

ФЕНОМЕН “ВЫГОРАНИЯ” В ЗАРУБЕЖНОЙ ПСИХОЛОГИИ: ЭМПИРИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ*

© 2001 г. В. Е. Орел

Канд. психол. наук, декан ф-та психологии Ярославского госуниверситета

Статья посвящена феномену так называемого “выгорания” (физического, эмоционального и умственного истощения). Приводится обзор конкретных исследований, связанных с изучением факторов, способствующих развитию выгорания у профессионалов. Рассматриваются некоторые новые подходы к анализу этого феномена и намечаются перспективы его исследования в нашей стране.

Ключевые слова: выгорание, профессиональный стресс, социально-психологические факторы, личностные особенности.

Синдром “выгорания” (burnout) довольно широко известен и исследуется в зарубежной психологии. Что касается отечественной науки, то данный феномен как самостоятельный практически не изучался. В имеющихся работах он либо обозначался, либо рассматривался в контексте более широкой проблематики.

Теоретические аспекты изучения данной проблемы, связанные с определением понятия, основными подходами к его изучению, методиками диагностики, были описаны нами ранее [6]. Поэтому в данной статье мы сосредоточим свое внимание на конкретных исследованиях выгорания и остановимся на некоторых современных аспектах его изучения.

Но прежде чем перейти к описанию эмпирических исследований синдрома выгорания, кратко напомним его определение и структуру.

В настоящее время существует единая точка зрения на сущность психического выгорания и его структуру [49]. Согласно современным данным, под “психическим выгоранием” понимается состояние физического, эмоционального и умственного истощения, проявляющееся в профессиях социальной сферы. Этот синдром включает в себя три основные составляющие: эмоциональную истощенность, деперсонализацию (цинизм) и редукцию профессиональных достижений [49, 50].

Под эмоциональным истощением понимается чувство эмоциональной опустошенности и усталости, вызванное собственной работой.

Деперсонализация предполагает циничное отношение к труду и объектам своего труда. В частности, в социальной сфере деперсонализация

предполагает бесчувственное, негуманное отношение к клиентам, приходящим для лечения, консультации, получения образования и других социальных услуг. Клиенты воспринимаются не как живые люди, а все их проблемы и беды, с которыми они приходят к профессионалу, с его точки зрения, есть благо для них.

Наконец, редукция профессиональных достижений – возникновение у работников чувства некомпетентности в своей профессиональной сфере, осознание неуспеха в ней.

Предложенные три компонента выгорания в какой-то степени отражают специфику той профессиональной сферы, в которой впервые был обнаружен этот феномен. Особенно это касается второго компонента выгорания, а именно, деперсонализации, отражающей нередко состояние сферы социального обслуживания людей и оказания им помощи. Исследования последних лет не только подтвердили правомерность этой структуры, но и позволили существенно расширить сферу ее распространения, включив профессии, не связанные с социальной сферой. Это привело к некоторой модификации понятия “выгорания” и его структуры. Психическое выгорание понимается как профессиональный кризис, связанный с работой в целом, а не только с межличностными взаимоотношениями в процессе ее. Такое понимание несколько видоизменило и его основные компоненты: эмоциональное истощение; цинизм; профессиональная эффективность. С этих позиций понятие деперсонализации имеет более широкое значение и означает отрицательное отношение не только к клиентам, но и к труду и его предмету в целом [51].

Анализ конкретных исследований синдрома “психического выгорания” показывает, что основные усилия психологов были направлены на

*Статья подготовлена при поддержке гранта Министерства общего и профессионального образования РФ.

выявление факторов, вызывающих выгорание. Традиционно они группировались в два больших блока, особенности профессиональной деятельности и индивидуальные характеристики самих профессионалов [18, 75]. Некоторые авторы выделяли и третью группу факторов, рассматривая содержательные аспекты деятельности как самостоятельные [18]. На основании обобщения материала по изучению некоторых классификаций нами предлагается следующая рабочая схема факторов (табл. 1). Рассмотрим результаты исследования указанных выше факторов в их связи с феноменом психического выгорания.

ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ФАКТОРЫ

Социально-демографические характеристики. Влияние социально-демографических характеристик на эффект выгорания довольно подробно изучалось в зарубежной психологии [50].

Из всех социально-демографических характеристик наиболее тесную связь с выгоранием имеет **возраст**, что подтверждается многочисленными исследованиями [19, 38, 63, 82]. Обнаруживается наличие отрицательной корреляционной связи возраста и выгорания [19, 82]. В работах С. Maslach показано, например, что средний медицинский персонал психиатрических клиник “выгорает” через 1.5 года после начала работы, а социальные работники начинают испытывать данный симптом через 2–4 года [49].

В некоторых исследованиях подтверждается и чувствительность старшего возраста к данному синдрому. В частности, в исследовании, проведенном на среднем персонале военных медицинских учреждений, отмечалось, что наиболее чувствительными к выгоранию являются не только молодые люди (19–25 лет), но и более старшие (40–50 лет) [82].

Склонность более молодых по возрасту к выгоранию объясняется эмоциональным шоком, который они испытывают при столкновении с реальной действительностью, часто несоответствующей их ожиданиям [40]. Специфика влияния возраста на эффект выгорания тоже неоднозначна. Наиболее тесная его связь обнаруживается с эмоциональным истощением и деперсонализацией, менее – с редукцией профессиональных достижений.

Взаимоотношения между **полом** и выгоранием не так однозначны. В ряде исследований отмечается, что мужчины в большей степени подвержены процессу выгорания, чем женщины [9, 62], в то время как другие исследователи приходят к совершенно противоположным заключениям [15, 30]. Примирением данных противоположных точек зрения, по-видимому, будет рассмотрение этой проблемы с позиций специфики влияния по-

Таблица 1. Факторы, оказывающие влияние на выгорание

Индивидуальные факторы	Организационные факторы
Социально-демографические	Условия работы
Возраст	Рабочие перегрузки
Пол	Дефицит времени
Уровень образования	Продолжительность рабочего дня
Семейное положение	
Стаж работы	Содержание труда
Личностные особенности	Число клиентов
Выносливость	Острота их проблем
Локус контроля	Глубина контакта с клиентом
Стиль сопротивления	Участие в принятии решений
Самооценка	Самостоятельность в своей работе
Тип поведения А	Обратная связь
Нейротизм (тревожность)	
Экстраверсия	

ла на компоненты выгорания и наличия опосредующих факторов, таких, как поло-ролевые ориентации [75].

Установлено, что у мужчин более высокие баллы по деперсонализации, а женщины в большей степени подвержены эмоциональному истощению [9, 15, 27, 30, 62]. Это связано с тем, что у мужчин преобладают инструментальные ценности, женщины же более эмоционально отзывчивы и у них меньше чувство отчуждения от своих клиентов [27, 62]. Риск подвергнуться выгоранию зависит от того, насколько выполняемые работниками функции соответствуют их поло-ролевой ориентации. Так, в исследовании установлено, что мужчины оказались более чувствительными к воздействию стрессоров в тех ситуациях, которые требовали от них демонстрации истинно мужских качеств, таких, как физические данные, мужская отвага, эмоциональная сдержанность, показ своих достижений в работе. В то же самое время женщины оказались более чувствительными к стрессовым факторам при выполнении тех обязанностей, которые требовали от них сопереживания, воспитательных умений, подчинения [80].

