или неуспешности своего брака (Вишняков, Непрокина, 2015). **«Тест-опросник удовлетворённости браком, ОУБ»** позволяет определить уровень удовлетворённости личными отношениями человека (Столин, Романова, Бутенко, 1984). Текст методики состоит из 24 утверждений, содержание которых сводится к шести следующим темам: сравнение своего брака с другими браками; предположение об оценке собственного брака со стороны; констатация тех или иных чувств в адрес супруга в настоящем или прошлом; собственная оценка супруга по ряду параметров; установка на изменение характера супруга; мнение, позитивное или негативное, относительно брака вообще. Каждому утверждению соответствуют три варианта ответа: «верно», «трудно сказать», «неверно». Утверждения содержат как положительные, так и отрицательные характеристики брака и сформулированы как в позитивной, так и в негативной форме.

Для респондентов, состоящих в незарегистрированном браке, применялись те же самые вопросы, но с пометкой иного статуса брака. Для разведённых респондентов вопросы задавались в прошедшем времени. Для обработки собранных первичных данных применялись методы описательной статистики, корреляционный и регрессионный анализ с построением линейной регрессии (статистический пакет Stata 13.0).

Выборка

В исследовании приняли участие 203 сотрудника российских бизнес-организаций на разных позициях: рядовой сотрудник, руководитель проектной группы, руководитель отдела и глава организации. Важно подчеркнуть, что интерес представляет соотношение исследуемых параметров именно у сотрудников организаций. На данном этапе принадлежность к организациям определялась благодаря ограничениям по выборке.

Возраст респондентов составил от 20 до 69 лет (43% респондентов были в возрасте от 20 до 29 лет, 34% — в возрасте от 30 до 39 лет, 17% — в возрасте от 40 до 49 лет, 5% — в возрасте от 50 до 59 лет, 1% — в возрасте от 60 до 69 лет). Стаж работы — не менее пяти лет. Распределение респондентов по брачному статусу следующее: 107 респондентов состоят в официальном (зарегистрированном) браке, 87 — сожительствуют в незарегистрированном браке, девять респондентов указали свой статус «разведён(а)». В выборку вошли 120 женщин (59%) и 83 мужчин (41%).

Процедура

Опрос проводился с использованием платформы «Гугл Формс» (*Google Forms*). Был создан единый опросник, который включал помимо основных методик вопросы социально-демографического характера для уточнения возраста, пола, занимаемой позиции в организации и брачного статуса. Опрос включал отметку о принадлежности респондента к организации на момент его заполнения и предполагал создание широкой выборки с последующим анализом данных тех респондентов, которые в текущий момент работают в организациях.

Результаты

Выгорание и удовлетворённость брачными отношениями

Данные описательной статистики в сравнении с тестовыми нормами, представленными в методике Н. Е. Водопьяновой позволяют говорить о средней выраженности общего уровня и средней выраженности отдельных компонентов выгорания по выборке (Водопьянова, 2011). Среднее значение общего уровня выгорания составило 6,67 из 15 возможных баллов.

Среднее значение степени удовлетворённости браком по всей выборке составило 35,7 баллов. Выше среднего значения удовлетворённость браком выражена у 128 человек. Ниже среднего значения удовлетворены 65 человек. У 10 человек показатель удовлетворённости браком составил 35. Средние значения представлены в Таблице 1.

Таблица 1. Описательная статистика исследуемых параметров

Переменные	Мин.	Макс.	Среднее	Станд. откл.
Удовлетворённость браком	10	46	35.7	6.9
Общий уровень выгорания	3	15	6.67	2.01
Психоэмоциональное истощение	9	46	21.7	5.5
Деперсонализация	1	23	11.4	4.1
Профессиональная успешность	21	44	34.4	4

Сравнение общего уровня выгорания в группах с разным типом брачных отношений показало, что у разведённых сотрудников среднее значение общего уровня выгорания выше, чем у находящихся в браке сотрудников (Таблица 2).