В качестве другого объяснения предлагается тезис о том, что работающая женщина испытывает более высокие рабочие перегрузки (по сравнению с мужчинами) из-за дополнительных домашних и семейных обязанностей [75].

Исследование взаимоотношений между полом и выгоранием представляется довольно важным особенно для тех профессий, где велика доля женского труда (учителей, среднего медицинского персонала, работников детских лечебно-воспитательных учреждений).

Данные о взаимосвязи между **стажем работы** по специальности и выгоранием довольно противоречивы. В большинстве исследований отмечается отсутствие значимых корреляций между указанными переменными [19, 31] и только отдельные работы выявляют отрицательную зависимость между ними [60]. В частности, отмечается незначительная отрицательная корреляция между общим стажем работы и стажем работы в данном лечебном учреждении и выгоранием у психиатров [60].

Имеются исследования, свидетельствующие о наличии связи между семейным положением и выгоранием. В них отмечается более высокая степень предрасположенности к выгоранию лиц (особенно мужского пола), не состоящий в браке. Причем холостяки в большей степени предрасположены к выгоранию даже по сравнению с разведенными мужчинами. Вероятнее всего, это может быть обусловлено одновременным действием других факторов [50].

Существуют некоторые данные о положительной связи между уровнем образования и степенью психического выгорания. Причиной этого могут быть завышенные притязания у людей с более высоким уровнем образования. Однако такая тенденция наблюдается только в отношении деперсонализации, а эмоциональное истощение не зависит от данного фактора [50]. Редукция же профессиональных достижений дает совершенно обратную картину, имея наибольшие значения у испытуемых со средним, нежели высшим образованием. Причина такого дифференцированного влияния уровня образования на компоненты выгорания скорее всего – в наличии связи между уровнем образования и конкретным содержанием труда [75]. Влияние других социально-демографических переменных на выгорание – **этническая и расовая принадлежность, место жительства, социально-экономический статус, уровень зарплаты** – изучалось в гораздо меньшей степени [66].

Личностные особенности. Исследование особенностей личности в их взаимоотношениях с выгоранием – важная область изучения данного феномена. Ряд ученых считает, что личностные особенности намного больше влияют на развитие выгорания не только по сравнению с демографическими характеристиками, но и факторами рабочей среды [37, 58, 63]. Остановимся на наиболее важных из них.

“Личностная выносливость”. Данная характеристика в зарубежной психологии определяется как способность личности быть высокоактивной каждый день, осуществлять контроль за жизненными ситуациями и гибко реагировать на различного рода изменения. Практически все авторы отмечают, что выносливость тесно связана со

всеми тремя компонентами выгорания. Люди с высокой степенью данной характеристики имеют низкие значения эмоционального истощения и деперсонализации и высокие значения по шкале профессиональных достижений [61, 68].

Другим популярным направлением исследований является выявление связи между выгоранием и **индивидуальными стратегиями сопротивления** выгоранию. Обзор работ, посвященных данной теме, показывает, что высокий уровень выгорания тесно связан с пассивными тактиками сопротивления стрессу; и наоборот, люди, активно противодействующие стрессу, имеют низкий уровень выгорания [35, 42, 68]. Обнаружены и некоторые половые различия в использовании стратегий сопротивления выгоранию. Так, в исследовании Е. Greenglass и др. отмечается, что женщины продуктивнее, чем мужчины, используют стратегии избегания стрессовых ситуаций [27].

Обнаружена тесная связь между психическим выгоранием и **“локусом контроля”**, который традиционно подразделяется на внешний и внутренний. Люди с преобладанием внешнего “локуса контроля” склонны приписывать все происшедшее с ними или свои успехи случайным обстоятельствам или деятельности других людей, в то время как индивиды с внутренним “локусом контроля” считают свои достижения и все происшедшее с ними собственной заслугой, результатом своей активности, способностей или готовности к риску. Практически в большинстве работ этой тематики отмечается положительная корреляционная связь между внешним “локусом контроля” и составляющими выгорания, особенно с эмоциональным истощением и деперсонализацией [10, 24, 46]. Что касается профессиональной эффективности, то отмечается положительная связь между внутренним “локусом контроля” и высокой оценкой профессиональной эффективности, правда данная тенденция подтверждается только для мужской выборки [29].

В ряде исследований обнаружена отрицательная корреляционная зависимость между компонентами выгорания и **самооценкой** [10, 71]. Однако, как справедливо замечает W.B. Schaufeli, низкая самооценка, хотя и предрасполагает к выгоранию, но сама может быть отражением факторов окружающей среды или даже отражением воздействия выгорания [75].

Найдены также положительные корреляции между **поведением типа А** и составляющими выгорания, прежде всего с эмоциональным истощением. Люди, демонстрирующие этот тип поведения, предпочитают бурный темп жизни, преодоление трудностей, конкурентную борьбу, сильную потребность держать все под контролем [41, 61, 70], поэтому они более подвержены влиянию стрессовых факторов и, как отмечается в ряде работ, в

большей степени – заболеваниями нейрогенной природы [57]. Отмечается также и наличие половых различий. У женщин связь между поведением типа А и показателями выгорания выражена сильнее, чем у мужчин [70].

Что касается других личностных характеристик, то их связь с выгоранием рассматривалась в основном с позиций их комплексного влияния в сочетании с определенной концепцией личности [37, 58, 60, 65, 67, 81]. Практически в большинстве исследований данного направления используется пятифакторная модель личности, предложенная Р. Costa, R. McCrae и включающая в себя пять основных личностных характеристик: нейротизм, экстраверсию, открытость опыту, сотрудничество, добросовестность [14] (см. также [5, 48]).

Ряд исследований демонстрируют тесную связь между “Большой Пятеркой” и тенденцией выгорания [58, 60, 67, 81]. Наиболее тесные связи со всеми характеристиками выгорания имеет нейротизм, особенно с эмоциональным истощением и фактором открытости опыту [67].

W. Schaufeli, проведя дополнительный статистический анализ, обнаружил связь остальных составляющих выгорания с личностными характеристиками. Так, деперсонализация наиболее тесно положительно связана с нейротизмом и отрицательно – с сотрудничеством, а персональная эффективность – с 4-й из 5-ти факторов “Большой Пятерки”, а именно, нейротизмом, экстраверсией, открытостью и добросовестностью [75], а это говорит о том, что последняя компонента выгорания в большей степени является личностной характеристикой, чем реакцией индивида на стрессовую ситуацию [73].

Исследование взаимосвязи между личностными характеристиками и выгоранием по 5 факторной модели (и может быть других, основанных на теории черт) кажется нам довольно перспективным, поскольку другие подходы к изучению личности пока не демонстрируют положительных результатов, например попытки использовать типологический подход [22, 25].

Близким к исследованию этих взаимосвязей является выявление взаимосвязи между выгоранием и такими особенностями личности, как тревожность, эмоциональная чувствительность и некоторые другие. Показано наличие положительной связи между выгоранием и **агрессивностью, тревожностью** и отрицательной – с чувством групповой сплоченности [60, 84]. Интересные данные получены относительно зависимости выгорания от **эмоциональной сенситивности**. Наличие положительной связи между данной чертой личности и выгоранием подтверждено рядом исследований, подчеркивается опосредующая роль эмоциональной сенситивности на предсказание выгорания. Показано на примере работников службы спасе-

ния, что люди, способные эмоционально воздействовать на других, “заражая” их своей энергией, но не чувствительные к эмоциям других, имеют больший риск получить выгорание, что в конечном счете отрицательно отражается на продуктивности их работы [25].

Заключая данную часть обзора, остановимся на некоторых проблемах взаимоотношений личностных особенностей и выгорания и перспективах дальнейших исследований в связи с этим.

Первая проблема связана с интерпретацией корреляционной зависимости между личностными чертами и выгоранием. Можно ли ее интерпретировать как прямое влияние данной черты на выгорание? С теоретических позиций ответ должен быть отрицательным, поскольку личность может сама ставить себя в ситуации, провоцирующее выгорание [75]. С нашей точки зрения, могут быть не только личностные синдромы предрасположенности к выгоранию: можно ожидать и обратный эффект, необходимо учитывать и влияние ситуационных фактов. Отсюда – проблема интерпретации корреляций между личностными чертами и выгоранием, она представляется довольно сложной и ждет дальнейшей разработки.

Другое перспективное направление в изучении личностных детерминант выгорания – рассмотрение взаимосвязей отдельных независимых личностных характеристик и, в первую очередь, анализ связи между структурой личностных характеристик и выгоранием. Исследований в этом плане очень мало [72].

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ФАКТОРЫ

Группа организационных факторов, куда включаются условия материальной среды, содержание работы и социально-психологические условия деятельности, является наиболее представительной в области исследований выгорания. Не случайно в некоторых работах подчеркивается доминирующая роль этих факторов в возникновении выгорания [8, 45, 78]. Данная группа разнообразна по своему составу, поэтому проводимый нами анализ будет осуществлен в рамках представленной выше классификации (см. табл. 1).

Условия работы. Основной упор в изучении этих факторов был сделан преимущественно на временные параметры деятельности и объема работы. Практически все исследования дают сходную картину, свидетельствующую о том, что **повышенные нагрузки** в деятельности, сверхурочная работа стимулируют развитие выгорания [10, 53, 82]. Аналогичные результаты получены и между *продолжительностью рабочего дня* и выгоранием, поскольку эти две переменные тесно связаны друг другом [54, 82]. Перерывы в работе

оказывают положительный эффект и снижают уровень выгорания, но этот эффект носит временный характер: уровень выгорания частично повышается через три дня после возвращения к работе и полностью восстанавливается через три недели [89]. Наличие связей между этой группой факторов и выгоранием в какой-то степени объясняется не только действительным их влиянием на данный феномен, но и их объективным содержанием, возможностью количественного измерения и однозначного понимания.

Содержание труда. Данная группа факторов включает в себя количественные и качественные аспекты работы с клиентами: количество клиентов, частоту их обслуживания, степень глубины контакта с ними.

Данные относительно взаимодействия между выгоранием и **количеством клиентов, их числом, обслуживаемым за определенный период**, не однозначны, хотя теоретически можно предполагать наличие положительной связи между этими переменными, что подтверждается рядом исследований [26, 54]. Однако есть и исследования, в которых такая связь между данными переменными не обнаружена [64]. Видимо, отсутствие связи может опосредоваться и другими факторами, в частности, продолжительностью этого контакта. Так, в работе Р. Vlerick показано, что продолжительный контакт с одним клиентом в течение рабочего периода может способствовать развитию выгорания [87].

Более определенную тенденцию обнаруживает сопоставление глубины контакта с клиентами и остроты их проблем. Непосредственный контакт с клиентами, острота их проблем обычно способствуют возникновению выгорания. Наиболее выпукло показано влияние этих факторов в тех видах профессиональной деятельности, где острота проблем клиентов сочетается с минимизацией успеха в эффективности их решения. Это работа с хроническими больными или людьми, страдающими неизлечимыми заболеваниями (СПИД, рак и некоторые др.) и т.д. [17, 47, 63]. При этом отмечается, что любая критическая ситуация с клиентом, независимо от ее специфики является тяжким бременем для работника, отрицательно воздействуя на него и приводя, в конечном итоге, к выгоранию [47].

Важный фактор, взаимодействующий с выгоранием, — степень **самостоятельности и независимости** сотрудника в своей деятельности и **возможность принимать важные решения**. Практически все исследования подтверждают отрицательную корреляционную зависимость между указанными переменными и выгоранием, хотя отмечается, что связь между последней переменной более тесная [10, 16, 45, 54, 63]. Вместе с тем связь между указанными характеристиками и выгоранием

не является линейной. В частности, в исследовании J. de Jonge и W. Schaufeli установлено наличие интравертированной зависимости между степенью самостоятельности в деятельности и эмоциональным истощением [16]. Полученные результаты представляются нам важными и интересными, поскольку согласуются с аналогичными данными в других областях психологии [4].

Социально-психологические факторы. Пожалуй, один из самых важных среди социально-психологических факторов, рассматриваемых в контексте выгорания — социально-психологические взаимоотношения в организации, как по вертикали, так и по горизонтали. Решающую роль в этом играет социальная поддержка со стороны коллег и людей, стоящих выше по своему профессиональному и социальному положению, а также других лиц (семьи, друзей и т.д.). Практически во всех исследованиях, посвященных этой проблеме, отмечается отрицательная зависимость между выгоранием и социальной поддержкой у представителей практически всех профессий, связанных с оказанием профессиональной помощи людям [8, 28, 33, 55, 83, 86].

Наиболее значимой для работников является поддержка от супервизоров и администрации, что отмечается рядом авторов [28, 33, 86]. Более того, некоторые исследователи подчеркивают, что интраперсональные конфликты в группе работников (т.е. по горизонтали) гораздо менее психологически опасны, чем конфликты с людьми, занимающими более высокое профессиональное положение [87]. В некоторых исследованиях отмечается, что социальная поддержка может быть своеобразным буфером между стрессорами и результатами их деятельности и показателями состояния. Работники, получающие эту поддержку, могут лучше сопротивляться стрессовым воздействиям и тем самым быть менее подвержены выгоранию [20].

По вопросам, касающимся других особенностей социально-психологического взаимодействия в коллективе по вертикали, есть несколько исследований, посвященных изучению влияния стиля руководства на тенденцию к выгоранию у подчиненных [53, 55]. Отмечается незначительная корреляция между этими двумя переменными, причем демократический стиль руководства в меньшей степени способствует возникновению выгорания.

Социальная поддержка от коллег и других референтных групп, хотя и в меньшей степени, также является важным фактором в предотвращении выгорания [10, 28].