Таблица 2. Уровень выгорания в группах с разным брачным статусом

Подвыборки по типу брачных отношений	Среднее	Станд. откл.
Сотрудники, состоящие в браке ($n = 107$)	6.62	1.96
Сотрудники, находящиеся в статусе сожительства ($n = 87$)	6.63	2.2
Разведённые ($n = 9$)	7.67	1.9
Всего	6.67	2.1

Из таблицы видно, что средние значения интегрального показателя выгорания в группах сотрудников в браке и в состоянии сожительства практически одинаковы, в то время как в группе людей, находящихся в статусе разведённых, среднее значение показателя выше. Для проверки значимости различий в средних значениях между группами был использован критерий Уэлча для выборок разных по количеству наблюдений. На основе полученных результатов установлено отсутствие значимых различий между группой сотрудников в браке и в статусе сожительства. Обращаясь к тестовым нормам, представленных в методике Н. Е. Водопьяновой, можно заключить, что люди, состоящие в брачных отношениях (официальных и неофициальных), характеризуются средней степенью выгорания, в то время как разведённые люди имеют высокую степень выгорания.

Корреляционный анализ связи показателей выгорания и удовлетворённости браком сотрудников организаций выявил отрицательную корреляцию удовлетворённости отношениями и общего уровня выгорания (Таблица 3). Для анализа был применён коэффициент корреляции ρ Спирмена.

Таблица 3. Корреляционные связи удовлетворённости браком с компонентами выгорания

Фактор	Общий уровень выгорания	Психоэмоциональное истощение	Деперсонализация	Профессиональная успешность
Удовлетворённость браком	-.34***	-.23***	-.36***	.28***

Примечание. *** — $p < 0,01$.

Для выявления направленности связи между удовлетворённостью личными отношениями и выгоранием был проведён регрессионный анализ, с помощью которого была поставлена задача определить степень влияния фактора брака на выгорание. Для проведения регрессионного анализа была использована модель линейной регрессии с включением одной объясняющей переменной. Были построены четыре модели линейной регрессии.

1. Линейная регрессия для общего уровня выгорания. Зависимая переменная — «общий уровень выгорания», объясняющая переменная — «удовлетворённость браком».

2. Линейная регрессия для компонента выгорания «деперсонализация». Зависимая переменная — «деперсонализация», объясняющая переменная — «удовлетворённость браком».

3. Линейная регрессия для компонента выгорания «психоэмоциональное истощение». Зависимая переменная — «психоэмоциональное истощение», независимая — «удовлетворённость браком».

4. Линейная регрессия для компонента выгорания «профессиональная успешность». Зависимая переменная — «профессиональная успешность», объясняющая переменная — «удовлетворённость браком».

Регрессии были построены как для общей выборки, так и для каждой группы респондентов по отдельности. Результаты анализа для общей выборки представлены в Таблице 4.

Таблица 4. Результаты регрессионного анализа для общей выборки

Независимая переменная	Зависимая переменная: общий уровень выгорания
Удовлетворённость брачными отношениями	-.1*** (.02)
Количество наблюдений (N)	203
R ²	0.117

Примечание. В скобках — стандартные ошибки. *** — $p < 0,01$.

Из таблицы видно, что для общей выборки наблюдается наличие значимого эффекта от роста удовлетворенности отношениями. Так, повышение уровня удовлетворённости отношениями на единицу происходит снижение уровня выгорания на 10%.

В группе тех, кто состоит в браке, наблюдаются схожие эффекты. Так, повышение уровня удовлетворённости отношениями на единицу снижает степень выгорания на 14%. В группе тех, кто предпочитает проживать вместе в незарегистрированных отношениях (сожительство), значимым фактором снижения уровня выгорания также является удовлетворённость этими отношениями. Так, повышение значения данного показателя на единицу ведёт к снижению уровня выгорания на 12%. При анализе параметра «деперсонализация» установлено, что значимый эффект на снижение данного параметра оказывает повышение удовлетворённости отношениями, при увеличении которой на единицу происходит снижение показателя деперсонализации на 31% для людей в браке и на 20% для респондентов в статусе «сожительство». При анализе компонента «психоэмоциональное истощение» установлено, что для респондентов, состоящих в официальном браке, удовлетворённость интимно-личностными отношениями также оказывается значимым фактором, увеличение уровня которого на единицу ведёт к снижению психоэмоционального истощения на 23%. В это же время, для респондентов, предпочитающих сожительство, увеличение удовлетворённости интимно-личностными отношениями способно привести к снижению выгорания на 28%. Для параметра «профессиональная успешность» также были получены значимые результаты. Фактор удовлетворённости интимно-личностными отношениями оказывается значимым для двух групп, повышение уровня которого на единицу ведёт к повышению профессиональной успешности на 19% в группе людей в браке и на 21% в группе респондентов, предпочитающих сожительство. Соответствующие результаты представлены в Таблице 5.