Влияние социальной поддержки распространяется на все компоненты выгорания, но наиболее тесная связь отмечается с эмоциональным истощением и деперсонализацией. Ряд исследований

показывает, что инструментальная, информационная и эмоциональная поддержки, особенно в условиях ролевого конфликта и большого объема работы, имеют более тесную связь с выгоранием [33].

Анализ взаимодействия между социально-психологическими отношениями работников к объекту их труда и выгоранием проводился в двух направлениях: позиции работников по отношению к своим реципиентам и особенностей поведения самих реципиентов (учеников, больных, клиентов и т.д.).

Практически все работы, связанные с изучением позиции работников по отношению к своим реципиентам показывают наличие взаимосвязи между данной характеристикой и выгоранием, а также то, что тактика отстранения от клиентов в виде самоотчуждения или отсутствия значимости в своей работе у социальных работников и у медицинского персонала дает низкие или средние значения выгорания [44, 56]. Данная зависимость может быть обусловлена спецификой самой деятельности. Так, медицинский персонал, работающий в сообществах и имеющий тесный непосредственный контакт с пациентами и их эмоциональными проблемами, более подвержен влиянию стрессовых факторов, чем медицинский персонал больниц, основными функциями которого являются профессиональные контакты и надзор за больными [54]. Учителя, характеризующиеся наличием опекающей идеологии во взаимоотношениях с учениками, а также не использующие репрессивную и ситуационную тактики, демонстрировали высокий уровень выгорания [68].

Существует ряд работ, в основном в сфере образования, свидетельствующих о том, что атмосфера в коллективе учащихся и их отношение к учителю и учебному процессу могут провоцировать возникновение выгорания у педагогов. В частности, отмечается, что апатия учеников и неблагоприятная атмосфера в классе могут привести к эмоциональному истощению у учителей [10, 23]. Например, показано, что типичные способы активного сопротивления учителю в виде негативного поведения учеников вызывают выгорание у учителей, в то время как пассивная тактика дает отрицательную корреляцию. При этом обнаружены гендерные различия: выгорание у мужчин в большей степени вызывается невнимательностью учеников, а у женщин – их непочтительностью [23].

Приведенные исследования подчеркивают важность такого фактора, как **обратная связь**, отсутствие которой соотносится со всеми тремя компонентами выгорания, приводя к повышению уровня эмоционального истощения и деперсонализации, снижая профессиональную самооффективность [55, 75].

Важный фактор – **стимулирование** работников; эта проблема рассматривалась в русле кате-

гории вознаграждения работников за их труд, – материальном и моральном, в виде одобрения со стороны администрации и благодарности реципиентов. Практически все исследователи отмечают, что недостаточное вознаграждение (денежное и моральное) или его отсутствие способствуют возникновению выгорания [13, 77]. При этом некоторые исследователи отмечают, что для работников в предотвращении выгорания важно не абсолютное количество вознаграждения, а его соотношение с собственным затраченным трудом и трудом своих коллег, что в данном контексте обозначается как **справедливость** [52, 83]. Есть работы, показывающие, что дополнительное вознаграждение за выполнение определенной работы повышает чувство профессиональной эффективности, в то время как наказание приводит к развитию деперсонализации [13].

Наконец, последний из организационных факторов, имеющий тесные взаимоотношения с выгоранием, – **ролевой конфликт и ролевая двойственность**.

Под ролевым конфликтом понимается противоречие между функциями работника, которые он выполняет. Например, работники пенитенциарной системы должны выполнять и педагогические функции (обучения и воспитания) и быть надзирателями [75].

Ролевая амбивалентность предполагает отсутствие значимой информации для эффективного выполнения деятельности. Например, медсестра может быть отстранена от получения важной информации о пациенте со стороны врача, что не позволит ей эффективно реализовывать поставленные цели [75].

Во всех исследованиях, посвященных данному аспекту проблемы, подчеркивается положительная связь между указанными характеристиками и эмоциональным истощением и деперсонализацией, а также отрицательные корреляции с профессиональной эффективностью [10, 13, 31, 77, 88].

Остановимся на достаточно спорной проблеме доминирующего вклада каждой группы факторов в возникновение выгорания. Дискуссия касается двух групп стрессовых факторов, связанных с условиями работы и проблемами клиентов. Эмпирические данные показывают, что рабочие стрессоры заметно влияют на возникновение выгорания. Однако проблема гораздо сложнее и выходит за рамки эмпирических исследований.

Во-первых, факторы рабочей среды присущи большинству профессий не только социальной сферы. Выгорание же является специфическим феноменом, возникающим на фоне эмоционального взаимодействия с реципиентами под влиянием таких факторов, как степень остроты и глубины их проблем, продолжительность и интенсивность контактов с ними.

Таблица 2. Средние значения основных характеристик выгорания у представителей различных профессиональных групп (в %)

Компоненты выгорания Профессиональная группа	Эмоциональное истощение	Деперсонализация	Профессиональная Эффективность
Учителя школ	21.25	11.0	33.54
Преподаватели вузов	18.57	5.57	39.17
Социальные работники	21.35	7.46	32.75
Работники медицины (врачи и медсестры)	22.19	7.12	36.53
Работники службы психического здоровья (психологи, психиатры, психотерапевты, обслуживающий персонал)	16.89	5.72	30.87
Другие профессии: (юрисконсульты, адвокаты, офицеры полиции, офицеры службы надзора, священники, библиотекари, работники агентств)	21.42	8.11	36.43

Во-вторых, в реальной деятельности наблюдается совокупное влияние обеих групп факторов. Например, кратковременный контакт с несколькими пациентами может быть менее стрессогенным, чем глубокий и продолжительный контакт с одним. Кроме того, воздействие факторов не бывает рядоположным, а факторы более высокого порядка, такие как социальные нормы, традиции могут оказывать влияние через организационные факторы, что нашло свое отражение в “модели реципроктности”, предложенной W.B. Schaufeli и D. van Dierendonck [74].

Для решения данной проблемы необходимо ее осмысление с несколько иных теоретических позиций.

Другая сфера эмпирических исследований, относящихся к выгоранию, – выявление его последствий. Традиционно в качестве конечных результатов синдрома выгорания рассматриваются: эффективность деятельности, удовлетворенность трудом, идентификация себя с организацией, отношение к труду, увольнение с работы, состояние здоровья.

Наиболее тесные корреляции обнаружены между выгоранием и **удовлетворенностью трудом**. Данный параметр имеет положительные корреляции со всеми тремя компонентами выгорания: эмоциональным истощением, деперсонализацией и редукцией профессиональных достижений [9, 16, 36].

Аналогичные данные получены для показателя **идентификации себя с организацией (organizational commitment)**, под которой понимается принятие работником целей и ценностей данной организации, осуществление деятельности по реализации этих целей, отстаивание ее интересов и желание сохранить себя ее членом [68].

Не было выявлено значимых связей между **продуктивностью деятельности** и выгоранием. Это связано, по-видимому, с тем, что достаточно трудно найти количественные объективные показатели эффективности деятельности в профессиях социального обслуживания. Использование субъективных показателей, таких, как эксперт-

ные оценки со стороны вышестоящих лиц и пациентов, дает заметно слабые корреляции [44].