Дополнительно было проверено наличие связи между удовлетворённостью интимно-личностными отношениями и профессиональным выгоранием у лиц, находящихся в семейном статусе «в разводе» (N = 9). При заполнении опросника им было предложено отвечать на вопросы исходя из того, как бы они оценили свои завершившиеся отношения. По результатам анализа собранных данных оказалось, что человек, оценивая себя в завершив-

шихся интимно-личностных отношениях более удовлетворённым, обладал и более выраженным ощущением профессиональной успешности.

Таблица 5. Результаты регрессионного анализа

Независимая переменная	Зависимая переменная							
	Общий уровень выгорания		Деперсонализация		Психоэмоциональное истощение		Профессиональная успешность	
	Брак	Сож-во.	Брак	Сож-во.	Брак	Сож-во.	Брак	Сож-во.
Удовлетворённость отношениями (браком)	-.14*** (.03)	-.12*** (.04)	-.31*** (.06)	-.2** (.08)	-.23*** (.08)	-.28** (.12)	.19*** (.06)	.21*** (.08)
Количество наблюдений	107	87	107	87	107	87	107	87
R ²	.151	.089	.192	.063	.068	.063	.075	.078

Примечание: Брак — официальный брак; Сож. — сожительство. В скобках — стандартные ошибки. * — $p < 0.1$, ** — $p < 0.05$, *** — $p < 0.01$.

Так, при оценивании своего опыта отношений в данной группе сотрудников, повышение уровня удовлетворённости в них оказывает значимое влияние на рост профессиональной успешности в данной группе, которая увеличивается на 42% ($R^2 = 0,495$). Кроме того, чем более выраженной была удовлетворённость личными отношениями у таких сотрудников в прошлом, тем меньше выражен уровень деперсонализации у них. При росте удовлетворённости отношениями происходит снижение деперсонализации на 40% ($R^2 = 0,433$). Исходя из полученных значений при анализе группы сотрудников, находящихся в статусе разведенных, можно предположить, что чем сильнее они были удовлетворены в своих отношениях, тем меньше они испытывают выгорания сейчас.

Анализ половых различий показал следующее. Среднее значение уровня общего уровня выгорания в группе женщин ($N = 120$) составило 6,63 балла, что в соответствии с тестовыми нормами, представленными в методике Н. Е. Водопьяновой, отражает среднюю степень выгорания. В группе мужчин ($N = 83$) среднее значение составило 6,72, что также соответствует средней степени выгорания. Отметим, что, начиная со значения общего уровня выгорания в 7 баллов и выше, степень выгорания оценивается как высокая или крайне высокая, что позволяет отметить пограничный характер полученных средних значений выгорания. Использование теста для сравнения средних значений параметра двух групп, различных по количеству наблюдений, в модификации Уэлча не показало значимых различий в средних значениях выгорания между женщинами и мужчинами.

Корреляционный анализ изучаемых переменных отдельно для женщин и мужчин, пребывающих в разных брачных статусах, показал связи между выгоранием и удовлетворённостью отношениями для группы женщин, состоящих в браке ($N = 60$; $\rho = -0,5***$). В то же время, для мужчин в статусе «сожительства» связь между выгоранием и удовлетворённостью отношениями оказывается сильнее ($N = 33$; $\rho = -0,6***$). Для женщин, пребывающих в статусе «сожительства», значимых связей обнаружено не было. В результате регрессионного анализа удалось найти отдельные эффекты для группы мужчин. Так, повышение удовлетворённости отношениями положительно влияет на снижение выраженности параметра деперсонализации у мужчин на 64% ($R^2 = 0,22$). В группе мужчин в браке также повышение удовлетворённости отношениями снижает параметр деперсонализации на 61% ($R^2 = 0,12$). Найденные отдельные эффекты показывают направленность связи между факторами, однако также требуют дальнейших исследований и проверки с включением большего количества переменных.

Обсуждение

Исходя из результатов анализа можно видеть, что для мужчин, предпочитающих не регистрировать брак, наблюдаемые связи между параметрами оказываются сильнее, чем для женщин в браке. Возможно, это можно объяснить тем фактом, что рынок труда накладывает ряд определённых требований для мужчин, ожидая от них, в первую очередь, выполнения трудовых обязанностей и оценивая их как основного трудового элемента семьи. Поэтому, возможно, для мужчин, которые не вступают в зарегистрированные брачные отношения, более важным являются особенности мотивационного компонента их отношений с партнёром, который в этих условиях может сильнее влиять на состояние и качество отношений внутри пары.

Возможно, это объясняется тем фактом, что партнёры могут находиться на начальном этапе отношений, которые только формируются, а процессы и особенности их формирования (привыкание, начало совместной жизни, распределение ответственности) могут сильнее переживаться и переноситься партнёрами в другие сферы жизни. С другой стороны, нельзя не отметить связь между удовлетворённостью отношениями и выгоранием у женщин, состоящих в браке. Можно предположить, что женщины, которые зачастую не только осуществляют уход за домом и воспитание детей, но и участвуют в обеспечении семейного дохода, становится важным качеством их семейных отношений ввиду возможного смешения ролевых компонентов семейной и рабочей жизни. Отдельно представляет интерес более подробно исследовать особенности мотивационного компонента женщин и мужчин, пребывающих в разных брачных статусах.

Полученные результаты подтверждают наличие связи между удовлетворённостью отношениями в личной (семейной) жизни человека и проявлением выгорания у него. Установлено, что для людей в браке, удовлетворённость отношениями является значимым фактором и оказывает положительное влияние на снижение уровня выгорания. Можно отметить, что брак и удовлетворённость им могут выступать некоторой поддержкой и опорой для человека, позволяющей противостоять выгоранию и сохранять его положительное отношение к выполняемой им трудовой деятельности.

В группе респондентов, находящихся в статусе «сожительство», удовлетворённость отношениями также является значимым фактором, влияющим на снижение выгорания и его компонентов, а также на рост уровня профессиональной успешности. Кроме того, были найдены отдельные значимые эффекты для группы разведённых. Эти результаты являются значимыми, однако требуют дополнительной проверки с включением большего количества факторов, а также учёта временных составляющих при анализе. Заслуживают более подробного изучения факторов, которые привели к разводу. Обращаясь к ранним исследованиям, можно предположить, что играют роль изначальные мотивы начала отношений, несовпадающие цели и ожидания партнёров от совместной жизни (Baker, 1997; Lambert, 2021). Кроме того, возможный ролевой конфликт между семьёй и работой, а также проблемы с самоопределением могли привести к разводу.

Необходимо специально отметить, что по результатам проведённого регрессионного анализа были получены сравнительно небольшие значения коэффициента детерминации R^2 . Данный результат можно объяснить тем, что была использована только одна объясняющая переменная, а также небольшим размером выборки. Кроме того, нельзя пренебрегать субъективными факторами проведения опроса, среди которых могут быть временные ограничения респондента в ходе его прохождения. В таком случае возможно наличие «выбросов»,

влияющих на качество модели. Возможно, включение большего количества переменных может способствовать увеличению данного значения, однако в данном исследовании стояла задача эмпирической проверки тех теоретических предположений, которые выдвигались в предыдущих публикациях. Возможно, использование множественной модели регрессии и включение дополнительных параметров способно улучшить качество модели и дать новые результаты для обсуждения. Однако, несмотря на низкое значение коэффициента детерминации полученный результат согласуется с более ранними исследованиями (Baker et al., 1997; Maslach, Jackson, 1985; Maslach et al., 1997).

Результаты проведённого исследования подтвердили выдвинутую гипотезу. В частности, можно говорить об обратной связи между удовлетворённостью брачными (интимно-личностными) отношениями и уровнем выгорания. Эти результаты могут рассматриваться как основа для дальнейшего изучения роли личных отношений в способности человека противостоять негативным последствиям стресса, выгорания. В этом направлении планируется проведение исследований в конкретных организациях.

Заключение

Многогранность феномена выгорания может быть объяснена разными подходами к его изучению и определению. В данной работе была предпринята попытка определить наличие связи между особенностями социальных отношений в личной жизни человека и проявлением у него выгорания на рабочем месте. В данной работе не ставилась задача определить всевозможные внешние и внутренние причины появления выгорания у сотрудников организаций, поскольку было важно сконцентрироваться на рассмотрении влияния их социальных отношений на работе во взаимосвязи с их отношениями в личной жизни на возможное проявление у них симптомов выгорания на рабочем месте. Учитывая тот факт, что в литературе представлены исследования, в которых рассматриваются личные отношения людей как возможный фактор выгорания на работе у них, становится важным проверить наличие данной связи эмпирически.