Противоречивая ситуация наблюдается при оценке связи между **текучестью кадров** и выгоранием. В ряде исследований подтверждается наличие положительной связи между компонентами выгорания и текучестью [36, 76], но с другой стороны, есть исследования демонстрирующие обратный эффект [12, 46]. Причина этого – наличие противоречия между стремлением сменить работу и реальным осуществлением принятого решения. Так, в небольшом лонгитюдном исследовании С. Cherniss показано, что профессионалы, в большей степени “выгоревшие” в начале своей карьеры, были менее заинтересованы в ее смене и стали более гибкими в стратегии по отношению к своей работе, чем их коллеги с меньшей степенью выгорания [12].

Более ясная картина представляется при рассмотрении влияния выгорания на отрицательные аспекты профессионального поведения, а именно нарушение трудовой дисциплины и состояние здоровья.

Показателем нарушения трудовой дисциплины в данной группе исследований является невыход на работу. Хотя разные авторы и вкладывают разный смысл в это понятие (частота прогулов, общее их количество, включение невыходов на работу по причине болезни), однако независимо от этого обнаружена положительная зависимость между данным показателем и уровнем эмоционального истощения и деперсонализации, и отрицательная – с уровнем профессиональной эффективности [30].

Аналогичные данные получены и в отношении связи выгорания и **состояния здоровья и самочувствия** [9, 35].

Переход с уровня анализа отдельных факторов, влияющих на выгорание, к более обобщенному уровню предполагает анализ различий в степени выгорания у представителей различных профессий и работников разных видов деятельности внутри одной профессии. Данные относительно уровня выгорания у представителей различных профессий приведены в табл. 2 [50].

Из приведенной таблицы видно, что к наиболее склонным к выгоранию относятся представители педагогической сферы, социальные работники и медики, что подтверждается и рядом исследований [15, 78].

Внутрипрофессиональные различия в выгорании также представляются интересными. Установлено, что уровень обучения и специфика преподаваемой дисциплины дают разную степень выгорания. Например, учителя начальных классов имеют более высокий уровень выгорания, чем их коллеги из более старших классов [59], учителя музыки оказываются более склонными к выгоранию, чем преподаватели математики [34], а уровень выгорания у учителей физического воспитания ниже, чем у учителей-предметников [21].

Аналогичная картина наблюдается и в медицине, и сфере психического здоровья. Врачи и медсестры испытывают более сильное выгорание по сравнению с обслуживающим персоналом больниц, причем выше уровень наблюдается у медицинского персонала онкологических отделений [17]. Сравнительный анализ персонала, работающего за пределами больниц (например, врачи занимающиеся частной практикой) с психически больными людьми и в больницах, показывает, что первая группа работников наиболее подвержена выгоранию [64].

В социальной сфере наиболее подвержены выгоранию работники общественных агентств по сравнению с их коллегами, имеющими частную практику [39].

Профессиональные различия наблюдаются и в среде служителей церкви. Сравнительный анализ склонности к выгоранию среди трех групп – приходских священников, монахов и священников, имеющих духовный сан, – показал, что наиболее подвержены влиянию исследуемого феномена представители первой группы [86].

Анализ сравнения выгорания у представителей разных профессиональных групп показывает, что выгорание обуславливается не отдельным фактором профессии, а целым ее комплексом. Поэтому можно предположить, что те спорные вопросы и проблемы, которые возникают при анализе влияния отдельных независимых факторов, могут быть отражением совокупного влияния профессии, ее социального статуса, престижа в обществе и других характеристик.

Одна из важных проблем при рассмотрении выгорания и его структуры – проблема динамики этого процесса: является ли он постоянным или может развиваться? Ответом на этот вопрос была серия лонгитудинальных исследований [9, 43, 67, 69]. Полученные неоднозначные данные показывают, что выгорание относительно стабильно во времени. Коэффициенты корреляции меж-

ду замерами в разные периоды времени значимы для всех трех его компонентов независимо от продолжительности интервала. Однако данный факт вовсе не означает, что оно изменяется. Флуктуации выгорания зависят от влияния личностных и организационных факторов.

СОВРЕМЕННЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ИССЛЕДОВАНИЙ ВЫГОРАНИЯ В ЗАРУБЕЖНОЙ ПСИХОЛОГИИ

I. Многочисленные исследования факторов, влияющих на выгорание, не дали ответа на вопрос о том, что же является главным в возникновении этого явления. Какова основная его причина – личностные черты или характеристики деятельности, особенности взаимодействия с клиентами или факторы рабочей среды? Все это – отражение общего методологического вопроса о взаимодействии личности и профессии. Решение данных проблем особо важно прежде всего для разработки мер по предупреждению выгорания. Определенной попыткой ответа на этот вопрос стало появление нескольких новых подходов к понятию выгорания, среди которых следует остановиться на подходе С. Maslach и М. Leiter [51]. Он основан на идее рассмотрения взаимодействия личностных и ситуационных факторов в возникновении выгорания. В ряде работ ставилась проблема взаимодействия разных групп факторов, вызывающих выгорание. Так, J. Carool и W. White высказывали мысль об интегральном подходе к исследованию выгорания, которое рассматривается как экологическая дисфункция, вызванная интегральным взаимодействием личностных факторов и факторов окружающей среды [11].

Основная идея подхода, предложенного С. Maslach и М. Leiter, заключается в том, что выгорание – результат несоответствия между личностью и работой. Увеличение этого несоответствия повышает вероятность возникновения выгорания. Авторы выходят за рамки интерперсонального подхода и рассматривают выгорание как проявление эрозии человеческой души в целом, независимо от типа профессиональной деятельности. Ими предлагается шесть сфер такого несоответствия:

1. Несоответствие между требованиями, предъявляемыми к работнику, и его ресурсами. Основным является предъявление повышенных требований к личности и ее возможностям. Выгорание может привести к ухудшению качества работы и разрыву взаимоотношений с коллегами.

2. Несоответствие между стремлением работников иметь большую степень самостоятельности в своей работе, определять способы достижения тех результатов, за которые они несут ответственность, и жесткой и нерациональной политикой

администрации в организации рабочей активности и контролем за ней. Результат этой активности – возникновение чувства бесполезности своей деятельности и отсутствие ответственности за нее.

3. Несоответствие работы и личности ввиду отсутствия вознаграждения, что переживается работником как непризнание его труда.

4. Несоответствие личности и работы ввиду потери чувства положительного взаимодействия с другими людьми в рабочей среде. Люди процветают в сообществе и лучше функционируют, когда они получают одобрение, утешение, поддержку, радость, хорошее настроение от тех людей, которых они любят и уважают. К сожалению, в некоторых видах деятельности работники изолированы друг от друга или имеют формальные социальные контакты. Однако наиболее деструктивным элементом в обществе являются постоянные и нерешаемые конфликты между людьми. Они продуцируют постоянное чувство фрустрации и враждебности и уменьшают вероятность социальной поддержки.