Гипотеза о том, что выгорание связано с уровнем удовлетворённости браком, как формой интимно-личностных отношений человека получила своё подтверждение. Установлено, что рост удовлетворённости личными отношениями положительно связан со снижением выгорания. Следовательно, для многих людей внутрисемейная поддержка и высокий уровень удовлетворённости интимно-личностными отношениями могут препятствовать развитию синдрома выгорания человека на работе. Полученные результаты могут помочь в понимании специфики проявления выгорания сотрудников в организациях и способов коммуникации с ними в ситуациях переживания ими стресса и снижения мотивации к его преодолению.

Возможно, что удовлетворённость брачно-семейными отношениями может влиять на выгорание, затрагивая мотивационный компонент и способствовать самоопределению человека, направляя и определяя его идентичность. Данные предположения уже выдвигались в некоторых работах ранее, а полученные нами результаты вносят дополнительный вклад в изучение места и роли идентичности и самоопределения человека в развитие синдрома выгорания. Кроме того, нельзя исключать из рассмотрения в рамках будущих исследований другие особенности личных отношений человека и их связи с выгоранием на работе.

Возможно, мотивация проявляется, в том числе, в решении человека о вступлении в брак. Для кого-то является важным просто факт вступления в брак, а для кого-то конечной целью является рождение детей и создание полноценной семьи. Такие факторы, как наличие опыта завершившихся отношений, уровень доверия партнёров друг другу, совпадение интересов и целей в брачной паре, частота внутрисемейных конфликтов и способы их разрешения и тому подобные, могут играть роль в возникновении и развитии синдрома выгорания на работе.

Литература

- Аистов, А. В. (2013). Супружеская премия. *Прикладная эконометрика*, 3(31), 99–114.
- Бодалёв, А. А., Столин, В. В. (ред.). (1989). *Семья в психологической консультации. Опыт и проблемы психологического консультирования*. НИИ ОПП АПН СССР. М.: Педагогика.
- Бойко, В. В. (2008). *Психоэнергетика*. СПб.: Питер.
- Вишняков, А. И., Непрокина, А. В. (2015). Психологические особенности удовлетворенности браком преподавателями с различным педагогическим стажем. *Современные проблемы науки и образования*, 1(1), 1546–1546.
- Водопьянова, Н. Е. (2011). *Профилактика и коррекция синдрома выгорания: методология, теория, практика*. Изд-во СПбГУ.
- Духновский, С. В. (2014). *Психология отношений личности*. Курган: Изд-во Курганского гос. ун-та.
- Котырло, Е. С., Булгаков, И. А. (2021). Отцовство, брак и трудовые показатели мужчины. *Прикладная эконометрика*, 2, 125–143.
- Лактюхина, Е. Г., Антонов, Г. В. (2015). «Мы просто живем вместе»: сожительство в современной России. *Журнал социологии и социальной антропологии*, 18(4), 82–95.
- Синельников, А. Б. (2018а). Семейные ценности как цель в жизни для законных супругов и сожителей. *Народонаселение*, 2, 46–59.
- Синельников, А. Б. (2018б). Семья и брак: кризис или модернизация? *Социологический журнал*, 1, 95–113.
- Ярошенко, Е. И. (2019). Социально-психологическая модель эмоционального выгорания личности. *Ученые записки. Электронный научный журнал Курского государственного университета*, 1(49), 264–270.
- Acosta-Ramos, S., Ramirez-Martinez, F. R., Manriquez, I. J. R., Galindo-Odilon, M., Estrada-Esparza, S. Y., Trejo-Franco, J., Flores-Padilla, L. (2021). Burnout syndrome and association with work stress in nursing staff in public hospital of the northern border of Mexico. *Archives of Psychiatric Nursing*, 35(6), 571–576.
- Auvinen, E., Huhtala, M., Kinnunen, U., Tsupari, H., Feldt, T. (2020). Leader motivation as a building block for sustainable leader careers: The relationship between leadership motivation profiles and leader and follower outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 120, 103428.
- Baker, M., North, D., Smith, D. F. (1997). Burnout, sense of coherence and sources of salutogenesis in social workers. *Psychology: A Journal of Human Behavior*, 34(1), 22–26.
- Cherniss, C. (1980). *Professional burnout in human service organizations*. Greenwood.
- Drudi, L. M., Mitchell, E. L., Chandra, V., Coleman, D. M., Hallbeck, M. S., Mannoia, K., ... Wohlauer, M. (2022). A gender-based analysis of predictors and sequelae of burnout among practicing American vascular surgeons. *Journal of Vascular Surgery*, 75(4), 1422–1430.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of social issues*, 30(1), 159–165.
- Huang, J., Wang, Y., Wu, G., You, X. (2016). Crossover of burnout from leaders to followers: a longitudinal study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(6), 849–861.