5. Несоответствие между личностью и работой может возникнуть при отсутствии представления о справедливости на работе. Справедливость обеспечивает признание и закрепление самценности работника.

6. Несоответствие между этическими принципами и принципами личности и требованиями работы. Например, человека обязывают вводить кого-то в заблуждение, говорить что-то, не соответствующее действительности и т.п. [51].

Данный подход представляется перспективным, поскольку позволяет найти совокупное влияние различных факторов в каждом конкретном случае выгорания, обеспечить адекватные превентивные меры и перейти от рассмотрения выгорания к его устранению.

II. Исследование феномена психического выгорания не могло не привести к мысли о существовании его антипода, характеризующегося направленностью на работу, энтузиазмом, положительным отношением к своему труду. С. Maslach было предложено понятие “вовлеченность” (engagement), которое характеризуется прямо противоположными выгоранию составляющими: энергичностью, включенностью в работу, самоэффективностью [51]. Таким образом, речь идет уже об исследовании континуума “вовлеченность–выгорание”, что дает хорошие перспективы для выявления динамики профессионального развития личности.

III. Важным в изучении феномена выгорания является расширение сферы экспериментальных исследований. Здесь просматриваются две тенденции.

Первая – развитие кросс-культурных исследований выгорания. Имеющиеся работы показывают, что существуют различия в уровнях выгорания у представителей разных культур [21, 66, 73]. Развитие данного направления позволит, более того, ответить на вопрос о действительном переживании выгорания и когерентности его структуры.

Вторая – подтверждение характера этого феномена при изучении выгорания у представителей “несоциальной” сферы. Немногочисленные работы в этой области делают ее также перспективной [88].

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Обзор исследований по проблеме психического выгорания в зарубежной психологии показывает достаточно глубокую проработку этой проблемы на разных уровнях. Естественно, что в рамках одной статьи трудно охватить всю широту вопросов, связанных с этим явлением. Так, чрезвычайно актуально направление, в рамках которого ведется разработка методик предотвращения выгорания. Подробный анализ подходов к предотвращению выгорания представлен в работе [52].

Накопленный за рубежом опыт послужит хорошей базой для систематической разработки данной проблемы в нашей стране. Основными задачами, на наш взгляд, должны быть следующие:

1. Определение места феномена выгорания в структуре других понятий, связанных с профессиональным развитием личности. Прежде всего требуется дифференцирование этого понятия от существующего у нас термина “профессиональная деформация”.

Некоторые авторы считают, что выгорание является одним из проявлений профессиональной деформации личности [1]. Иные соглашались, что эта хотя и сходные феномены, но имеющие разную природу [2, 7]. Причем, под профессиональной деформацией прежде всего понимаются некоторые сформированные в профессии аспекты личности, имеющие негативный оттенок и проявляющиеся большей частью в непрофессиональной жизни. Выгорание же – это чисто профессиональный феномен. Данная точка зрения представляется довольно логичной и обоснованной. Однако имеется ряд спорных моментов. Во-первых, профессиональная деформация, как справедливо замечает Н.В. Гришина, не всегда может носить отрицательный характер [2], поэтому требует уточнения и само понятие деформации. Во-вторых, логично предположить, что то негативное влияние, которое оказывает выгорание на деятельность и самочувствие людей, не может не проявиться и в других, непрофессиональных сферах жизни. Ряд исследований подтверждает

наличие такой связи [43, 79]. В-третьих, деформация личностных особенностей, по-нашему мнению, должна проявляться на более поздних этапах профессиональной карьеры [3], в то время как выгорание может возникнуть и в начале профессионального пути как результат несоответствия между требованиями профессии и притязаниями личности [12].

2. Адаптация существующих и возможная разработка новых методик для диагностики стресса и их апробация на отечественной выборке.

3. Сравнительные исследования выгорания в разных группах профессий и выявление специфики возникновения этого феномена в нашей культуре.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других. М.: Информац. Издт. дом Филлин, 1996.
2. Гришина Н.В. Помогающие отношения: Профессиональные и экзистенциальные проблемы // Психологические проблемы самореализации личности. СПб.: Изд-во СПб. ун-та, 1997. С. 143–156.
3. Орел В.Е. Исследование обвинительной установки как феномена профессиональной деформации // Психология и практика: Ежегодник Российского психологического общества. Ярославль, 1998. Т. 4. Вып. 1.
4. Орел В.Е., Шемет И.С. Исследование влияния содержания деятельности на удовлетворенность трудом // Психологические проблемы рационализации трудовой деятельности. Ярославль, 1987. С. 109–116.
5. Орел В.Е., Рукавишников А.А., Сенин И.Г. Разработка русскоязычной версии личностного теста NEO PI-R. Депон. в ИНИОН № 52220 9.10.97.
6. Орел В.Е. Исследование феномена психического выгорания в отечественной и зарубежной психологии // Проблемы общей и организационной психологии. Ярославль, 1999. С. 76–97.
7. Форманюк Т.В. Синдром "эмоционального сгорания" учителя // Вопросы психологии. 1994. № 6. С. 54–67.
8. Bennet L., Kelaher M., Ross M.W. Quality of life in health care professionals: Burnout and its associated factors in HIV/AIDS related care // Psychology and Health. 1994. V. 9 (4). P. 273–283.
9. Burke R.J., Greenglass E. A longitudinal study of psychological burnout in teachers // Human Relations. 1995. V. 48 (2). P. 187–202.
10. Byrne B.M. Burnout: testing for the validity, replication, and invariance of causal structure across elementary, intermediate, and secondary teachers // Americal Educational Research J. 1994. V. 31 (3). P. 645–673.
11. Carroll J.F.X., White W.L. Theory building: Integrating individual and enviromental factors within and ecological framework // Job stress and burnout: Research, theory and intervention perspectives / Ed. W.S. Pain. Beverly Hills, London, New Dehli, 1982. P. 41–60.
12. Cherniss C. Long-term consequences of burnout: An exploratory study // J. of Organizational Behavior. 1992. V. 13 (1). P. 1–11.
13. Cordes S.L., Dougherty T.W., Blum M. Patterns of burnout among managers and profeccionals: A comparison of models // J. of Organizational Behavior. 1997. V. 18 (6). P. 685–701.
14. Costa P.T., McCrae R.R. NEO RI-R. Profeccional Manual / Psychological Assessment Resources. Inc. Florida, 1992.
15. Daniel J., Shabo I. Physchological burnout in professional with permanent communication // Studia-Physchologica, 1993. V. 35 (4–5). P. 412–414.
16. De Jonge J., Schaufeli W.B. Job characteristics and employee well-being: A test of Warr's Vitamin Model in health care workers using structural equation modelling // J. of Organizational Behavior. 1998. V. 19 (4). P. 387–407.
17. De-Mercato R., Cantello G., Celentano U., Romano A. at all. Burnout syndrome in medical and non medical staff // New Trend in Experimental and Clinical Psychiatry. 1995. V. 11 (1). P. 43–45.
18. Dion G. Le burnout chez les educatrices et garderie: proposition d'un modele theorique // Apprentissage et Socialisation. 1989. V. 12 (4). P. 205–215.
19. Dietzel L.C., Coursey R.D. Predctors of emotional exhaustion amont nonresidential staff persons // Psychiatric Rehabilitatin J. 1998. V. 21 (4). P. 340–348.
20. Dolan S.L., Renaude S. Individual, organizational and social determinants of managerial burnout: A multivariate approach // J. of Social Behavior and Personality. 1992. V. 7 (1). P. 95–110.
21. Fejgin N., Ephraty N., Ben-Sira D. Work environment and burnout of physical education teachers // J. of Teaching in Physical Education. 1995. V. 15 (1). P. 64–78.
22. Forey W.F., Chiristensen O.J., England J.T. Teacher burnout: A relationship with Holand and Adlerian typologies // Individual Phychology J. of Adlerian Theory, Research and Practice. 1994. V. 50 (1). P. 3–17.
23. Friedman I.A. Student behavior patterns contributing to teacher burnout // J. of Ecucational Research. 1995. V. 88 (5). P. 281–289.
24. Fuqua R., Couture K. Burnout and locus of control in child day care staff // Child Care Quarterly. 1986. V. 15 (2). P. 98–109.
25. Gargen A.M. Teh purpose of burnout: A Jungian interpretation. Special Issue: Handbook on job stress // J. of Social Behavior and Personality. 1991. V. 6 (7). P. 73–93.
26. Gibson F., McGrath A., Reid N. Occupational stress in social work // British J. of Social Work. V. 19 (1). P. 1–18.
27. Grengalass E.R., Burke R.J., Ondrack M. A gender-role perspective of coping and burnout // Applied Psychology An International Review. 1990. V. 39 (1). P. 5.
28. Gerengalss E.R., Burke R.J., Konarski R. The impact of social support on the development of burnout in teachers: Examination of a model // Work and Stress. 1997. V. 11 (3). P. 267–278.
29. Grenglass E.R., Burke R.J., Konarsi R. Components of burnout, resources, and gender-related differences // J. of