- Jun, J., Ojemeni, M. M., Kalamani, R., Tong, J., Crecelius, M. L. (2021). Relationship between nurse burnout, patient and organizational outcomes: Systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 119, 103933.
- Kubicek, B., Korunka, C. (2015). Does job complexity mitigate the negative effect of emotion-rule dissonance on employee burnout? *Work & Stress*, 29(4), 379–400.
- Lambert, E. G., Lanterman, J. L., Elechi, O. O., Otu, S., Jenkins, M. (2021). Exploring the connection between work-family conflict and job burnout among Nigerian correctional staff. *Psychiatry, Psychology and Law*, 1–22.
- Le Blanc, P. M., Bakker, A. B., Peeters, M. C., Van Heesch, N. C., Schaufeli, W. B. (2001). Emotional job demands and burnout among oncology care providers. *Anxiety, Stress and Coping*, 14(3), 243–263.
- Luo, Y., Zhang, H., Chen, G. (2020). The impact of family environment on academic burnout of middle school students: The moderating role of self-control. *Children and Youth Services Review*, 119, 105482.
- Maslach, C., Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99–113.
- Maslach, C., Jackson, S. E. (1985). The role of sex and family variables in burnout. *Sex roles*, 12(7), 837–851.
- Maslach, C., Jackson, S. E., Leiter, M. P. (1997). *Maslach burnout inventory*. Scarecrow Education.
- Nielsen, K., Antino, M., Rodríguez-Muñoz, A., Sanz-Vergel, A. (2021). Is it me or us? The impact of individual and collective participation on work engagement and burnout in a cluster-randomized organisational intervention. *Work & Stress*, 35(4), 374–397.
- Näring, G., Briët, M., Brouwers, A. (2006). Beyond demand—control: Emotional labour and symptoms of burnout in teachers. *Work & Stress*, 20(4), 303–315.
- Pamuk, M., Durmuş, E. (2015). Investigation of burnout in marriage. *Journal of Human Sciences*, 12(1), 162–177.
- Reizer, A. (2015). Influence of employees' attachment styles on their life satisfaction as mediated by job satisfaction and burnout. *The Journal of psychology*, 149(4), 356–377.
- Restrepo, M., Weinstein, M., Reio Jr, T. G. (2015). Job structure and organizational burnout: a study of public school bus drivers, bus aides, mechanics, and clerical workers. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 30(3), 251–271.
- Richards, A. E., Curley, K. L., Zhang, N., Bendok, B. R., Zimmerman, R. S., Patel, N. P., ... Neal, M. T. (2021). Burnout and Emotional Intelligence in Neurosurgical Advanced Practice Providers Across the United States: A Cross-Sectional Analysis. *World neurosurgery*, 155, e335–e344.
- Schnapp, A. S. (2020). Self-Awareness and Self-Advocacy Are Key for Burnout Prevention. In *2020 Virtual Meeting*. AACAP.
- Sklar, M., Ehrhart, M. G., Aarons, G. A. (2021). COVID-related work changes, burnout, and turnover intentions in mental health providers: A moderated mediation analysis. *Psychiatric rehabilitation journal*, 44(3), 219.
- Vos de, A., Heijden van der, B. I., Akkermans, J. (2020). Sustainable careers: Towards a conceptual model. *Journal of Vocational Behavior*, 117, 103196.
- Zaghini, F., Biagioli, V., Proietti, M., Badolamenti, S., Fiorini, J., Sili, A. (2020). The role of occupational stress in the association between emotional labor and burnout in nurses: A cross-sectional study. *Applied nursing research*, 54, 151277.