- Applies Social psychology. 1998. V. 28 (12). P. 1088–1106.
30. Gross G.R., Larson S.J., Urban G.D., Zupan L.L. Gender differences in occupational stress among correctional officers. Special Issue: Personnel issues in criminal justice // *Americal J. of Criminal Justice*. 1994. V. 18 (2). P. 219–234.
 31. Haddad A. Sources of social support among scholl counselors in Jordan and its relationship to burnout // *International J. for the Advancement of Counseling*. 1998. V. 20 (2). P. 113–121.
 32. Hillhouse J.J., Adler C.M., Investigatin stress effect patterns in hospital staff nurses: Results of a cluster analysis // *Social Science and Medicine*. 1997. V. 45 (12). P. 1781–1788.
 33. Himle D.P., Jayaratne S., Thyness P.A. Buffering effects of four social support types on burnout among social workers // *Social Work Research and Abstracts*. 1991. V. 27 (1). P. 22–27.
 34. Hodge G.M., Jupp J.J., Taylor A.J. Wpork stress, de-stress and burnout in music and mathematics teachers // *British J. and Educational Psychology*. 1994. V. 64 (1). P. 65–76.
 35. Holt P., Fine M.J., Tollefson N. Mediating stress: Survival of the hardy // *Psychology in the Scholls*. 1987. V. 24 (1). P. 51–58.
 36. Huebner E.S. Burnout among school psychologists: An exploratory investigation into its nature, extent, and correlates // *School Psychology Quarterly*. 1992. V. 7 (2). P. 129–136.
 37. Huebner E.S., Mills L.B. Burnout in school psychology: the contribution of personality characteristics and role expectations // *Special Service in the Scholl*. 1994. V. 8 (2). P. 53–67.
 38. Huebner E.S. Relationships ampong demographics, social support, job satisfaction and burnout among school psychologists // *School Psychology International*. 1994. V. 15 (2). P. 181–186.
 39. Jayaratne S., Vinokur K.D., Chess W.A. The importance of personal control: A comparision of social workers in private practice and public agency settings // *J. of Applied Social Sciences*. 1995. V. 19 (1). P. 47–59.
 40. Künzel R., Shulte D. "Burn-out" and praxisshock klinischer psychologen // *Zeitschrift für Klinische Psychologie Forschung und Praxis*. V. 15. P. 303–320.
 41. Lavanco G. Burnout syndrome and Type A behavior in nurses and teachers in Sicily // *Psychological Reports*. 1997. V. 81 (2). P. 523–528.
 42. Lee R.T., Ashforth B.E. A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout // *J. of Applied Phychology*. V. 81. P. 123–133.
 43. Leiter M.P., Durup M.J. Work, home and in-between: A longitudinal study of spillover // *J. of Applied Behavioral Science*. 1996. V. 32 (1). P. 29–47.
 44. Leiter M.P., Harvie P., Frizzel C. The correspondence of patient satisfaction and nurse burnout // *Social Science and Medicine*. 1998. V. 47 (10). P. 1611–1617.
 45. Leithwood K., Menzies T., Jantzi D., Leithwood J. School restructuring, transformational leadership and amelioration of teacher burnout // *Anxiety, Stress and Coping: An International J.* 1996. V. 9 (3). P. 199–215.
 46. Linenburg F.C. Locus of control, pupil control ideology, and dimensions of teacher burnout // *J. of Instructional Psychology*. 1992. V. 19 (2). P. 13–22.
 47. Marguis S. Death of the nursed: Burnout of the Provider // *Omega J. of Death and Dying*, 1993. V. 27 (1). P. 17–33.
 48. Martin T.A., Draguns J., Oryol V.E., Rukavishnikov A.A., Senin I.G., Clotz M.L. Development of Russian-Language NEO PI-R. Poster Report at 105 Convention of APA. Chicago, 1997.
 49. Maslach C. Burnout: A multidimensional perspective // *Professional burnout: Recent developments in the theory and research* / Ed. W.B. Shaufeli, Cr. Maslach and T. Marek. Washington D.C: Taylor & Trancis, 1993. P. 19–32.
 50. Maslach C., Jackson S.E., Leiter M.P. Maslach Burnout Inventory Manual (Third Edition). Palo Alto, California: Consulting Psychological Press, Inc., 1996.
 51. Maslach C., Leiter M.P. The truth about burnout: How organization cause personal stress and what to do about in. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1997.
 52. Maslach C., Goldberg J. Prevention of burnout: New perspectives // *applied and Preventive Psychology*. 1998. V. 7. P. 63–74.
 53. Mazur P.J., Lynch M.D. Differential impact of administrative, organizational and personality factors on teacher burnout // *Teaching and Teacher Education*. 1989. V. 5 (4). P. 337–353.
 54. McGrath A., Reid N., Boore J. Occupational stress in nursing // *International J. of Nursing Studies*. 1989. V. 26 (4). P. 343–358.
 55. Melchior M.E.W., Van den Berge A.A., Halfens R., Abu-Saad H.H. Burnout and the work environment of nurses in psychiatric long-stay care settings // *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*. 1997. V. 32 (3). P. 158–164.
 56. Miller K., Birkholt M., Scott C., Stage C. Empathy and burnout in human service work: An extension of a communication model // *Communication Research*. 1995. V. 22 (2). P. 123–147.
 57. Miller T.Q., Smith T.W., Turner C.W., Guijarro M.L., Hallet A.J. A Meta – analytic revies of research on hostility and physical health // *Psychological Bulletin*. 1996. V. 119. P. 322–348.
 58. Mills L.B., Huebner E.S. A prospective study of personality characteristics, occupational stressors, and burnout among scholl psychology practitioners // *J. of School Psychology*. 1998. V. 36 (1). P. 103–120.
 59. Nagy S., Nagy M.C. Longitudinal examination of teachers' burnout in school district // *Psychological Reports*. 1992. V. 71 (2). P. 523–531.
 60. Naisberg F.S., Fennig S., Keinan G., Elizur A. Personality characteristics and proneness to burnout: A study among physchiatrists // *Stress Medicine*. 1991. V. 1.7 (4). P. 201–205.
 61. Nowack K.M. Type A, hardiness, and phychological distress // *J. of behavioral Medicine*. 1986. V. 9 (6). P. 537–548.
 62. Oqus E.D., Grenglass E.R., Burke R.J. Gender-role differences, work stress and depersonalization // *J. of Social Behavior and Personality*. 1990. V. 5 (5). P. 387–398.
 63. Oktay J.S. Burnout in hospital social workers who work wigh AIDS patients // *Social-Work*. 1992. V. 37 (5). P. 432–439.
 64. Onyett S., Pillinger T., Muijen M. Job satisfaction and burnout among members of community mental health

- teams // *J. of Mental Health (UK)*. 1997. V. 6 (1). P. 55–66.
65. Papadatou D., Anagnostopoulos F., Monos D. Factors contributing to the development of burnout in oncology nursing // *British J. of Medical Psychology*. 1994. V. 67 (2). P. 187–19.
 66. Pedrabissi L., Rolland J.P., Santinello M. La sindrome del burnout in un campione di insegnanti italiani e francesi: in confronto cross-culturale // *Ricerche di Psicologia*. 1991. V. 15 (2). P. 37–48.
 67. Piedmont R.L. A longitudinal analysis of burnout in the health care setting: The role of personal dispositions // *J. of Personality Assessment*. 1993. V. 61 (3). P. 457–473.
 68. Pierce C.M., Molloy G.N. Psychological and biographical differences between secondary school teachers experiencing high and low levels of burnout // *British J. of Educational Psychology*. 1990. V. 60 (1). P. 37–51.
 69. Poulin J., Walter C. Social worker burnout: A longitudinal study // *Social Work Research and Abstracts*. 1993. V. 29 (4). P. 5–11.
 70. Pradham M., Misra N. Gender differences in type A behavior patterns: Burnout relationship in medical professionals // *Psychological Studies*. 1996. V. 41 (1–2). P. 4–9.
 71. Rosse J.G., Boss R.W., Johnson A.E., Crown D.F. Conceptualizing the role of self-esteem in the burnout process // *Group and Organization studies*. 1991. V. 16 (4). P. 428–451.
 72. Sandoval J. Personality and burnout among school psychologists // *Psychology in the Schools*. 1993. V. 30 (4). P. 321–326.
 73. Schaufeli W.B., van Dierendonck D. The construct validity of two burnout measures // *J. of Organizational Behavior*. 1993. V. 14. P. 631–647.
 74. Schaufeli W.B., van Dierendonck D., van Gorp K. Burnout and reciprocity: Towards a dual-level social exchange model // *Work and Stress*. 1996. V. 10 (n3). P. 225–237.
 75. Schaufeli W.B., Enzmann D. The Burnout companion for research and practice: A critical analysis of theory, assessment, research and interventions. Washington DC: Taylor and France, 1999.
 76. Schwab R.L., Jackson S.E. Schuler R.S. Educator burnout: Sources and consequences // *Educational Research Quarterly*. 1986. V. 10 (3). P. 14–30.
 77. Siefert K., Jayaratne S., Chess W.A. Job satisfaction, burnout, and turnover in health care social workers // *Health and Social Work*. 1991. V. 16 (3). P. 193–202.
 78. Soderfeldt M., Soderfeldt B., Wag L.E. Burnout in social work // *Social Work*. 1995. V. 40 (5). P. 638–646.
 79. Swanson V., Power K.G., Simpson R.J. Occupational stress and family life: A comparison of male and female doctors // *J. of Occupational and Organizational Psychology*. 1998. V. 71 (3). P. 237–260.
 80. Tang C.S-K., Lau B.H-B. Gender role stress and burnout in Chinese human service professionals in Hong Kong // *Anxiety, Stress and Coping: An International J.* 1996. V. 9 (3). P. 217–227.
 81. Tokar D.M., Fisher A.R., Subish L.M. Personality and vocational behavior: A selective review of the literature, 1993–1997 // *J. of Vocational Behavior*. 1998. V. 53 (2). P. 115–153.
 82. Van Wijk C. Factors influencing burnout and job stress among military nurses // *Military Medicine*. 1997. V. 162 (10). P. 707–710.
 83. Van Yperen N.W. Informational support, equity and burnout: The moderating effect of self-efficacy // *J. of Occupational Psychology*. 1998. V. 71 (1). P. 29–33.
 84. Vealey R.S., Armstrong L., Comar W., Grenleaf C.A. Influence of perceived coaching behaviors on burnout and competitive anxiety in female college athletes // *J. of Applied Sport Psychology*. 1998. V. 10 (2). P. 297–318.
 85. Verbeke W. Individual differences in emotional contagion of salespersons: Its effect on performance and burnout // *Psychology and Marketing*. 1997. V. 14 (6). P. 617–636.
 86. Virginia S.G. Burnout and depression among Roman Catholic secular, religious, and monastic clergy // *Pastoral Psychology*. 1998. V. 47 (1). P. 49–67.
 87. Vlerick P. Burnout and work organization in hospital wards: A cross-validation study // *Work and Stress*. 1996. V. 10 (3). P. 257–265.
 88. Von Emster G.R., Harrison A.A. Role ambiguity, spheres of control, burnout, and work-related attitudes of teleservice professionals // *J. of Social Behavior and Personality*. 1998. V. 13 (2). P. 375–385.
 89. Westman M., Eden D. Effects of a respite form work on burnout: Vacation relief and fade-out // *J. of Applied Psychology*. 1997. V. 82 (4). P. 516–527.

THE PHENOMENON OF "BURNOUT" IN FOREIGN PSYCHOLOGY: EMPIRIC RESEARCHES AND PERSPECTIVES

V. E. Orel

Cand. sci. (psychology), the dean of faculty of psychology, Yaroslavl State University

The phenomenon of so called "burnout" (physical, emotional and mental exhaustion) is discussed. The survey of corresponding researches on the factors promoting the development of burnout of professionals is adduced. New approaches to analyze this phenomenon and perspectives of its investigation in our country are considered.

Key words: burnout, social-psychological factors, personal traits.