Поступила 12.08.2022



The relationship between burnout and marital satisfaction

Ilya BULGAKOV

ORCID: 0000-0003-2364-9577

HSE University, Moscow, Russian Federation

Abstract. *Purpose.* The aim of the research is to identify the relationship between marriage satisfaction (registered, cohabitation, etc.) and the level of emotional burnout of employees in organizations. *Study design.* The research was carried out online using a survey, including questions to determine the level of burnout and the level of satisfaction with their marriage (official or unofficial) among the respondents. The sample was purposively expert: the employees of Russian business organizations aged 20 to 69 (43% of them were aged 20 to 29, 34% were aged 30 to 39, 17% were aged 40 to 49, 5% were aged 50 to 59, 1% were aged 60 to 69) of different genders (120 women and 83 men) with different marital statuses ($N = 203$) (107 married, 87 in unregistered relations, nine in divorced status). *Results.* An inverse relationship was revealed between the level of burnout at work and marital satisfaction among the employees. The relationship was most evident in relation to burnout parameters: depersonalization and psycho-emotional exhaustion. At the same time, an increase in professional success was explained by an increase in satisfaction with personal relationships. Separate effects were found in the group of employees with «divorced» status. *Conclusions.* Findings confirm the relationship between marital satisfaction and burnout among the employees of organizations. The results of the research can become a useful supplement for further research of the phenomenon and can also help to understand the specifics of employees' burnout and ways to communicate with them.

Keywords: burnout, relationship satisfaction, family, marriage, organization.

References

- Acosta-Ramos, S., Ramirez-Martinez, F. R., Manriquez, I. J. R., Galindo-Odilon, M., Estrada-Esparza, S. Y., Trejo-Franco, J., Flores-Padilla, L. (2021). Burnout syndrome and association with work stress in nursing staff in public hospital of the northern border of Mexico. *Archives of Psychiatric Nursing*, 35(6), 571–576.
- Aistov, A. V. (2013). Supruzheskaja premija. *Prikladnaja jekonometrika*, 3(31), 99–114. (In Russian)
- Auvinen, E., Huhtala, M., Kinnunen, U., Tsupari, H., Feldt, T. (2020). Leader motivation as a building block for sustainable leader careers: The relationship between leadership motivation profiles and leader and follower outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 120, 103428.
- Baker, M., North, D., Smith, D. F. (1997). Burnout, sense of coherence and sources of salutogenesis in social workers. *Psychology: A Journal of Human Behavior*, 34(1), 22–26.
- Belinskaja, E., Bronin, I. (2014). Adaptacija ruskojazychnoj versii oprosnika stilej identichnosti M. Berzonski. *Psihologicheskie issledovanija*, 7(34). (In Russian)

- Bodaljov, A. A., Stolin, V. V. (1989). *Sem'ja v psihologicheskoy konsul'tacii. Opyt i problemy psikhologicheskogo konsul'tirovaniya*. NII OPP APN SSSR. M.: Pedagogika. (In Russian)
- Bojko, V. V. (2008). *Psihologenergetika*. SPb.: Piter. (In Russian)
- Cherniss, C. (1980). *Professional burnout in human service organizations*. Greenwood.
- Drudi, L. M., Mitchell, E. L., Chandra, V., Coleman, D. M., Hallbeck, M. S., Mannoia, K., ... Wohlauer, M. (2022). A gender-based analysis of predictors and sequelae of burnout among practicing American vascular surgeons. *Journal of Vascular Surgery*, 75(4), 1422–1430.
- Duhnovskij, S. V. (2014). *Psihologija otnoshenij lichnosti*. Kurgan: Izd-vo Kurganskogo gos. un-ta. (in Russian)
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of social issues*, 30(1), 159–165.
- Huang, J., Wang, Y., Wu, G., You, X. (2016). Crossover of burnout from leaders to followers: a longitudinal study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(6), 849–861.
- Jun, J., Ojemeni, M. M., Kalamani, R., Tong, J., Crecelius, M. L. (2021). Relationship between nurse burnout, patient and organizational outcomes: Systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 119, 103933.
- Kotyrlo, E. S., Bulgakov, I. A. (2021). Otcovstvo, brak i trudovye pokazateli muzhchiny. *Prikladnaja jekonometrika*, 2, 125–143. (In Russian)
- Kubicek, B., Korunka, C. (2015). Does job complexity mitigate the negative effect of emotion-rule dissonance on employee burnout? *Work & Stress*, 29(4), 379–400.
- Laktyukhina, Ye. G., Antonov, G. V. (2015). «My prosto zhivem vmeste»: sozhitel'stvo v sovremennoj Rossii. *Zhurnal sotsiologii i sotsial'noj antropologii*, 18(4), 82–95. (In Russian)
- Lambert, E. G., Lanterman, J. L., Elechi, O. O., Otu, S., Jenkins, M. (2021). Exploring the connection between work—family conflict and job burnout among Nigerian correctional staff. *Psychiatry, Psychology and Law*, 1–22.
- Le Blanc, P. M., Bakker, A. B., Peeters, M. C., Van Heesch, N. C., Schaufeli, W. B. (2001). Emotional job demands and burnout among oncology care providers. *Anxiety, Stress and Coping*, 14(3), 243–263.
- Luo, Y., Zhang, H., Chen, G. (2020). The impact of family environment on academic burnout of middle school students: The moderating role of self-control. *Children and Youth Services Review*, 119, 105482.
- Maslach, C., Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99–113.
- Maslach, C., Jackson, S. E. (1985). The role of sex and family variables in burnout. *Sex roles*, 12(7), 837–851.
- Maslach, C., Jackson, S. E., Leiter, M. P. (1997). *Maslach burnout inventory*. Scarecrow Education.
- Näring, G., Briët, M., Brouwers, A. (2006). Beyond demand—control: Emotional labour and symptoms of burnout in teachers. *Work & Stress*, 20(4), 303–315.
- Nielsen, K., Antino, M., Rodríguez-Muñoz, A., Sanz-Vergel, A. (2021). Is it me or us? The impact of individual and collective participation on work engagement and burnout in a cluster-randomized organisational intervention. *Work & Stress*, 35(4), 374–397.
- Pamuk, M., Durmuş, E. (2015). Investigation of burnout in marriage. *Journal of Human Sciences*, 12(1), 162–177.
- Reizer, A. (2015). Influence of employees' attachment styles on their life satisfaction as mediated by job satisfaction and burnout. *The Journal of psychology*, 149(4), 356–377.
- Restrepo, M., Weinstein, M., Reio Jr, T. G. (2015). Job structure and organizational burnout: a study of public school bus drivers, bus aides, mechanics, and clerical workers. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 30(3), 251–271.

- Richards, A. E., Curley, K. L., Zhang, N., Bendok, B. R., Zimmerman, R. S., Patel, N. P., ... Neal, M. T. (2021). Burnout and Emotional Intelligence in Neurosurgical Advanced Practice Providers Across the United States: A Cross-Sectional Analysis. *World neurosurgery*, 155, e335-e344.
- Sinelnikov, A. B. (2018a). Family values as a goal in life for legal spouses and co-residents. *Population*, 2, 46–59. (In Russian)
- Sinelnikov, A. B. (2018b). Family and marriage: crisis or modernization? *Sociological Journal*, 1, 95–113. (In Russian)
- Schnapp, A. S. (2020). Self-Awareness and Self-Advocacy Are Key for Burnout Prevention. In *2020 Virtual Meeting*. AACAP.
- Sklar, M., Ehrhart, M. G., Aarons, G. A. (2021). COVID-related work changes, burnout, and turnover intentions in mental health providers: A moderated mediation analysis. *Psychiatric rehabilitation journal*, 44(3), 219.
- Vishnjakov, A. I., Neprokina, A. V. (2015). Psihologicheskie osobennosti udovletvorennosti brakom prepodavateljami s razlichnym pedagogicheskim stazhem. *Sovremennye problemy nauki i obrazovanija*, 1(1), 1546–1546.
- Vodop'janova, N. E. (2011). *Profilaktika i korrkcija sindroma vygoranija: metodologija, teorija, praktika*. Izd-vo Sankt-Peterburgskogo universiteta. (In Russian)
- Vos de, A., Heijden van der, B. I., Akkermans, J. (2020). Sustainable careers: Towards a conceptual model. *Journal of Vocational Behavior*, 117, 103196.
- Yaroshenko, E. I. (2019). Social'no-psihologicheskaja model' jemocional'nogo vygoranija lichnosti. Uchenye zapiski. *Elektronnyj nauchnyj zhurnal Kurskogo gosudarstvennogo universiteta*, 1(49), 264–270.
- Zaghini, F., Biagioli, V., Proietti, M., Badolamenti, S., Fiorini, J., Sili, A. (2020). The role of occupational stress in the association between emotional labor and burnout in nurses: A cross-sectional study. *Applied nursing research*, 54, 151277.

Received 12.08.2022